

การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ  
สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
จุฑารัตน์ หมูวิเศษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กันยายน 2556  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ  
สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

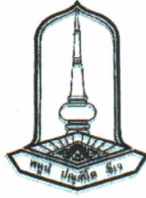
การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
จุฑารัตน์ หมูวิเศษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2556

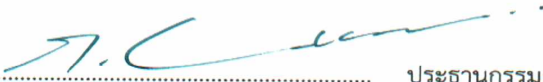
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม







คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ  
นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


  
..... ประธานกรรมการ  
(ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี) (อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์) (อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

  
..... กรรมการ  
(รศ.ดร.พิศมัย ศรีอำไพ) (อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

  
.....  
(รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์)  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

  
.....  
(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอภาส)  
ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่ 11 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2556



## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้โดยคำแนะนำให้ความคิดเห็น และตรวจสอบแก้ไข จากอาจารย์ ดร.มณีแสง นาอินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย ศรีอำไพ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้กรุณาให้แนวคิดและประสบการณ์ อันมีค่ายิ่ง ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ขอขอบพระคุณ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน และอาจารย์ผู้สอนที่ได้กรุณาแนะนำช่วยเหลือผู้ศึกษาค้นคว้าด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณนายพิทยา หาญพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด นางสาวศิริวรรณ รักษาสรณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด และนางสาสุพิชญา ชมวิชา ครู อันดับ คศ.3 โรงเรียนท้าวสุรนารี (2521) อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการสนทนากลุ่มย่อย นิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ

ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนบ้านมาบกราดทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจ สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ให้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

คุณค่าของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนชุมชน อย่างแท้จริงที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา มาโดยตลอด

จุฑารัตน์ หมูวิเศษ



<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า</b>	นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์
<b>ปริญญา</b>	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

### บทคัดย่อ

การจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเด็กในวัยนี้ต้องได้รับการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 6 จากครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้เด็กเกิดพัฒนาการที่เป็นรากฐานของ การเจริญเติบโตที่มีผลต่อสติปัญญา ความสามารถ จึงนับว่าเป็นภารกิจที่ผู้ดูแลเด็กต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้ดูแลเด็กจะต้องสามารถจัด ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับวัย และความต้องการของเด็ก อันจะส่งผลให้เด็กได้มีการพัฒนาทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และจะเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กในอนาคต ต่อไป การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการ โดยใช้หลักวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ของเลวิน (Lewin. 1983) ซึ่งดำเนินการเป็น 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact-finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า ครูปฐมวัยและผู้ที่ได้รับผิดชอบฝ่ายวิชาการ โรงเรียน บ้านมาบกราด กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ครูปฐมวัย 1 คน ครูฝ่ายวิชาการ 1 คน และรองฝ่ายวิชาการ 1 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 52 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด จำนวน 1 คน ครูชำนาญการพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1, 2 จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 3 ฉบับ แบบสังเกต 2 ฉบับ แบบทดสอบก่อน – หลังการสนทนากลุ่มย่อย แบบตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การดำเนินการพัฒนาตามวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การสนทนากลุ่มย่อย และการนิเทศการศึกษา ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมโดยการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการประเมินความรู้ โดยใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจของ กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งก่อนและหลังการสนทนา กลุ่มย่อย แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเพราะกลุ่ม เป้าหมาย 3 คน ยังขาดความเข้าใจมั่นใจ และ ขาดความชำนาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม



และกลุ่มเป้าหมายอีก 1 คน ยังขาดเทคนิคการเล่านิทาน การใช้เพลงประกอบในการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา จึงได้ดำเนินการพัฒนาตามวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคลโดยมีการสังเกต การสอนในชั้นเรียนของกลุ่มเป้าหมาย โดยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ไปใช้จัดประสบการณ์ตามกรอบกิจกรรม 6 กิจกรรม โดยซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ฉบับ คือ 1) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 2) แบบตรวจสอบ ความพร้อมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 3) แบบสัมภาษณ์ และจากนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าให้คำปรึกษาหารือ ให้คนแนะนำช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขและเทคนิคการจัดกิจกรรมเกม การศึกษาที่เป็นประเด็นปัญหา จนกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้

โดยสรุป การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้ กลยุทธ์การสอนหลากหลาย และการนิเทศการศึกษา ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ จัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้ และ มีความมั่นใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ แต่ยังมีข้อบกพร่องบางประการ ซึ่งจะได้นำไปพัฒนาต่อไป



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1
	ภูมิหลัง ..... 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ..... 4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ..... 4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ..... 4
	นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 8
	การพัฒนาบุคลากร ..... 8
	หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ..... 24
	การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ..... 33
	กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ..... 41
	บริบทของโรงเรียนบ้านมาบกราด ..... 56
	การวิจัยปฏิบัติการ ..... 58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 64
	งานวิจัยในประเทศ ..... 64
	งานวิจัยต่างประเทศ ..... 68
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 71
	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล ..... 71
	ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 71
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 76
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 79
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 79
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 80
4	ผลการศึกษาค้นคว้า ..... 81
	การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ..... 81
	การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ..... 89
	การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ..... 89
	การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ..... 96
	สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ ..... 96



บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	98
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	98
สรุปผล .....	98
อภิปรายผล .....	99
ข้อเสนอแนะ .....	101
บรรณานุกรม .....	103
ภาคผนวก .....	109
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	110
ภาคผนวก ข แผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ .....	124
ภาคผนวก ค ภาพประกอบ .....	140
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	145
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า .....	151





## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 4 รูปแบบ .....	37
2 แผนปฏิบัติการพัฒนาในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ (วงรอบที่ 1) .....	73
3 แผนปฏิบัติการพัฒนาในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ (วงรอบที่ 2) .....	75
4 ผลการทดสอบก่อนและหลังการสนทนากลุ่มย่อย .....	83
5 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1 ครูประจำชั้นอนุบาล 1 .....	84
6 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1 ครูวิชาการฝ่ายประถม .....	85
7 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1 รองฝ่ายวิชาการ .....	87
8 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2 ครูประจำชั้นอนุบาล 1 .....	91
9 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2 ครูวิชาการฝ่ายประถม .....	92
10 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2 รองฝ่ายวิชาการ .....	94



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เป็นคนไทยที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป การจัดการศึกษา ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และควรต้องเริ่มตั้งแต่แรกเกิด การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย อายุ 3 - 5 ปีเป็นพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ สอนต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน เพื่อให้เด็กแต่ละคนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทของสังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็ก ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจ ของทุกคนเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณภาพต่อตนเองและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : 5)

การพัฒนาครูถือเป็นหัวใจสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ที่คาดหวังของชุมชน กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่นำมาซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสมบัติ สารพิมพ์ (2549 : 107) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่แตกต่าง และหลากหลายไปจากการศึกษาระดับอื่น โดยมีรูปแบบ และจุดมุ่งหมายที่จัดแตกต่างกันไปตามสภาพความต้องการ นโยบาย หรือหลักปรัชญาการศึกษาของแต่ละหน่วยงานที่จัด แต่อย่างไรก็ดี จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาปฐมวัยที่เหมาะสม ควรมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ควรเน้นการพัฒนาเด็กทุก ๆ ด้าน (Whole Child) ซึ่งการให้การศึกษาอบรม และเลี้ยงดูเด็กระดับปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะมีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะถ้าเด็กในวัยนี้ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างถูกต้องเหมาะสมจะส่งผลดี และเป็นรากฐานต่อพัฒนาการและการศึกษาระดับอื่นด้วยชีวิตในช่วงวัยเด็กตอนนี้ หรือระยะปฐมวัย เป็นระยะที่สำคัญที่สุดของชีวิต สิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างเด็กอายุแรกเกิด จนถึงเริ่มเข้าชั้นประถมศึกษา เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาลเป็นสถานที่ที่จะเปิดโอกาสให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ นอกเหนือจากสิ่งที่ได้รับจากบ้าน และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ไปพร้อม ๆ กันด้วย จุดมุ่งหมายของการศึกษาระดับ



ปฐมวัยไม่ใช่เพียงแต่เป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเข้าเรียนต่อในระดับประถมศึกษาเท่านั้น แต่ควรเป็นการช่วยเด็กให้มีชีวิตสมบูรณ์แบบตามเด็กปฐมวัยจึงจะมี เพราะเด็กวัยนี้ป็นวัยที่พร้อมที่จะเรียนรู้ ครูและผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีวิธีสอนให้เหมาะสม เพื่อให้เด็กดำรงชีวิตในวัยเริ่มต้นด้วยความสุข และมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ไปได้อย่างเต็มที่ (เยาเวพา เดชะคุปต์. 2542 : 16-17) ในส่วนของการจัดการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้มีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพัฒนาการ และเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 9)

หลักการในการพัฒนาเด็กระดับปฐมวัยคือ เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพโดยกำหนดหลักการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย 3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย 4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข 5) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ ให้มีความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต ประเมินพัฒนาการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ที่จัดครอบคลุมประสบการณ์สำคัญ และสาระที่เด็กควรเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยคำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม จัดขั้นตอนการเรียนรู้จากง่ายไปหายาก จากใกล้ตัวไปไกลตัว เกิดการเรียนรู้จากสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายดำเนินการจัดประสบการณ์ตามกิจวัตรประจำวัน และแผนการจัดประสบการณ์ที่กำหนด แต่อาจปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นตามสภาพที่เป็นจริงและความสนใจของเด็ก ไม่กำหนดตายตัวจนเกินไป แต่ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักการและแนวทางในการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป : 1-2)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาเด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 31) โรงเรียนบ้านมาบราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและการจัดการศึกษาภาคบังคับและนักเรียนระดับปฐมวัย กล่าวคือ ในด้านเด็กปฐมวัย ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการเตรียมความพร้อม



ก่อนเข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ในด้านครูผู้สอนส่งเสริมให้ทำการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยได้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย อายุระหว่าง 4-5 ปี โดยมุ่งเน้นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา (หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบกราด. 2554 : 2)

สภาพปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ในการจัดประสบการณ์ สำหรับเด็กระดับปฐมวัย อายุระหว่าง 4 – 5 ปี พบว่า ครูผู้สอนยังขาดการวางแผนการจัดกิจกรรมที่ดี ไม่ได้จัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ส่งผลให้กิจกรรมการจัดประสบการณ์ ไม่สนุก ไม่สร้างความสนใจ ทำให้เด็กเบื่อหน่ายการเรียน หรือมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมน้อย เพราะไม่ได้จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นและ ผ่านสื่อวัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม ที่เน้นให้เด็กเกิด ทักษะ การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ทัศนาก้าวพลอย. 2544 : 2) ทำให้พัฒนาการของเด็กทั้ง 4 ด้าน ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร อีกทั้งครูผู้สอนไม่ได้รับการนิเทศ การฝึกอบรมที่ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่มี เทคนิคแนวทางหรือวิธีคิดที่ดีพอ สำหรับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ครูไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่สอนอย่างเดียว เท่านั้น แต่ครูมีหน้าที่ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กหรือผู้เรียน และการที่จะให้ครู เป็นนักวางแผนและนักคิดที่ดีนั้น จะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ สารสนเทศสมัยใหม่ตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างชาญฉลาด เพื่อเตรียมพัฒนา เด็กให้เจริญเต็มตามศักยภาพ ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพราะภารกิจหลักในการ ปฏิบัติการสอนนั้น ยังคงเป็นครูที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนใน สถานศึกษา การจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยนั้น ประสบการณ์ที่จัดต้องสนองต่อการพัฒนาของเด็กทั้ง 4 ด้าน และกิจกรรมที่จะจัดประสบการณ์ให้กับเด็กนั้น ก็ต้องบูรณาการให้ครอบคลุม กิจกรรมหลักทั้ง 6 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมเกมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 2) กิจกรรมนั้นก็ต้องเป็นกิจกรรม ที่สร้างความสนใจ ช่วยให้เด็กเกิดความสนุกสนานและมีความสุขในการร่วมกิจกรรม การที่จะจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูจะต้องวางแผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงและพัฒนา แผนการจัดประสบการณ์ให้เป็นแผนการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อ พัฒนาเด็กได้อย่างแท้จริง โดยกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย การสนทนากลุ่มย่อย การนิเทศภายใน ซึ่งวิธีการดำเนินการศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Kurt Lewin มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน



ขั้นการค้นหาคำความจริง ขั้นการดำเนินการ ขั้นการวิเคราะห์ผล โดยจะดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ ผู้ศึกษา คาดว่าผลการพัฒนาในครั้งนี้ จะทำให้ครูปฐมวัยโรงเรียนบ้านมาบกราด มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้

ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะครูปฐมวัย ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่การจัดการศึกษา จึงมีความต้องการจะพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูปฐมวัยโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นการพัฒนาครูปฐมวัยโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
3. เป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และหน่วยงานอื่นที่จะประยุกต์ใช้แก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ากลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล
  - 1.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีจำนวน 3 คน ประกอบด้วย
    - 1.1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
    - 1.1.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นครูปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่มีความสนใจ สนใจ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์ระดับ ปฐมวัย
  - 1.2 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
    - 1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา
    - 1.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา



- 1.2.3 ครูฝ่ายวิชาการโรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา
2. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า
- 2.1 การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบเนื้อหาตามหลักสูตรการศึกษา  
ปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ดังนี้
- 2.1.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและเข้าจังหวะ
- 2.1.2 กิจกรรมสร้างสรรค์
- 2.1.3 กิจกรรมกลางแจ้ง
- 2.1.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์
- 2.1.5 กิจกรรมเสรี
- 2.1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา
- 2.2 กรอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย
- 2.2.1 การสนทนากลุ่มย่อย
- 2.2.2 การนิเทศภายใน
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
- การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบ การวิจัยปฏิบัติการ (Participatory Action Research) มุ่งศึกษาเพื่อ พัฒนาครูปฐมวัยโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 2 วรรบ  
ตามแนวคิดของ Lewin (1983) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ
- ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผน (Planning)
- ขั้นที่ 2 ขั้นการค้นหาความจริง (Fact-finding)
- ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินการ (Execution)
- ขั้นที่ 4 ขั้นการวิเคราะห์ผล (Analysis)
4. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า
- การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา
- วรรบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม – 25 มกราคม 2556
- วรรบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 2556

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย  
หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาให้ครู เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ  
และสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนา  
บุคลากรให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ  
ใช้กิจกรรม 2 กิจกรรม คือ การสนทนากลุ่มย่อย การนิเทศการศึกษา เพื่อให้ครูเกิดทักษะ 3 ด้าน  
ดังนี้



1.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในส่วนของความหมาย ความสำคัญ ความจำเป็น รูปแบบ การสร้างบทเรียน บทบาทของครู ผู้สอน บทบาทของผู้เรียน และการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ

1.2 ครูสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หมายถึง ครูสามารถเตรียมการสอนที่จะหลอมรวมเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ทั้ง 6 กิจกรรมเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจใช้กลุ่มประสบการณ์ใดเป็นแกนก็ได้ และในการกำหนดกิจกรรมต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

1.3 ครูสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์ ที่มีลักษณะเป็นองค์รวมผสมผสานความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการเชื่อมโยงความรู้ อย่างกว้างขวาง โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องที่ตรงกับความสามารถ และความต้องการของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ผู้สอน โดยการจัดกิจกรรม ผสมผสานทั้ง 6 กิจกรรมเป็นสำคัญ ในหนึ่งวัน ได้แก่ กิจกรรมเสรี เคลื่อนไหวจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมการเล่นตามมุม กิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง และกิจกรรมเกมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดหัวเรื่องที่จะสอน หมายถึง การศึกษาหลักสูตร และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน

2.2 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลัก และวิชาการที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ในการจัดการเรียนรู้สำหรับหัวข้อ นั้น ๆ เพื่อวัดผลและประเมินผล

2.3 กำหนดเนื้อหาย่อย หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อย ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.4 การวางแผนการสอน หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของการจัดประสบการณ์ สำคัญสำหรับเด็กปฐมวัย โดยมีการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำคัญ ซึ่งแผนการจัดประสบการณ์สำคัญมีองค์ประกอบ ได้แก่ สารสำคัญ สารการเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล

2.5 ปฏิบัติการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์สำคัญที่กำหนดไว้ในแผนการจัดประสบการณ์สำคัญ รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ความสัมพันธ์กันของกระบวนการเรียนรู้ ผลสำเร็จ จุดเด่น จุดด้อย ไว้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.6 ประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน หมายถึง การนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมไว้ในขณะการจัดประสบการณ์สำคัญ มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. กลยุทธ์ในการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้



3.1 การสนทนากลุ่มย่อย หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ในเรื่องที่กลุ่มให้ความสนใจ โดยมีการเตรียมคำถามประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มสามารถแสดงความรู้สึกละและความคิดเห็นต่อนโยบาย แผนงาน กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ความต้องการ ความคาดหวังเหตุผลต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง

3.2 การนิเทศภายใน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหาร ผู้ศึกษาค้นคว้า และวิทยากร ซึ่งเป็นผู้มี ประสบการณ์ด้านการศึกษา ดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถดำเนินการเขียนแผน และจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาครูในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาจากตำราเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
3. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
4. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
5. บริบทของโรงเรียนบ้านมาบกราด
6. การวิจัยปฏิบัติการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การพัฒนาบุคลากร

#### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนา เป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ถ้าหากเกี่ยวข้องกับบุคลากรก็จะเป็นการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามที่ตนรับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายอย่าง ดังนี้

สนอง เครือมาก (2538 : 108) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามหน่วยงานที่ต้องการ หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

วีระ พรหมอารักษ์ (2547 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 34) ได้สรุปความหมายที่แตกต่างไปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่



3. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม สร้างภาวะผู้นำ สร้างความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร

4. สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องการสร้างควมรับผิดชอบ สร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างความมีส่วนร่วมในงาน สร้างวินัยให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะวินัยในหน่วยงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ การพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากร เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2531 : 133-134) ได้สรุปถึงหลักการและเหตุผลในความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้ออกาสในการพัฒนาวิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาเอง

2. การพัฒนาตนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ จะต้องทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานก่อนจนถึงเวลาที่ต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. โรงเรียนจะต้องส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปคณะและรายบุคคล เพื่อการพัฒนาบทบาทที่ จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สอดคล้องและมีคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. โรงเรียนถือว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ส่งผลกระทบ ยาวนอกจากการสร้างเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดคนให้อยากทำงานอยู่ใน โรงเรียนนั้นมากขึ้น อันเป็นการส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 118) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการจัดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาบุคลากร อย่างมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะ使人มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน ดีขึ้นเท่านั้น ยิ่งส่งผลให้ได้ผลงานส่งและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้าน การเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535 : 622) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นและนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมจะนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ อีกทั้งยังเป็นการลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีบุคคลเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นก็ย่อมมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก มักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก็ย่อมจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือคำแนะนำลง จะได้มีเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้น ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยบุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งคิดค้นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถและรู้เข้าใจอย่างแท้จริงและย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

โกวิท ประवालพฤกษ์ (2541 : 10) ได้กล่าวถึงนโยบายการผลิตครูและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงศึกษาธิการไว้ดังนี้

1. ปฏิรูปการผลิตครู และการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบโดยเร่งพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลนเป็นอันดับแรกตลอดจนพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม



2. ดำเนินงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เพื่อส่งเสริมและให้กำลังใจสร้าง ความมั่นใจให้กับครูพร้อมการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในสาขาต่าง ๆ ในท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพของครู อาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ครู อาจารย์มีจิตสำนึกในวิชาชีพครูสามารถถ่ายทอดความรู้ในลักษณะการสอนเชิงวิเคราะห์ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ไขปัญหาเป็น

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและนำความรู้ ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์มาพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### 3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามหาทางให้ครู - อาจารย์ ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 63) กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล
2. การวางแผนพัฒนาบุคคล
3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2531 : 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ในการที่จะให้มองเห็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีความจำเป็นที่ จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน มีดังนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนจะก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบต่าง ๆ ในหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่าง ๆ ในระบบโรงเรียนต้องการทักษะ ความรู้และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
3. งานระบบโรงเรียนจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อย ๆ และปฏิบัติงานโดยบุคลากรเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอื่น ๆ
4. ในการที่จะปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบโรงเรียนทั้งหมดนั้น แต่ละหน่วยงานควรเข้าใจและทราบบทบาทของตนว่าบทบาทของตนมีอย่างไร เพราะเป็นความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล



5. ระบบโรงเรียนควรต้องให้แต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของการดำเนินงานซึ่งคาดหวังไว้และต้องการให้บรรลุผล

6. แผนการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบงานหน่วยงานและของปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรมที่จะทำให้บุคคลหรือหน่วยงานก้าวหน้าจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงานต่าง ๆ ในระบบงานเพื่อพัฒนานี้จะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงานข้างหน้า

ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ มีบุคคลอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกันในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ คณะกรรมการการศึกษา

1. สมาคมหรือองค์การครู
2. ปัจเจกบุคคล

คณะกรรมการการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในแผนงานพัฒนาบุคลากรในด้านที่จะสร้างบรรยากาศและคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นได้โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตนและเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ดีความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่จะติดต่อใกล้ชิดกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละวัน จึงควรทราบความประสงค์ต่าง ๆ ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาในขั้นนี้ จะเป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนาซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบ ความต้องการต่าง ๆ นี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม หมายถึง ความต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ แผนกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับกำลังคนที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงานแผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารกลางนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด ภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วน



ผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาบุคลากรทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลัง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากร การดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากรเป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียด เพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการพัฒนาไปใช้อย่างไร ได้แก่ เรื่องการวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม
2. ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิค ในการพัฒนาบุคลากรมากเพียงใด
3. แผนงานพัฒนา ได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวันแต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี แต่มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานนิยม ใช้ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงวิชาการ การระดมสมอง การสัมมนา การมอบหมายงาน และการพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

#### 4. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรล่วงหน้าว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร และให้ใครทำ

พินัส หันนาคินท์ (2536 : 138) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องคิดหาแนวทางในการวางแผน เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรตามความต้องการหรือตามขอบเขตนโยบายของหน่วยงานนั้นหลายประการ เช่น เราจะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร ภายในขอบเขตแค่ไหน และควรจะทำลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างไรเรื่องอะไรอยู่ในการวางแผนระยะยาว และเรื่องอะไรที่ต้องรีบดำเนินการจัดทำ การจัดสรรงบประมาณ การปฏิบัติ การกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายที่แน่ชัดจะใช้วิธีการใดที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคลากร ความก้าวหน้าที่ได้มาจากการได้รับการอบรมหรือการพัฒนา เช่น ตำแหน่งว่างที่จะอยู่จะแต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก หลักเกณฑ์ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เช่น การพิจารณาถึงอายุการทำงาน หรือคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัว
2. การจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน อันมีเรื่องที่จะพิจารณาต่อไปอีกมากมาย เช่น การจัดอบรมทั้งหมดหรือจัดอบรมบางส่วน ระยะเวลาในการฝึกอบรม กิจกรรมที่จะจัดขึ้น รวมทั้งค่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร
3. กำหนดแผนการพัฒนาในขั้นนี้อาจมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องคำนึง เช่น จะจัดโปรแกรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมและได้สัดส่วน ในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ควรจะยึดถือหลักการและ



ทฤษฎีการเรียนรู้แนวใด เพื่อพัฒนาให้ผลการอบรมเกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ และจะใช้วิทยากรจากหน่วยงานอื่นและหาทางดำเนินขั้นตอนในการฝึกอบรมอย่างไร

4. วิธีการที่จะประเมินผลการฝึกอบรม ที่จะมีขึ้นจะต้องคิดวิธีการไว้ล่วงหน้าได้ กล่าวถึง การวางแผนการพัฒนาบุคลากรว่า การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดว่า ความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคคลที่พบนั้นจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด ใดเมื่อไร และจะให้ ผู้ได้รับผิดชอบการวางแผน ในการพัฒนานั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

4.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนา กำลังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

4.1.1 การฝึกอบรม

4.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

4.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

4.1.4 การพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาองค์การ

4.2 การวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธี หรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ และแผนการดำเนิน ในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร ใดอย่างไร

4.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด ใดอย่างไร

4.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย โดยกำหนดว่าในการพัฒนาบุคคล ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าใด

4.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล โดยกำหนดว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีนั้น จะติดตามผลและประเมินผลการจัดอย่างไร

4.6 จัดโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การจัดทำโครงการตามแบบที่กำหนด เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการต่อไป

5. การวางแผนพัฒนาบุคคล เป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการจะต้อง ดำเนินการก่อนอื่นทั้งหมด เพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร และให้ใครเป็นผู้ทำ ปฏิบัติเช่นเดียวกันกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหลาย ระดับตำแหน่งหน้าที่การทำงานจะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันและอย่าง ต่อเนื่อง กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในเรื่องที่จะต้องยึดเป็นหลักและด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นกลางในการปฏิบัติจะได้ไม่เกิดปัญหาตามมา ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความ ร่วมมือ ความคิดเห็นจากสมาชิก ไม่เป็นความคิดเห็นจากคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือผู้บริหารเพียงคนเดียว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการ พัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

5.1 การฝึกอบรม

เป็นกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการทำงาน ให้สูงขึ้น ได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้



วิจิตร อวระกุล (2540 : 51) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้แก่บุคคล เพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมให้ก้าวหน้าเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ / หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม ผลผลิตและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้ เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร โดยอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจ ความเข้าใจ การได้รับความรู้และการเก็บความรู้ที่นั้นไว้แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้

พัฒนา สุขประเสริฐ (2545 : 31) สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึงกรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินการที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรไปในทางที่ต้องการ

#### ประเภทของการฝึกอบรม

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 200-201) ได้สรุปถึง ประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) การฝึกอบรมแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 6 ประเภทคือ
  - 1.1) การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อรู้จักคน รู้จักงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและรู้จักสถานที่ต่างๆ ของที่ทำงานเพื่อความคุ้นเคยและใช้ประโยชน์
  - 1.2) ฝึกไปในงาน (On The Job Training : OJT) คือ ทำงานไปเรียนรู้งานไปในตัว
  - 1.3) ฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน (Lab or Workshop) เพื่อทดสอบ คิดค้น และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ
  - 1.4) การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) คือ แบบ “Start From Bottom” เรียนรู้งานตั้งแต่ขั้นตอนแรก เช่น เป็นช่างต้องเริ่มจากตะไบเหล็ก คือมีตะไบ “เป็นครู” ของแบบฝึกหัดแรก
  - 1.5) การกลับมาฝึกงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ (Internship Training) จัดให้สำหรับผู้ใกล้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร หรือผู้กลับมาศึกษาวิชาชีพเฉพาะอย่าง ในส่วนการฝึกงานหาความชำนาญเพิ่มเติม เช่น ครู วิศวกร นายแพทย์ เป็นต้น





1.6) การศึกษาอบรมพิเศษ เป็นการศึกษอบรมในสถานการณ์พิเศษ เช่นทดสอบระบบงานใหม่ ฝึกการใช้เทคโนโลยีระดับสูง การแก้ไขวิกฤตหรือส่งเสริมความเจริญ ขณะองค์การทะยานขึ้นสู่ความเจริญ

2) การฝึกอบรมแบ่งตามลักษณะงาน มี 4 ประเภท คือ

2.1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) เช่น การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่ทำก่อนบรรจุ หรือการฝึกช่างฝีมือเบื้องต้น เช่น ช่างทอ ช่างเชื่อม ช่างเดินสายไฟฟ้า เป็นต้น

2.2) เรียนรู้โดยการทำงานไปด้วย (On - the Job Training : OJT) ในกรณีมีผู้ ฝึกงานหรือเตรียมบรรจุค่อยราย โดยที่ลักษณะงานนั้น เป็นงานประจำ ทำตามขั้นตอน "Routine Work"

2.3) ฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความชำนาญ (In - service Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานหรือให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยแต่ละหน่วยงานหมุนเวียนพนักงานกันไปเข้ารับการฝึกอบรมระหว่างเวลาทำงาน

2.4) ส่งบุคลากรออกไปศึกษาดูงานภายนอกที่ทำงาน (Off - The Job Training) เพื่อได้รู้ได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ขยายทัศนคติให้กว้างไกล จะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 34 - 36) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมมีหลายประเภท ที่สำคัญมีดังนี้

1) การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่ หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ เป็นการแนะนำเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับองค์การ งาน สถานที่ เพื่อนร่วมงาน

2) การฝึกอบรมปฏิบัติการ (On The Job Training) เป็นการอบรมที่ลงมือปฏิบัติงานจริงโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น

3) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องมือ เครื่องจักร และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์การ

4) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisor Training)

5) การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Management Training)

6) การฝึกฝนตนเอง (Self - Training)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า การฝึกอบรมอาจแยกได้หลายประเภทตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาในการอบรม ทั้งนี้ การฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตามก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ



## 5.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 336 - 337) สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมถ้าพิจารณาอย่างผิวเผิน ดูเหมือนว่าจะทำให้องค์การต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลา แรงงาน และงบประมาณมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แม้บางครั้งจะไม่สามารถวัดผลให้เป็นรูปธรรมได้ก็ตาม แต่จะก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวม ดังนี้

1. ตัวผู้ปฏิบัติงาน จะมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานดีขึ้น ทั้งผู้ที่เข้าทำงานใหม่และผู้ที่ทำงานอยู่แล้วด้วยให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการทำงาน รู้จักวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เกิดการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย
4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องเสียเวลามากในการสอนงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี
5. ช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงาน เช่น ลดการขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี แก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่ง
6. เกิดความมั่นคงขององค์การ เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถหาพนักงานมาแทนได้

วิจิตร อวระกุล (2540 : 41 - 43) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์การหรือหน่วยงานทุกชนิด ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการ ฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด มีดังนี้

1. สมองความต้องการกำลังคน (Meeting Manpower Needs)
2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้งานให้สั้นลง (Reduce Learning Time)
3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance)
4. ลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)
5. ลดการขาดลางาน (Less Absenteeism)
6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accidents)
7. ลดการลาออกของคณงาน (Reduce Labour Turnover)
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานรับการอบรมเอง (Benefits to Employee)

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2540 : 18) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับกันการมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียน ฝ่ายบริหารสามารถรับการเรียนรู้ในช่วงสั้น ๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัดให้กับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถ ช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของบริษัทและเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่าและความซื่อสัตย์ต่อองค์การมากขึ้น



4. ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลดการลาออกของงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์

5. สมองความต้องการของแรงงาน บริษัทแห่งหนึ่งพบว่ามันเป็นไปได้ในการสรรหาช่างเครื่องและช่างทำเครื่องมือที่มีทักษะอย่างพอเพียง ทางบริษัทจึงได้สรุปว่า ควรจัดตั้งโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกงานขึ้นในระยะยาวของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน

6. เป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง เมื่อพนักงานได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ก็สามารถเพิ่มคุณค่าตลาด (Market Value) และกำลังในการหารายได้ (Earning Power) การมีทักษะที่มีประโยชน์จะทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เขามีความมั่นคงในงานและสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 8 - 9) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานและ ระหว่างการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้และวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยไม่เกิดความเสียหายต่อปฏิบัติงาน

4. การฝึกอบรม เป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายเนื่องจากใช้เวลาดำเนินการในเวลาอันสั้น ใช้งบประมาณน้อยได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์

5. การฝึกอบรมก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานด้วยกัน เพราะบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและมั่นใจในการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองมีโอกาสปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

8. การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสได้ศึกษาตลอดชีวิต ได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา

จากประโยชน์ของการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 5.3 เทคนิคของการฝึกอบรม

นนทวัฒน์ สุขผล (2543 : 7) ได้ให้ความหมายของเทคนิคการฝึกอบรมว่าเป็นกลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรม และการจัด



ฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกเทคนิค หรือกลวิธีที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจใช้เทคนิคหลาย ๆ เทคนิคประกอบกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรม โดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ได้แก่  
เทคนิคต่างๆ ดังนี้

- 1.1 การบรรยาย
- 1.2 การอภิปรายเป็นคณะ
- 1.3 การประชุมปฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ
- 1.4 การสาธิต
- 1.5 การสอนงาน

2. เทคนิคการฝึกอบรม โดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางได้แก่  
เทคนิคต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การระดมสมอง
- 2.2 การประชุมกลุ่มย่อย
- 2.3 กรณีศึกษา
- 2.4 การประชุมใหญ่
- 2.5 เกมการบริหาร
- 2.6 การแสดงบทบาทสมมติ
- 2.7 การสัมมนา
- 2.8 ทักษะศึกษา
- 2.9 การประชุมปฏิบัติการ
- 2.10 การฝึกประสาทสัมผัส
- 2.11 การใช้กิจกรรมนันทนาการ
- 2.12 การฝึกอบรมในงาน
- 2.13 การฝึกหัดงาน
- 2.14 การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน
- 2.15 สถานการณ์จำลอง

อรุณ รักรธรรม (2537 : 211) ได้ให้ความหมายว่าองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดฝึกอบรมบรรลุผลตามความมุ่งหมาย คือ การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเทคนิคทั่วไปที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบ และหลายชนิดด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจง่ายขึ้น จึงแบ่งประเภทเทคนิคการฝึกอบรมได้ 3 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ  
การฝึกอบรมประเภทบรรยายหรือ อภิปราย ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว (One - way Communication) เพราะวิทยากรจะเป็นผู้บรรยายและอภิปรายทั้งหมด ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่มีโอกาสที่จะร่วมกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นแต่อย่างใด เทคนิคการอบรมประเภทนี้ ได้แก่



1.1 การบรรยายหรือปาฐกถา (Lecture or Speech) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการฝึกอบรม เพราะทำได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้วิธีการบรรยายนี้ ใช้บรรยายเพียงคนเดียวก็สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจแก่คนจำนวนมาก ๆ ได้ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการให้ความรู้พื้นฐาน ซึ่งผู้บรรยายหรือวิทยากรต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายเป็นอย่างดี มีเทคนิคการพูดที่ดี จะทำให้ดึงดูดผู้ฟังได้เป็นอย่างดี

1.2 การบรรยายเป็นชุด (Symposium) เป็นการบรรยายหรือปาฐกถา โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรเป็นชุด ตั้งแต่ 2 – 6 คน ซึ่งจะบรรยายหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อที่กำหนดให้ โดยจะบรรยายปัญหาหนึ่ง ๆ หลายด้าน วิทยากรแต่ละคนบรรยายกันคนละด้านไม่ก้าวท้าว และซ้ำกัน โดยวิทยากรจะเสนอความคิดเห็นสั้น ๆ และตรงจุดมุ่งหมาย โดยใช้เวลาคนละประมาณ 10 – 15 นาที

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เทคนิคการอภิปรายเป็นคณะเป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการพูดคุยกันเพื่อประโยชน์ รวบรวมแนวความคิดและเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์แต่ละคน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 – 10 คน ในหัวข้อที่กำหนดให้ผู้อภิปรายแต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง ในเรื่องนั้น ๆ อย่างกว้างขวาง

2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วมเทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้เต็มที่ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

2.1 การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นเทคนิคการฝึกอบรมประเภทหนึ่ง โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ความชำนาญเรื่องนั้นจริง ๆ ระยะเวลาที่ใช้อาจจะเป็นช่วงสั้น ๆ หรือหลากหลายเวลาต่อเนื่องกันไป โดยผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาทและร่วมในการสัมมนานั้น การสัมมนานี้อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สรุปผลงาน การสัมมนาจะเหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ

2.2 การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยผู้เข้าร่วมประชุมไม่เกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าประชุมต้องมีความสนใจเรื่องที่จะอภิปรายร่วมกันจริง ๆ จึงจะทำให้การประชุมอภิปรายเกิดประโยชน์ และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3 การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate Method) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมหรือทำงานในรูปของคณะกรรมการ โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหาที่ได้รับมอบหมาย ข้อสำคัญของการประชุมแบบนี้คือ สมาชิกของกลุ่มมักจะมาจากผู้ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน หรือมีความรู้ในหลาย ๆ สาขา เช่น จากอาชีพต่างๆ กัน และให้สมาชิกได้ร่วมในการอภิปราย แก้ปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อจะได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาปัญหาที่ได้รับมอบหมาย

2.4 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิคที่กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น



อย่างเสรีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าความคิดเห็นนั้นจะเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือไม่ ความคิดทุกอย่างจะได้รับการยอมรับกันว่าหลายคนคิดย่อมดีกว่าความคิดของคนเดียวและเป็นการฝึกให้รู้จักเคารพและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดให้ผู้แสดงเรื่องราวที่สมมุติขึ้น โดยเหมือนกับเหตุการณ์จริง ๆ ที่ผู้แสดงแต่ละคนไม่ได้ซักซ้อมบทบาท หรือบทเจรจามาก่อน โดยจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทสมมติในสถานการณ์หนึ่งเหมือนชีวิตจริงโดยผู้จัดฝึกอบรมหรือวิทยากรจะกำหนดโครงเรื่องให้เพียงคร่าว ๆ แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงไปตามความรู้สึกของตนในบทบาทสมมติที่ได้รับ

2.6 การประชุมถกเถียง (Buzz Session) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่สามารถดึงดูดผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยการแบ่งสมาชิกในทีประชุมใหญ่่ออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ระหว่าง 3 – 6 คน เพื่ออภิปรายปัญหาในช่วงเวลาที่จำกัด ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจพิจารณากลุ่มละเรื่องหรือเรื่องเดียวกัน แต่คนละประเด็นเทคนิคการประชุมถกเถียงอาจใช้ร่วมกับเทคนิคอื่น ๆ ได้

2.7 การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณาตัดสินใจเลือกแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เทคนิคนี้เหมาะสมที่จะใช้กับคนกลุ่มน้อยเพราะจะต้องร่วมมือกันศึกษารายละเอียด อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการตัดสินใจในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ทำกรณีศึกษาเป็นไปอย่างเสรี

2.8 การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การซักถามเพื่อให้บุคคลเพื่อให้บุคคลหนึ่งได้แสดงแนวคิด เพื่อเป็นการชี้แจงเรื่องราวข่าวสารข้อข้องใจต่าง ๆ ตามหัวข้อหรือจุดประสงค์ที่ต้องการ การสัมภาษณ์เป็นเทคนิคที่วิธีหนึ่ง ในการรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความรู้ต่าง ๆ ในหัวข้อนั้นอย่างครบถ้วน โดยสัมภาษณ์ตกลงกับผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับหัวข้อและแนวทางการสัมภาษณ์

2.9 ละครสั้น (Skit) เป็นเทคนิคของการแสดงโดยให้ผู้แสดงเพียง 2-3 คน โดยซักซ้อมและแสดงตามบทบาทที่เตรียมไว้ การแสดงแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นปัญหาหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เทคนิคนี้เพื่อใช้แนะนำหัวข้อสำคัญสำหรับการอภิปรายเพื่อชี้ให้เห็นจุดสำคัญของสถานการณ์ สามารถใช้กับช่วงหนึ่งช่วงใดของการฝึกอบรมได้

2.10 การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมจากแนวคิดที่ว่า การเห็นของจริงจะก่อให้เกิดความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด การสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง โดยอาจแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะที่จะใช้กับกลุ่มเล็ก ๆ ที่ต้องการฝึกทักษะ

2.11 การประชุมปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษาและในวงการทั่วไป เพราะการประชุมปฏิบัติการจะเน้นทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เป็นวิธีการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหา และความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อจะหาความรู้หรือหนทางเพื่อแก้ปัญหาสิ่งทีประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม โดยปกติจะจัดร่วมกันใช้เวลาในการฝึกอบรมหลายวัน



2.12 ศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trips) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่น นอกสถานที่ฝึกอบรมตามปกติ เพื่อศึกษาจากสภาพจริง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความคิดในด้านการเปรียบเทียบ อาจใช้ในการฝึกอบรมเพื่อใช้พัฒนานักบริหารหรือฝึกอบรมอื่น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาจากของจริงเพื่อประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2.13 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการสมมติสถานการณ์ให้เหมือนของจริง สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้คล้ายคลึงของจริงมากที่สุด เช่น การฝึกซ้อมรบ การฝึกช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมาก

2.14 การสอนโดยวิธีโต้เถียง (Debate) เป็นการสอนแบบหนึ่งที่พัฒนามาจากการบรรยาย แตกต่างกันตรงที่มีผู้บรรยายหลายคน แต่ละคนจะบรรยายสั้น ๆ ในเวลาจำกัดจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการอภิปรายกลุ่มในการโต้เถียงที่จะแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายเสนอ และฝ่ายค้าน

3. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล เป็นการฝึกอบรมที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือบางครั้งอาจจะมีวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ความร่วมมือแนะนำเทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่

3.1 การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmed Interaction) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้ได้ทั้งระดับพนักงานและระดับผู้บริหาร เป็นวิธีการเรียนการสอนด้วยตนเองโดยใช้เครื่องมือช่วยเช่น หนังสือคู่มือหรือเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์สำคัญ ที่มีความสะดวกในการใช้เพราะไม่ต้องเตรียมการอะไร และฝึกอบรมได้ตลอดเวลา โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่จัดลำดับไว้โดยผู้จัดเตรียมโปรแกรมการสอนแบบสำเร็จรูปสามารถจัดเนื้อหาที่จะศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องช่วยสอน

3.2 การสอนแนะ (Coaching) การสอนแนะ เป็นการสอนแนะโดยให้หัวหน้าหรือผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้คอยแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยอาจจะสอนเป็นรายบุคคลที่เรียกว่า ตัวต่อตัว หรืออาจจัดเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3 – 5 คน การสอนนี้เหมาะที่จะใช้กับผู้ทำงานใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สอนและผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งสองฝ่าย

#### 4. กระบวนการในการฝึกอบรม

นนทวัฒน์ สุขผล (2543 : 159) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

##### 1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน และผลผลิต

1.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรมว่า เหมาะสมกับแผนการฝึกอบรมหรือไม่ทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ เจตคติและแรงจูงใจ

1.3 ใช้งานวิจัยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแนวทางในการปฏิบัติ

##### 2. ขั้นตอนออกแบบเนื้อหา (Instructional Design)

2.1 รวบรวมวัตถุประสงค์ วิเคราะห์วิธีสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะและจัดเรียงลำดับเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการสอน และจัดแผนสำหรับพัฒนาความรู้



2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรม เช่น คู่มือ การฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ขั้นทำให้เกิดความเที่ยง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบ ความถูกต้อง ก่อนนำเสนอจริงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพ

4. ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการอบรมและปฏิบัติ มุ่งเสนอความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของ แผนงานทั้งหมดและแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

5. ขั้นประเมินผลและติดตาม (Evaluation and Follow - up) ทำการประเมิน แผนงาน ดังนี้

5.1 ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) โดยการสังเกตและบันทึก พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.2 การเรียนรู้ (Learning) โดยใช้เครื่องมือวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม

5.3 พฤติกรรม (Behavior) โดยสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทักษะ และการนำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5.4 ผลลัพธ์ (Result) โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความต้องการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงาน

จากกระบวนการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนการฝึกอบรม โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการวิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมในหน่วยงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการฝึกอบรม กำหนดระยะเวลา และกำหนดแนวทางการประเมิน ในการฝึกอบรม

2. ขั้นดำเนินการฝึกอบรม โดยการจัดเตรียมด้านสถานที่ เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ และดำเนินการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดพร้อมบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการปฏิบัติงานในขณะที่ฝึกอบรม เป็นต้น

3. ขั้นการประเมินผล โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการ บันทึกและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม และสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุง การดำเนินงานในครั้งต่อไป พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

จากเทคนิคของการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นกลวิธี ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการ อบรม ซึ่งอาจใช้เทคนิคหลาย ๆ เทคนิคเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม





## หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

1. แนวคิด ปรัชญา และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1-20)

### 1.1 แนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนากันแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้นและเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียน

1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และค้นพบด้วยตัวเอง ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้น ในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจึงถือการเล่นอย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

1.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอยู่อาศัย หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยถือว่า ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การพัฒนา ศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข



## 1.2 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

## 1.3 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้น เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม เพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบคลุมเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเน้นเด็กเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็กโดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

## 2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับกลุ่มและพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้วยการจัดประสบการณ์ทางสังคมให้เด็กได้เข้าร่วม ควรจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเด็กและตอบ สอนตามความต้องการพื้นฐานของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กควรปฏิบัติตนให้มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิด ในขณะที่ให้การดูแลเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ จากการใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ควบคู่ไปกับเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของเด็กทั้งเป็นราย บุคคลและเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

ครูผู้ดูแลเด็กควรเข้าใจและให้การยอมรับเด็ก มีความรู้ในด้านจิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก เข้าใจธรรมชาติของเด็ก และยอมรับว่าเด็กแต่ละคนแตกต่างกัน และควรพยายามจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความแตกต่างของเด็กแต่ละคนให้มากที่สุด ครูผู้ดูแลเด็กไม่ควรตั้งความหวังในตัวเด็กสูงเกินความเป็นจริง ไม่ควรคาดหวังในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เช่น จะสอนให้เด็กเก่งทุกคนครูผู้ดูแลเด็กควรมุ่งหวังให้เด็กสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามควรแก่วัย และอัตรภาพของเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการให้ครบทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

2.1 กิจกรรมประสบการณ์ที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย กิจกรรมการเล่นและสันตนาการที่ครูผู้ดูแลเด็กจัดให้กับเด็กปฐมวัย นอกจากเป็นการเตรียมความพร้อมทางร่างกายที่ทำให้เด็กแข็งแรง



แล้วยังทำให้เด็กได้พัฒนาการรับรู้ การพูดการฟัง การจำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการ และ ความพร้อมทางด้านอารมณ์ ซึ่งสามารถทำผ่านกิจกรรมประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนี้

2.1.1 กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกทักษะในการฟัง จังหวะ พัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรงฝึกการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐาน และเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น ทำท่าประกอบเพลงเคลื่อนไหวร่างกายตามข้อตกลง เด็กวัยนี้กล้ามเนื้อมัดใหญ่เจริญเติบโต โดยเฉพาะส่วนแขน ขาลำตัว การสอนกิจกรรมควรหนักไปทางกล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น ส่วนแขนและขา เด็กวัยนี้ชอบทำตามใจตนเอง การรวมกลุ่มไม่ควรเกิน 7 คน กิจกรรมที่สอนจึงควรให้มีทั้งเล่นตามลำพัง หรือแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ควรเริ่มจากกิจกรรมที่เป็นอิสระ ไม่ควรมีระเบียบวิธีการยุ่งยากมากมายนัก เช่น ให้เด็กได้กระจายอยู่ในห้องและเคลื่อนไหวอย่างอิสระ ครูผู้ดูแลเด็กควรให้เด็กได้แสดงออกด้วยตัวเองอย่างอิสระ และเป็นไปตามความนึกคิด ให้เด็กได้แสดงเลียนแบบในเรื่องต่างๆ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตในโรงเรียน กิจกรรมตามธรรมชาติ (ตกปลา พายเรือ การยก การแบก) นอกจากนี้ครูผู้ดูแลเด็กควรกำหนดจังหวะเป็นสัญญาณนัดหมายในการเคลื่อนไหวต่าง ๆ เช่น เปลี่ยนท่าหรือหยุดให้เด็กได้ทราบเมื่อทำกิจกรรมทุกครั้ง การสร้างบรรยากาศอย่างอิสระในห้อง จะช่วยให้เด็กเกิดความอบอุ่นเพลิดเพลิน รู้สึกสบาย และสนุกสนาน หลังจากเด็กได้ออกกำลังกายเคลื่อนไหวร่างกายแล้ว ควรให้เด็กได้พักผ่อน ครูผู้ดูแลเด็กอาจจะให้เด็กได้นอนเล่นบนพรมในห้อง หรือนั่งพักได้ร่มไม้ในกรณีที่ออกมาทำกิจกรรมในสนาม

2.1.2 กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เช่น การสนทนาซักถามจากประสบการณ์และจากการปฏิบัติจริง การเล่นนิทาน เป็นต้น กิจกรรมนี้จะช่วยฝึกทักษะในการคิด การสังเกต และการเปรียบเทียบ ลักษณะกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่จัดให้เด็ก ในการสอนเนื้อหาให้เด็กเล็กไม่สามารถสอนในลักษณะบรรยายให้ฟังเหมือนเด็กโตได้ เพราะความเข้าใจนามธรรมนั้นยากสำหรับเด็กวัยนี้ ดังนั้นต้องจัดเป็นกิจกรรมที่เด็กวัยนี้สนใจ เช่น การเล่นนิทาน ร้องเพลง หรือกิจกรรมที่ให้เด็กเรียนรู้จากของจริง เช่น การสังเกตพืช สัตว์ ของใช้ในชีวิตประจำวัน อาชีพของบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

2.1.3 กิจกรรมเสรี กิจกรรมเสรี ได้แก่ การเล่นตามมุมต่าง ๆ เช่น มุมบ้าน มุมบล็อก ตัวต่อตามจินตนาการ เป็นต้น กิจกรรมนี้จะช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต การสำรวจ และการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลส่งเสริมการพัฒนาการทางภาษา รู้จักการแบ่งปัน และการรอคอยการจัดให้เด็กเล่นตามมุมต่าง ๆ ครูผู้ดูแลเด็กควรให้เด็กมีสิทธิที่จะเลือกเข้าเล่นตามใจชอบ เด็กอาจเลือกเล่นเพียง 1 มุม หรือหลายมุมก็ได้ ครูผู้ดูแลเด็กทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ดูแลห่าง ๆ หากมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปช่วย เช่น ช่วยอ่านนิทานให้เด็กฟังในมุมหนังสือ หรือขณะเด็กเล่นบทบาทสมมุติอาจมีคำสนทนาที่เด็กยังไม่เข้าใจ ครูผู้ดูแลเด็กอาจเพิ่มเติมให้ในโอกาสอันควร

2.1.4 กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก และประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแบ่งปันและการรอคอย รู้จักการปรับตัว และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเด็กจะได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพด้วยวัสดุต่าง ๆ การปั้นดินน้ำมันการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษ หรือการประดิษฐ์ของเล่นจากเศษวัสดุต่าง ๆ เป็นต้น



2.1.5 กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ และ กล้ามเนื้อมัดเล็ก ทำให้เด็กรู้จักระวังอันตรายจากการเล่นทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้จักเล่นและปรับตัว เมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้รับความสนุกสนาน และผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมกลางแจ้ง เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนามการเล่นอิสระ การเล่นเกมกลางแจ้ง เป็นต้น การจัดสนามเด็กเล่น จะต้องจัด สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน เป็นสถานที่เด็กสามารถจะทำกิจกรรมการเล่นได้ทุกแห่ง ดังนั้นจึงต้องจัดสถานที่ให้มีบรรยากาศ ที่จะกระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากการเล่นและการกระทำ ซึ่งจะเป็นการช่วยเสริมพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การจัด วัสดุ อุปกรณ์เครื่องเล่น และเครื่องเล่นสนาม จะต้องคำนึงถึงคุณภาพด้านที่จะช่วยจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก เครื่องเล่นควรเป็นสิ่งช่วยฝึกทักษะ ให้แก่เด็กหลาย ๆ อย่าง มีวิธีการเล่นที่ปลอดภัย สามารถให้เด็กเล่นร่วมกันได้หลายคนมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับวัย และความสามารถของเด็ก เครื่องเล่นสนามไม่จำเป็นจะต้องซื้อมาด้วยราคาแพง แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือขนาดที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละวัย และความแข็งแรงปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องดูแลความสะอาด และหมั่นตรวจสอบสภาพของเครื่องเล่นทุกชนิดให้ ปลอดภัยอยู่เสมอ

2.1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเล่นที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดการ เรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานการศึกษา เพื่อฝึกความพร้อมในการเรียนวิชาต่าง ๆ ในชั้นประถมศึกษาต่อไปโดยมุ่ง ให้เด็กได้ใช้ สติปัญญา สังเกต คิดหาเหตุผลและแก้ปัญหา ตลอดจนเป็นการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กและ ประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา รู้จักแบ่งปันและการรอคอย เช่น การต่อภาพ จับคู่ภาพเหมือนกัน เรียงภาพต่อกัน เป็นต้น เด็กควรมีโอกาสได้เล่นเกมการศึกษาทั้งเล่นเดี่ยวและเล่นเป็นกลุ่ม เพราะ นอกจากจะเป็นการจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการตามวัยแล้ว เกมการศึกษายังช่วยฝึกทักษะ ความพร้อมทางด้านร่างกาย เขียวปัญหา อารมณ์ สังคมอีกด้วย เกมแต่ละชุดจะต้องจัดทำกล่องใส่ เป็นชุด ๆ เด็กควรได้เล่นเกมครบทุกชุด เนื่องจากแต่ละชุดมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันครูผู้ดูแลเด็ก ควรเดินดูขณะเด็กเล่น เพื่อให้คำแนะนำเมื่อเด็กเล่นผิด และฝึกให้เด็กได้ปฏิบัติจนเป็นนิสัยว่า เมื่อเล่นเสร็จแล้วจะต้องเก็บเกมลงกล่องเป็นชุด ๆ เพื่อฝึกความรับผิดชอบ

### 3. การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย

กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย ควรเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และส่งเสริม พัฒนาการทุก ๆ ด้านของเด็ก ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถจัดได้หลายรูปแบบ เพื่อเป็นการช่วยให้ครูและเด็กทราบว่าในแต่ละวัน จะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร โดยยึดสัดส่วนเวลาตามที่เสนอแนะไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2546 ซึ่งมี หลักการจัดดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมในแต่ละวันให้ส่งเสริมพัฒนาการทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน อย่างเหมาะสมโดยไม่เน้นหนักไปที่พัฒนาการด้านใดด้านหนึ่ง

3.2 จัดกิจกรรมให้มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กิจกรรมที่สงบและเคลื่อนไหว กิจกรรมที่ใช้ความคิดมาก และกิจกรรมผ่อนคลายไม่ต้องใช้ความคิดมาก

3.3 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก เช่น

3.3.1 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ควรใช้เวลา ประมาณ 15 – 20 นาที



3.3.2 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นอิสระตามมุม การเล่นกลางแจ้ง เป็นต้น ควรใช้เวลาประมาณ 30 – 60 นาที

3.4 คำนึงถึงการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เพื่อปูพื้นฐานให้เด็กได้พัฒนาลักษณะนิสัย และทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน

3.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน การจัดตารางกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงาน และสภาพชุมชน

#### ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย แบบที่ 1

เวลา 07.00 – 08.30 น.	- กิจกรรมรับเด็ก
08.30 – 08.45 น.	- เคารพธงชาติ สวดมนต์
08.45 – 09.00 น.	- ตรวจสอบสุขภาพ ไปห้องน้ำ
09.00 – 09.20 น.	- กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.20 – 10.20 น.	- กิจกรรมสร้างสรรค์
10.20 – 10.30 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 10.45 น.	- กิจกรรมเสริมประสบการณ์
10.45 – 11.30 น.	- กิจกรรมกลางแจ้ง
11.30 – 12.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
12.00 – 14.00 น.	- นอนพักผ่อน
14.00 – 14.20 น.	- เก็บที่นอน ล้างหน้า
14.20 – 14.30 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
14.30 – 14.50 น.	- เกมการศึกษา/กิจกรรมเสรี
14.50 – 15.00 น.	- เตรียมตัวกลับบ้าน

#### ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย แบบที่ 2

08.00 – 09.00 น.	- กิจกรรมรับเด็ก – เคารพธงชาติ สวดมนต์
09.00 – 09.30 น.	- กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.30 – 10.00 น.	- กิจกรรมสร้างสรรค์
10.00 – 10.30 น.	- กิจกรรมเสรี
10.30 – 10.40 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
10.40 – 11.20 น.	- กิจกรรมกลางแจ้ง
11.20 – 11.30 น.	- พัก (ล้างมือ ล้างเท้า)
11.30 – 11.50 น.	- กิจกรรมเสริมประสบการณ์
11.50 – 13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	- นอนพักผ่อน
15.00 – 15.10 น.	- เก็บที่นอน ล้างหน้า
15.10 – 15.30 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
15.30 – 15.50 น.	- กิจกรรมเกมการศึกษา
15.50 – 16.00 น.	- เตรียมตัวกลับบ้าน



#### 4. การเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

##### การเขียนแผนการจัดประสบการณ์

พัชรี ผลโยธิน (2548 : 15 – 21) ได้สรุปว่าการสอนในระดับปฐมวัยนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์ และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

1. เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวันให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

การจัดทำแผนประสบการณ์ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้สอนควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้สอนควรจะศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย

2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 – 5 ปี ผู้สอนต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 – 5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้

3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ในส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

4. กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมที่ผู้สอนต้องการใช้สอดแทรกในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยคือ หน่วยการจัดประสบการณ์รายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม – วัฒนธรรมประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เด็กเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องได้ตามความสนใจ เช่น ขณะที่เดินผ่านแปลงดอกไม้ เด็กแสดงความสนใจผีเสื้อที่กำลังเกาะดอกไม้อยู่และต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องผีเสื้อ ดังนั้นผู้สอนจึงนำเรื่องผีเสื้อมาเป็นหัวข้อในการจัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์



## วิธีที่ 2 ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

วิธีนี้เป็นวิธีที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับเด็ก โดยผู้สอนกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็น แล้วนำเรื่องที่สนใจมากำหนดเป็นหน่วยการจัดประสบการณ์ เช่น ครูอ่านนิทานเกี่ยวกับ ช้าง ให้เด็กฟังและมีการสนทนา อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องช้าง ในที่สุดผู้สอนกับเด็กจึงตัดสินใจร่วมกันกำหนดเรื่อง “ช้าง” เป็นหน่วยการจัดประสบการณ์

## วิธีที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์ และสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักสูตรที่จัดทำไว้ หน่วยการจัดประสบการณ์นี้สามารถปรับหรือยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ผู้สอนกำหนดเรื่อง “ยุง” ไว้ล่วงหน้าแล้ว แต่ปรากฏว่าเด็กอยากรู้เรื่อง “ผีเสื้อ” ผู้สอนสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนเรื่องนั้นมาเป็นผีเสื้อได้ และนำเรื่อง “ยุง” ไปจัดประสบการณ์ในโอกาสต่อไป

การกำหนดหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ควรมีลักษณะดังนี้

1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก
2. ตรงตามความต้องการและความสนใจของเด็ก
3. สอดคล้องกับสภาพและการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็ก
4. ผนวกคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปได้อย่างผสมกลมกลืน
5. เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัดประสบการณ์

ที่นำไปใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

### 5.1 นำหน่วยการจัดประสบการณ์ มากำหนดรายละเอียดสาระที่ควรเรียนรู้

โดยผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตของเด็ก

5.2 สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนอาจสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหัวเรื่องนั้น ๆ

5.3 เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอขยายสาระที่เด็กต้องการรู้และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่ม แล้วผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบ ประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อกิจกรรม และการประเมินผล

สำหรับรูปแบบการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ไว้ล่วงหน้า และเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบหน่วย (Unit) ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย และสถานศึกษาของตนเองได้

จากแนวคิดทั้งหมดของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถสรุปได้ว่า แผนการจัดประสบการณ์หมายถึง การคิดไว้ล่วงหน้าอย่างมีหลักเกณฑ์ว่า ครูจะทราบได้อย่างไรว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ และการวางแผนการสอนจะต้องสัมพันธ์กับวิธีสอนที่ยืดหยุ่น



เป็นสิ่งสำคัญ และถ้าผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนประสบการณ์แม้เพียงเล็กน้อยก็จะทำให้แผนการจัดประสบการณ์นั้น หรือการสอนครั้งนั้นมีความหมายต่อผู้เรียนอย่างยิ่ง มุ่งให้ได้มีการที่  
เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และ  
สติปัญญา

#### 5. การประเมินพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

การประเมินพัฒนาการเน้นการประเมินครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย  
อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยสังเคราะห์จากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546  
และเกณฑ์มาตรฐานนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ (เดิม) ดังนี้

#### 1. พัฒนาการด้านร่างกาย พฤติกรรมและความสามารถที่ประเมิน ประกอบด้วย

##### 1.1 ภาวะการเจริญเติบโตได้แก่

1.1.1 ส่วนสูง

1.1.2 น้ำหนัก

1.1.3 สัดส่วน

##### 1.2 สุขภาพอนามัย

1.2.1 ผมและศีรษะ

1.2.2 หูและใบหู

1.2.3 ตา

1.2.4 จมูก

1.2.5 ปากและฟัน

1.2.6 มือและเล็บมือ

1.2.7 เท้าและเล็บเท้า

1.2.8 ผิวหนังและผิวหนัง

1.2.9 เสื้อผ้า

##### 1.3 สุขนิสัยที่ดี

1.3.1 ล้างมือก่อนและหลังรับประทานอาหาร

1.3.2 ใช้ห้องน้ำ ห้องส้วมถูกวิธี

1.3.3 แปรงฟันตอนเช้าและก่อนเข้านอน

1.3.4 เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

##### 1.4 ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อ

1.4.1 ความสามารถในการเคลื่อนไหว (กล้ามเนื้อใหญ่)

1.4.1.1 การกระโดดขาเดียวไปข้างหน้า

1.4.1.2 การวิ่งข้ามสิ่งกีดขวาง

1.4.1.3 การโยนสิ่งของไปที่เป้าหมาย

1.4.1.4 การก้มตัวหยิบสิ่งของและเปลี่ยนทิศทาง

1.4.1.5 การวิ่งเร็วระยะทาง 10 เมตร

1.4.1.6 การเคลื่อนไหวพื้นฐานและประกอบจังหวะ





- 1.4.2 กล้ามเนื้อเล็กและการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา
  - 1.4.2.1 การใช้กล้ามเนื้อมือในการปฏิบัติงาน
  - 1.4.2.2 ความสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อและตา
2. พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ประเมิน ประกอบด้วย
  - 2.1 การแสดงความรู้สึกของตนเอง
  - 2.2 การแสดงความชื่นชมผลงานของตนเองและผู้อื่น
  - 2.3 ความสนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส
  - 2.4 การควบคุมตนเอง
  - 2.5 การกล้าแสดงออก
  - 2.6 ความรับผิดชอบ
3. พัฒนาการด้านสังคม พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ประเมิน ประกอบด้วย
  - 3.1 การมีวินัย
  - 3.2 การเล่น / อยู่ร่วมกับผู้อื่น
  - 3.3 การเป็นผู้นำ ผู้ตาม
  - 3.4 การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - 3.5 การปฏิบัติตนตามมารยาทและวัฒนธรรมไทย เช่น การไหว้ การขอบคุณ

ขอโทษ การขออนุญาต

  - 3.6 ความมีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น
  - 3.7 การช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน
  - 3.8 การปฏิบัติตนในการดูแลสิ่งแวดล้อม และรักธรรมชาติ เช่น การทำความ สะอาด การทิ้งขยะถูกที่ การรดน้ำต้นไม้ การแสดงความรักสัตว์
  - 3.9 การปฏิบัติตนและแสดงออกซึ่งความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ได้ตามวัย เช่น การยืนตรงเคารพเพลงชาติ เพลงสรรเสริญพระบารมี แสดงความเคารพตามศาสนา ที่นับถือ
4. พัฒนาการด้านสติปัญญา พฤติกรรมและความสามารถที่ประเมิน ประกอบด้วย
  - 4.1 การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
    - 4.1.1 การปฏิบัติตามคำสั่ง
    - 4.1.2 การพูดเล่าเรื่อง
  - 4.2 ความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา
    - 4.2.1 การเปรียบเทียบและจัดหมวดหมู่
    - 4.2.2 การเรียงลำดับเหตุการณ์
    - 4.2.3 การหาความสัมพันธ์
    - 4.2.4 การรู้ค่าจำนวน 1 – 10
    - 4.2.5 การรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส
    - 4.2.6 การแก้ปัญหา
    - 4.2.7 การคิดหาเหตุผล



- 4.3 การมีทักษะในการแสวงหาความรู้
- 4.4 การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 4.5 การมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

### การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

#### 1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีการเชื่อมโยงและผสมผสานกระบวนการสอน การสร้างคุณธรรมให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนให้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

อรทัย มูลคำ และคณะ (2544 : 10) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการมีความหมายสองนัย โดยนัยแรกหมายถึง การทำให้สมบูรณ์ และนัยที่สองหมายถึง การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการแล้วเรียกว่า หลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) คือหลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาต่าง ๆ มาหลอมรวมเข้าด้วยกันเกิดเป็นเอกลักษณ์ใหม่ของหลักสูตรรวม เช่นเดียวกับการเรียนการสอนที่ดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการที่เรียกว่า การเรียนการสอนแบบบูรณาการ (Integrated Instruction) คือเน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญยิ่งกว่าการบอกเนื้อหาของครู

อรัญญา สุธาสินเบล (2545 : 20) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการไว้ว่า การสอนแบบบูรณาการเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง หลักการและพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงชีวิตของคนได้อย่างสมบูรณ์ และสมดุลในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพชีวิตจริง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

จากความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการดังกล่าว สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ หมายถึง การนำความรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมาผสมผสานกัน มีการเชื่อมโยงกัน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

#### 2. ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

อรทัย มูลคำ และคณะ (2544 : 12) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการบูรณาการไว้ โดยรวมดังต่อไปนี้

1. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ เพราะในปัจจุบันนี้ ปริมาณของความรู้มีมากขึ้นเป็นทวีคูณ รวมทั้งความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ การเรียนการสอนวิธีเดิม เช่น การบอกเล่า การบรรยายและการท่องจำอาจไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้เรียนควรจะเป็นผู้สำรวจความสนใจของตนเองว่าในองค์ความรู้ที่หลากหลายนั้นอะไรคือสิ่งที่ตนเองสนใจอย่างแท้จริง ตนควรที่จะแสวงหาความรู้เพื่อตอบสนองความสนใจนั้นได้



อย่างไร เพียงใดและด้วยกระบวนการเช่นไร ซึ่งแน่นอนว่ากระบวนการเรียนการสอนลักษณะนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ไม่ใช่ใช่น้อย

2. เป็นการบูรณาการระหว่างการพัฒนาทางความรู้และการพัฒนาทางจิตใจ นั่นคือ ให้ความสำคัญแก่จิตพิสัย คือเจตคติ ค่านิยม ความสนใจ และสุนทรียภาพแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ด้วย ไม่ใช่เน้นแต่เพียงองค์ความรู้หรือพุทธิพิสัยแต่เพียงอย่างเดียว อันที่จริงการทำให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งขึ้นเสียก่อนที่จะลงมือศึกษานั้น นับได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่งสำหรับจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทั้งแก่ผู้สอนและผู้เรียน

3. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และการกระทำ ความสัมพันธ์ของบูรณาการระหว่างความรู้และการกระทำข้อนี้ก็มีนัยแห่งความสำคัญและสัมพันธ์เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวไว้ในข้อที่สอง เพียงแต่เปลี่ยนจิตพิสัยเป็นทักษะพิสัยเท่านั้น

4. เป็นการบูรณาการระหว่างที่เรียนในโรงเรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ของผู้เรียน คือการตระหนักถึงหลักความสำคัญแห่งคุณภาพชีวิตของผู้เรียนว่าเมื่อได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว สิ่งที่สอนในห้องเรียนจะต้องมีความหมาย และมีคุณค่าต่อชีวิตของผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. เป็นการบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติและการกระทำที่เหมาะสมกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน การบูรณาการความรู้ของวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อการตอบปัญหาที่ผู้เรียนสนใจซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ควรกระทำในขั้นตอนของการบูรณาการการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

### 3. ความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

3.1 สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง จำเป็นต้องใช้ความรู้ และทักษะจากหลายสาขาวิชามาร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนรู้อันลักษณะเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่าง ๆ เหล่านั้นกับชีวิตจริง

3.2 ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดในศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย

3.3 ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับชีวิตจริงได้และในทางกลับกันก็สามารถเชื่อมโยงเรื่องในชีวิตจริงภายนอกห้องเรียนหรือนำไปใช้จริงได้

3.4 ช่วยขจัดความซ้ำซ้อนทางเนื้อหาต่าง ๆ ในหลักสูตรในปัจจุบันความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และจำเป็นที่ต้องรู้ให้เท่าทันเหตุการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสัมพันธ์วิชาจึงมีความสัมพันธ์มากกว่าที่ต่างเนื้อหาเข้าไปในหลักสูตร

### 4. รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

วิเศษ ชิดวงศ์ (2544 : 26-27) ได้จัดรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการไว้เป็น 2 แบบ คือ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา

#### 1. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา

กรมวิชาการ (2539 : 24) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชาว่า เป็นการบูรณาการภายในวิชาเดียวกันใช้กันมากในการจัดกิจกรรมการเรียน



การสอนวิชาภาษาได้แก่ การอ่านและการเขียน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรู้หนังสือหรือการอ่าน ออกเขียนได้ การบูรณาการดังกล่าวเป็นการสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการฟัง พูด อ่านและเขียนในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย การจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้จะมีผลทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือโลกรอบตัว เรื่องของไวยากรณ์ตัวสะกด เครื่องหมายวรรคตอน ตลอดจนการใช้ที่ถูกต้องจะชัดเจนขึ้นเมื่อนักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้และจะได้ผลมากเมื่อถึงขั้นที่เด็กสร้างตำราขึ้นด้วยตนเอง ในการเรียนการสอนแบบบูรณาการนั้นทั้งครูและนักเรียนจะต้องช่วยกันพิจารณาเลือกหัวเรื่อง (Theme) ที่จะเรียนช่วยกันพิจารณาเลือกหนังสืออ่าน ซึ่งการเลือกหนังสืออ่านเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เพราะหนังสืออ่านต่าง ๆ นั้นจะช่วยให้แนวคิดในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา ไม่ใช่จะทำเฉพาะวิชาภาษาเท่านั้น กล่าวคือสามารถบูรณาการในวิชาอื่น ๆ ได้เช่นกัน เช่น สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์จากการเชื่อมโยงความรู้ แนวคิด ความคิดรวบยอดและทักษะต่าง ๆ ซึ่งการเชื่อมโยงหรือการบูรณาการนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 36) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการภายในวิชาว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนแบบมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์ในวิชาเดียวกันโดยทั่วไปซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถโยงใยแนวคิด สาระ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น

สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นวิชาที่มีความสัมพันธ์ ที่มีความเชื่อมโยงกันได้ โดยมีการกำหนดหัวเรื่องที่จะเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ มีการวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องศึกษาลงมือปฏิบัติและสรุปความด้วยตนเองเป็นการบูรณาการความสามารถทุกด้านในเนื้อหาวิชาเดียวกันโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

## 2. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา

กรมวิชาการ (2539 : 30) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชาเป็นการรวมหรือขมุนุมศาสตร์ต่าง ๆ ภายใต้หัวข้อเรื่อง หรือ Theme เดียวกันเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ครอบคลุมโดยใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจในความรู้วิชาการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไปเพื่อการแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจ แนวคิด ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการวิชาการต่าง ๆ ที่รวมกันเข้ามาในลักษณะนี้คือ โลกที่แท้จริง คล้าย ๆ กับการนำผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ อย่างครบถ้วนมานั่งขมุนุมกัน เพื่อวิเคราะห์เหตุการณ์เดียวกันให้เข้าใจและผนึกกำลังความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยน สังเคราะห์ความรู้ใหม่สิ่งใหม่ขึ้นมาร่วมกันและใช้ประโยชน์ต่อไป

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา มีหลักเช่นเดียวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชาเดียวกัน กล่าวคือ ครูและนักเรียนช่วยกันกำหนดหัวเรื่องช่วยกันสร้างเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ ตารางเรียนปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะกับการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ข้อที่แตกต่างกัน คือ การจัดการเรียนการสอนระหว่างวิชาจะช่วยในการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ ได้มากกว่า ครูและนักเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดรวบยอดด้วยวิธีที่หลากหลายเป็นวิธีการบูรณาการที่สมบูรณ์มากที่สุด จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม กิจกรรมการเรียนการสอนจะมีอย่างหลากหลาย ห้องเรียนจะเป็นเหมือนโลก



ที่จะย่อส่วนเข้ามาไม่ว่าจะเป็นวิชาใดก็สามารถจะใช้วิธีบูรณาการได้ทั้งสิ้น ความสำคัญอยู่ที่ความสามารถบูรณาการได้อย่างดีและการเรียนวิชาหนึ่งสามารถเอื้อหรือเสริมการเรียนอีกวิชาหนึ่งได้กิจกรรมที่หลายหลายจะช่วยให้เด็กเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ และจากพฤติกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวของเด็กครูก็จะได้รับรู้ถึงวิธีการคิดของนักเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมการเรียนการสอนบูรณาการระหว่างวิชานี้จะช่วยให้เด็กได้แสดงออกถึงวิธีคิด และการแสวงหาความรู้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 40) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการระหว่างวิชา ว่า หมายถึง การรวมเอาความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ มารวมกันภายใต้หัวข้อเรื่องหรือ Theme เดียวกันเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ครอบคลุมกลุ่มเล็ก โดยใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจในมวลความรู้มากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไป เพื่อแก้ปัญหา หรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจ แนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการ

วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 26-27) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชาไว้ด้วยกัน 4 รูปแบบ คือ

1. การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion) หมายถึง เป็นการสอนที่ครูผู้สอนในวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่นเข้าไปในการสอนของตน เป็นการวางแผนการสอนและสอนโดยครูคนเดียว
2. การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) หมายถึง เป็นการที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปสอนวิชาต่างกัน ต่างคนต่างสอน แต่มาวางแผนการสอนร่วมกันโดยมุ่งสอนหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน (Theme Concept Problem) ระบุสิ่งที่ร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันว่าจะสอนหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหานั้น ๆ อย่างไรในวิชาของแต่ละคนงานที่มอบหมายนักเรียนจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชา แต่อยู่ภายในหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกัน
3. การสอนบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) หมายถึง เป็นการสอนที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน คือ เป็นการสอนที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปสอนต่างวิชากันแต่ใช้หัวข้อเรื่องเดียวกัน ความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน ต่างคนต่างสอนแต่มีการมอบหมายโครงการงาน (Project) ร่วมกันซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ครูทุกคนต้องวางแผนกัน สร้างโครงการร่วมกันและแบ่งโครงการย่อยให้นักเรียนปฏิบัติในแต่ละวิชา
4. การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) หมายถึง เป็นการสอนที่ครูที่สอนวิชาต่าง ๆ จะมาร่วมกันสอนเป็นคณะหรือทีมร่วมกันวางแผน ปรัชญาหรือกัน กำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหาร่วมกัน แล้วดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน



ตาราง 1 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 4 รูปแบบ

รูปแบบบูรณาการ	วิธีการ	กิจกรรม	การประเมินผล	ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
การสอดแทรก (Infusion)	ครูคนเดียววางแผนและกำหนดหัวเรื่องโดยสอดแทรกเนื้อหาวิชาเข้าไปในการสอนของตน	มอบหมายงานตามที่วางแผนไว้	ครูคนเดียวประเมิน	ผู้เรียนได้รับความรู้จากครูคนเดียวและสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาได้
แบบขนาน (Parallel)	ครูหลายคนวางแผนการสอนร่วมกันโดยกำหนดหัวเรื่อง(Theme) ความคิดรวบยอด(Concept) ปัญหา(Problem) ครูแต่ละคนต่างสอนในวิชาของตนภายในหัวเรื่องเดียวกัน	งานที่มอบหมายให้นักเรียนทำแตกต่างกันไปแต่อยู่ภายใต้หัวเรื่องเดียวกัน	ครูแยกกันประเมิน	ผู้เรียนได้รับความรู้จากครูหลายคนในหัวเรื่องปัญหาเดียวกันทำให้สามารถเชื่อมโยงความรู้จากวิชาต่างๆ มาสร้างสรรค์
แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary)	ครูหลายคนวางแผนการสอนรวมกันโดยกำหนดหัวเรื่อง (Theme) ความคิดรวบยอด (Concept) ปัญหา (Problem) ครูแต่ละคนต่างสอนในวิชาของตนภายในหัวเรื่องเดียวกัน ครูกำหนดชิ้นงาน/โครงการ โดยเชื่อมโยงวิชาต่าง ๆ	มอบหมายงานหรือโครงการโดยให้นักเรียนร่วมกันโดยกำหนดว่าจะแบ่งโครงการนั้นออกเป็นโครงการ	ครูประเมินผลงานแต่ละชิ้นใน ส่วนที่ตนสอนโดย กำหนดเกณฑ์เอง	ผู้เรียนได้รับความรู้จากครูหลายคนในหัวเรื่องหรือปัญหาเดียวกันทำให้สามารถเชื่อมโยงความรู้จากวิชาต่างๆมาสร้างสรรค์ งานได้
แบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นทีม (Transdisciplinary)	ครูหลายคนวางแผนการสอนร่วมกันโดยกำหนดหัวเรื่อง (Theme)ความคิดรวบยอด(Concept)ปัญหา(Problem) ครู แต่ละคนต่างสอนใน วิชาของตนภายในหัวเรื่องเดียวกันกับนักเรียนกลุ่มเดียวกันครูร่วมกันกำหนดงาน/โครงการ ให้นักเรียนทำร่วมกัน	มอบหมายงานหรือโครงการ โดยให้นักเรียน ทำร่วมกันเป็นงานชิ้นใหญ่ขึ้นเดียวจัดกิจกรรมและหาแหล่งข้อมูลความรู้ให้นักเรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานในกลุ่มเดียวกัน	ประเมินร่วมกันในชิ้นงาน เดียวกัน โดยมี เกณฑ์การตัดสินร่วมกัน	ผู้เรียนได้รับความรู้จากครูหลายคนในหัวเรื่องหรือปัญหาเดียวกันทำให้สามารถเชื่อมโยงความรู้จากวิชา ต่างๆมาสร้างสรรค์ งานได้



## 5. การสร้างบทเรียนแบบบูรณาการ

การสร้างบทเรียนแบบบูรณาการมี 2 ลักษณะ คือ การสอนบูรณาการตามรูปแบบที่ 1 และ 2 และการสอนบูรณาการตามรูปแบบที่ 3 และ 4 การสอนตามรูปแบบที่ 1 แบบสอดแทรก และ 2 แบบคู่ขนานมี 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เลือกหัวเรื่อง (Theme) ก่อนแล้วดำเนินการพัฒนาหัวเรื่องให้สมบูรณ์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน กำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จะใช้ในการค้นคว้าและเรียนรู้ และจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เลือกหัวเรื่อง (Theme) โดยวิธีการต่อไปนี้

1. ระดมสมองของครูและนักเรียน
2. เน้นให้สอดคล้องกับชีวิตจริง
3. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. กำหนดหัวเรื่องให้แคบลง โดยสัมพันธ์กับชีวิตจริงตามความสนใจ

ขั้นที่ 2 พัฒนาหัวเรื่องดังนี้

1. เขียนวัตถุประสงค์ โดยกำหนดความรู้และความสามารถที่ต้องการที่จะให้เกิดกับผู้เรียน เขียนวัตถุประสงค์ให้เชื่อมโยงระหว่างวิชาให้ชัดเจน

2. กำหนดเวลาสอนให้เหมาะสมกับกำหนดการต่าง ๆ

3. เตรียมสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ ควรคำนึงถึงสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่น ง่าย

ประหยัด

ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนดังนี้

1. กำหนดกิจกรรมที่จะเชื่อมโยงกับเนื้อหาวิชาอื่น

2. กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรมให้ชัดเจน

3. เลือกวิธีที่ครูวิชาต่าง ๆ จะทำงานร่วมกัน

4. เลือกวิธีสอนที่เหมาะสม

5. จัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติกิจกรรม

6. ครูเตรียมสื่อ วัสดุ ล่วงหน้า ได้แก่ แบบประเมิน ใบความรู้ ใบงาน

แบบบันทึก แบบทดสอบ อื่น ๆ

ขั้นที่ 5 ดำเนินกิจกรรมตามรายการที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบและร่วมมือกับครูคนอื่นอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าของกิจกรรม

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการสอน หาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำมาปรับปรุง

ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกัน

วิธีที่ 2 เลือกจุดประสงค์รายวิชา 2 วิชาขึ้นไปแล้วนำมาสร้างเป็นหัวเรื่อง (Theme) ร่วมกันระหว่างจุดประสงค์ที่เลือกไว้ กำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จะใช้ในการค้นคว้าเรียนรู้แล้วจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ โดยมีขั้นต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เลือกจุดประสงค์การเรียนรู้จาก 2 รายวิชาที่มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 2 นำจุดประสงค์ตามขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นหัวเรื่อง (Theme)



- ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ
- ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน
- ขั้นที่ 5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
- ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน
- ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกัน

รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม มีขั้นตอนคล้ายคลึงกับวิธีหนึ่ง แต่ต่างกันที่ลำดับขั้นเท่านั้นสำหรับการบูรณาการตามรูปแบบที่ 3 แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) และรูปแบบที่ 4 แบบข้ามวิชา หรือสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) ที่เน้นงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหามากกว่า 1 สาขาวิชา ดังนั้นวิธีการสร้างบทเรียนบูรณาการในขั้นที่ 4 การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจึงสร้างเป็นงาน กิจกรรมหรือโครงการ (Project) ให้นักเรียนทำเพราะจะส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงและนำความรู้ความสามารถจากหลายวิชามาสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการได้อย่างดี

#### 6. บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 28) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูในการเตรียมการ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์เรื่องที่สอน ซึ่งการศึกษาหลักสูตรนั้นจะต้องศึกษาถึงการบูรณาการกับวิชาต่าง ๆ ด้วยเพื่อจะได้เนื้อหาบูรณาการกัน
2. การเตรียมแหล่งข้อมูล ครูจะต้องเตรียมแหล่งข้อมูล ความรู้ให้พร้อมเพราะครูจะเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ดังนั้นครูอาจเตรียมโดยทำสื่ออุปกรณ์ ใบความรู้เป็นต้น
3. การจัดทำแผนการสอน ก่อนทำการสอนทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนและเตรียมการสอนด้วยการจัดทำแผนการสอน
4. การเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอนด้วยวิธีใดก็จะต้องมีการเตรียมสื่อ อุปกรณ์กันทั้งนั้น บทบาทของครูตรงนี้ก็คือการเตรียมสื่อเพื่ออำนวยความสะดวก
5. เตรียมการวัดผลประเมินผล เมื่อมีการเรียนการสอนก็จะต้องมีการวัดประเมินผล ดังนั้นครูต้องเตรียมเครื่องมือสำหรับวัดผลประเมินผลด้วย
6. การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ครูต้องทำตัวเสมือนพ่อแม่พี่ที่มีน้ำใจคอยให้ความช่วยเหลือผู้เรียนตลอดเวลา
7. การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง ครูเป็นผู้คอยสนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างที่ตั้งใจและมีครูคอยให้กำลังใจ
8. การเป็นผู้มีส่วนในกิจกรรม ครูต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยทำเสมือนว่าตนเป็นเพียงผู้เรียนคนหนึ่งเท่านั้น
9. การเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรมเรียนและให้เสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน
10. การเป็นมิตรหรือสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ครูต้องคอยเป็นมิตรคอยให้ความช่วยเหลืออย่างอบอุ่นแก่ผู้เรียน





สรุปได้ว่า บุคคลากรครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งบุคคลากรครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความพร้อมทุกด้าน ตั้งแต่การจัดเตรียมแผนการสอน สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และต้องเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนด้วย

#### 7. บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 29) ได้กำหนดบทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการไว้ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในการเรียน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจในทุก ๆ สถานการณ์ที่กำหนดให้

2. ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติด้วยตนเองทุกเรื่องราวเพื่อให้เกิดความรู้

3. ตั้งใจเรียนด้วยความสนุกสนาน ตื่นเต้น ทำท่ายอยู่ตลอดเวลา

4. เรียนในสถานการณ์จริง (Reality) เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม

5. กระฉับกระเฉง ว่องไว ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

6. ทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และเต็มใจ เจตคติที่ดีต่อกัน

7. ตอบคำถามด้วยความเป็นจริงจากประสบการณ์ของตนเอง

8. มีความสามารถในการแก้ปัญหา คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์

9. มีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดี

10. สามารถสร้างความรู้ (Construct) สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

#### 8. การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 49) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร จะทำให้ผู้เขียนแผนการสอนมองเห็นแนวทางในการเขียนแผนการสอนได้ชัดเจน และเขียนแผนการสอนได้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์หลักสูตร จะช่วยให้ทราบว่าหลักสูตรมีจุดประสงค์อะไร มีเนื้อหากิจกรรมอะไร มีเวลาเท่าใด การจัดการเรียนการสอนจะวัดผลเป็นอย่างไร เมื่อเข้าใจแล้วจึงนำไปวางแผนดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 3 การจัดทำกำหนดการสอน เป็นการวางแผนแบบกว้าง โดยนำรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ คำอธิบายในหลักสูตรมาแยกย่อยเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรมและกำหนดคาบเวลาในการสอน

ขั้นที่ 4 การเขียนแผนการสอน จะต้องเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เป็นการเตรียมการสอนที่หลอมรวมเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ตั้งแต่ 2 กลุ่มประสบการณ์ขึ้นไปเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจใช้กลุ่มประสบการณ์ใดเป็นแกนก็ได้ และในการกำหนดกิจกรรมต้องสนองความแตกต่างของผู้เรียนด้วย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 69) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ ดังนี้



1. นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วยประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อประสงค์ให้สามารถยืดหยุ่นได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก

2. สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนอาจสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้น ๆ

3. เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอขยายสาระที่เด็กต้องการรู้ และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้วผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบ ประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อกิจกรรม และการประเมิน

จากขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการสอนแบบบูรณาการ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหา ที่มีความเกี่ยวข้องกัน

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชารองที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอน สำหรับหัวข้อนั้น ๆ เพื่อการวัดผลและประเมินผล

3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อย ๆ สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดให้

4. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการเขียนแผนการสอนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล

5. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการสอน รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ โดยบันทึกจุดเด่นจุดด้อยไว้สำหรับการปรับปรุง หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินปรับปรุง และพัฒนาการสอนเป็นการนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมไว้ในขณะปฏิบัติการสอน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

#### 1. การสนทนากลุ่มย่อย

การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ความแตกต่างจากเทคนิคอื่น เป็นการสนทนาแบบหลายคนมีผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จัดบันทึก ผู้เฝ้าอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และวัสดุอุปกรณ์ มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง สถานที่ร่มรื่น นั่งล้อมกันเป็นวงเพื่อเห็นสีหน้าท่าทาง คำพูดของกันและกัน



การสนทนามีจุดศูนย์รวมของประเด็นเนื้อหาพร้อมกัน การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม สามารถใช้ร่วมกับหรือเลือกใช้เทคนิคอื่นๆได้ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมทางการไม่เป็นทางการ การสัมมนา การจัดเวทีสาธารณะนักวิชาการได้กล่าวถึงการสนทนากลุ่มย่อย ไว้ดังนี้

สมพันธ์ เตชะอธิก (2546 : 178 - 182) ได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มย่อยว่า (Focus Group)

### 1.1 ความหมายของเทคนิค

การสนทนากลุ่มย่อย คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ 6-12 คน ในเรื่องที่ถูกกลุ่มให้ความสนใจ โดยมีการเตรียมคำถามประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มสามารถแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นต่อนโยบาย แผนงาน กิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ความต้องการ ความคาดหวังเหตุผลต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้ ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง

### 1.2 วัตถุประสงค์ของเทคนิค

1.2.1 เพื่อใช้สร้างหรือทดสอบข้อมูลความเป็นจริงในเรื่องต่างๆ ที่เกิดข้อสงสัยและต้องการได้รับคำตอบจากกลุ่มคนต่างๆที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 เพื่อสำรวจความคิดเห็น ทศนคติของกลุ่มคนว่ามีความคิดเห็นต่อเรื่องหนึ่งอย่างไรบ้าง และประมวลความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ

1.2.3 เพื่อค้นหาคำตอบที่คลุมเครือ โดยอาศัยกลุ่มคนต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนคำตอบที่ยังไม่ชัดเจน

1.3 ลักษณะของเทคนิค ความแตกต่างจากเทคนิคอื่น เป็นการสนทนาแบบหลายคน มีผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จัดบันทึก ผู้เฝ้าอำนวยความสะดวกต่างๆ และวัสดุอุปกรณ์ มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง สถานที่ร่มรื่น นั่งล้อมกันเป็นวงเพื่อเห็นสีหน้าท่าทาง คำพูดของกันและกัน การสนทนามีจุดศูนย์รวมของประเด็นเนื้อหาพร้อมกัน การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม สามารถใช้ร่วมกับหรือเลือกใช้เทคนิคอื่น ๆ ได้ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมทางการไม่เป็นทางการ การสัมมนา การจัดเวทีสาธารณะ

### 1.4 ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การสนทนากลุ่มอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน ในเรื่องของการแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การร่วมรับรู้ข้อมูลและการให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจโดยตรง ยกเว้นกรณีผู้ร่วมสนทนากลุ่มเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจด้วยสามารถนำข้อคิดเห็นไปร่วมตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

### 1.5 วิธีดำเนินการ

1.5.1 เข้าพื้นที่เตรียมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.5.2 ประสานงานและคัดเลือกบุคคลสำคัญเหมือนวิธีการสัมภาษณ์ (ผู้นำธรรมชาติ ผู้นำกลุ่ม องค์กร) ผู้สนใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา

1.5.3 การเตรียมการนัดหมายกลุ่มบุคคล 6-12 คน ในเรื่อง วัน เวลา สถานที่ ควรเป็นที่โล่งโปร่งสบาย มีวิวทิวทัศน์ร่มรื่น และสะดวก

1.5.4 ชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับจากการสนทนากลุ่ม



1.5.5 อธิบายและปรับปรุงแนวทางประเด็นการสนทนา คำถามและแลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระ โดยมีผู้ดำเนินการเป็นผู้ตั้งประเด็นให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อมูลอย่างทั่วถึงทุกคน

1.5.6 ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยอาจเริ่มต้นจากการถามสารทุกข์สุกดิบ การทำสมาธิ สภาพภูมิอากาศ ภูมิประเทศต่างๆไป จากนั้นถึงเข้าสู่ประเด็นเนื้อหา

1.5.7 สรุปรูปร่างความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละประเด็นเป็นระยะๆ

1.5.8 เขียนใส่กระดาษชาร์ตแผ่นใหญ่ เพื่อให้เห็นประเด็นข้อมูลและความคิดเห็นที่สำคัญ ๆ

1.5.9 สรุปรูปร่างรวมและความคิดเห็นรวมของทุกคน

1.5.10 กล่าวขอบคุณและคำอำลาและสิ่งที่จะทำต่อไป

1.6 องค์ประกอบในการจัดสัมมนากลุ่ม บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.6.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) คือ ผู้จัดกระบวนการกลุ่มให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกคนอย่างทั่วถึง และสรุปประเด็นอย่างเป็นระบบได้ในลักษณะมีข้อมูล หลักฐาน ความคิด และสรุปรวบประเด็นของทุกคนเป็นภาพรวมได้อย่างถูกต้องถ้าสามารถพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้จะดียิ่ง ผู้ดำเนินการสนทนาต้องเป็นผู้มีบุคลิกดี สุภาพ อ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้รู้ความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการรับฟังความคิดเห็นในแต่ละครั้งเป็นอย่างดี

1.6.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Notetaker) ผู้จดบันทึกการสนทนาจะต้องรู้วิธีการทำอย่างไร จึงจะจดบันทึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องจดบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาด้วย หากใช้สื่อกระดาษแผ่นใหญ่เขียนประเด็นการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคนให้รับรู้ และติดตามประเด็นอย่างใกล้ชิดจะทำให้มีสมาธิและแน่วแน่ต่อการสนทนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง

1.6.3 ผู้ช่วย (Assistant) ผู้ช่วยจะเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการ จัดสนทนากลุ่ม เช่น การเตรียมสถานที่ จัดสถานที่ บันทึกเสียง ประสานงานเรื่องอาหาร เครื่องดื่ม ค่าเดินทาง วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

1.6.4 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Participant) คือ ผู้นำธรรมชาติ ผู้สนใจปัญหาและแนวทางแก้ไข ผู้นำทางการของกลุ่มองค์กรต่างๆ ในบางกรณีอาจจัดเป็นกลุ่มๆที่เกี่ยวข้องเฉพาะเป็นครั้ง ๆ ได้ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มอาชีพ เป็นต้น

1.6.5 แนวทางในการสนทนากลุ่ม ควรต้องจัดแนวทางในการสนทนากลุ่ม และการจัดลำดับหัวข้อในการสนทนา ในทางปฏิบัติอาจยืดหยุ่นได้จากบรรยากาศในการสนทนาที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้ดำเนินการสนทนาอาจจะได้ประเด็น ซึ่งไม่ได้คาดคิดเอาไว้ก่อนจากผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสามารถซักถามต่อไปให้เกิดความชัดเจนได้

1.6.6 อุปกรณ์สนาม อุปกรณ์สนามที่ควรเตรียม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เทปเปล่า ถ่านวิทยุ สมุดบันทึก ดินสอ กระดาษชาร์ตแผ่นใหญ่ ปากกาเมจิก เป็นต้น

1.6.7 แบบฟอร์มสำหรับคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ควรจัดเตรียมแบบฟอร์มมีสำหรับคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไว้ด้วย โดยมีการสอบถามจากผู้นำและบุคคลสำคัญของชุมชน เพื่อให้ได้ตัวแทนในการสนทนากลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งต้องดำเนินการสำรวจก่อนการสนทนากลุ่ม

1.6.8 สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ เช่น เครื่องดื่ม น้ำสมุนไพร ผลไม้ สิ่งดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการสนทนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น



1.6.9 ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับผู้ร่วมสนทนา เพื่อไม่เป็นการสร้างความเดือนร้อนแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา แม้จะเป็นสิ่งที่เล็กน้อย แต่ในทางจิตวิทยาแล้ว เป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับการแสดงออกซึ่งการมีน้ำใจของผู้ที่ทำการสนทนา และการไม่ละเลยความเป็นจริงของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมสนทนา กลุ่ม โดยเฉพาะค่าเดินทาง ค่าอาหาร และน้ำดื่มระหว่างการเดินทาง

1.6.10 สถานที่และระยะเวลา อาจเป็นบ้าน ศาลา วัด ใต้ร่มไม้ ที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก ห่างไกลจากความพลุกพล่าน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้มีสมาธิในเรื่องต่างๆ ที่กำลังสนทนา โดยทั่วไปไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมงต่อ 1 กลุ่ม

1.7 สถานการณ์ที่เหมาะสมกับการใช้ต้องเป็นเรื่องก่อนดำเนินโครงการ เพื่อให้ข้อมูลข้อคิดเห็น ทศนคติจากกลุ่มคนต่างๆ นำไปประกอบการตัดสินใจ หากสามารถกระจายกลุ่มคนได้ทั่วถึง จะทำให้สามารถยึดคุณสมบัติต่างๆ ของพื้นที่และกลุ่มคนเพื่อดำเนินนโยบาย แผนงาน กิจกรรมโครงการได้ประโยชน์สูงสุด

## 1.8 ประโยชน์และข้อจำกัด

### 1.8.1 ประโยชน์ของเทคนิค

ประโยชน์ของการสนทนากลุ่มย่อย มีหลายประการเช่น

1.8.1.1 เป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย ท่าง่าย

1.8.1.2 ประเด็นปัญหาที่มีการตกลงกันไม่ได้ หรือเป็นเรื่องอ่อนไหว สามารถใช้ได้ดี

1.8.1.3 ให้ความยืดหยุ่นในการค้นหาประเด็นหรือสืบค้นลึกในข้อมูลบางอย่าง

1.8.1.4 ข้อมูลมีชีวิตชีวา

1.8.1.5 แก้ไขประเด็นการสนทนา คนเข้าร่วมเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสโต้ตอบกัน ลดความกลัวเกรง การมองในแง่ร้าย

### 1.8.2 ข้อจำกัดของเทคนิคและแนวทางแก้ไข

1.8.2.1 คุณภาพของข้อมูลจากการสนทนากลุ่มยังขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ต้องคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาให้ถูกต้อง

1.8.2.2 ถ้าผู้ดำเนินการสนทนาเป็นคนเรื่อยๆ พูดไม่เก่ง สีหน้าท่าทางไม่แจ่มใส ควรต้องเลือกคนที่มีบุคลิกเชิญชวนให้คนพูด ไม่ทำตัวเป็นผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญที่คอยอธิบาย หรือให้คำตอบ หรือตัดสินว่าผิดหรือถูก เน้นกระตุ้นให้กลุ่มพูด มีทักษะ ในการจุดประเด็นหรือดึงประเด็น เก่งในการสร้างบรรยากาศ มีความอ่อนไหว (sensitive) ในความรู้สึกหรืออากัปกิริยาของชาวบ้าน

1.8.2.3 ผู้ร่วมสนทนาบางคนผูกขาดการพูด ผู้ดำเนินการสนทนาต้องถามคนอื่น ๆ ให้ร่วมแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลจริงจากคนอื่นๆ ด้วย

1.8.2.4 ผู้ร่วมสนทนาไม่เปิดเผยข้อมูลจริง จึงจำเป็นต้องตรวจสอบกับแหล่งอื่น ๆ ด้วย เช่น ข้อมูลเอกสาร หลักฐาน รายงาน การศึกษาวิจัยบุคคลอื่น ๆ ประกอบการประมวลสรุปอีกครั้งหนึ่ง

1.8.2.5 แม้จะเก็บข้อมูลและความคิดเห็นง่าย แต่ข้อมูลอาจจะประมวลวิเคราะห์และตีความยาก เนื่องจากมีความหลากหลาย จึงต้องสร้างกรอบประเด็นการสรุป วิเคราะห์ไว้เป็นเบื้องต้น



1.8.2.6 ไม่สามารถบอกความถี่หรือการกระจายตัวของข้อมูลในลักษณะตัวเลขเชิงปริมาณได้จึงไม่ควรใช้เทคนิคนี้ในลักษณะตัวเลขสถิติ

1.8.2.7 ผู้ที่ถูกลำมาร่วมพูดคุยในการสนทนากลุ่ม มักถือเอาความสะดวกมากกว่าเป็นตัวแทนของชุมชนหรือกลุ่มประชากร ดังนั้น การสนทนากลุ่ม จึงไม่สามารถใช้เพื่อเป็นตัวแทนของภาพรวมที่เกิดขึ้นในคนกลุ่มใหญ่ การเลือกผู้สนทนากลุ่มจึงต้องให้ได้ผู้นำของชุมชนจริงซึ่งทำโดยวิธีสังคมนิติ วิธีทางเครือญาติ วิธีผู้นำธรรมชาติ

### 1.9 เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เทคนิคประสบความสำเร็จ

1.9.1 ผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่มย่อย มีความรู้ความสามารถในการซักถามประเด็นต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและมีความต่อเนื่อง จนได้รับคำตอบครบถ้วน และสามารถถามความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึงทุกคน กระตุ้นให้แต่ละคนอยากแสดงความคิดเห็นและเปิดเผยข้อมูล อย่างมีชีวิตชีวาและสนุกสนาน

1.9.2 ผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม เป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้ข้อมูลอย่างแท้จริง มีความพร้อมที่จะให้ข้อมูลความคิดเห็นอย่างจริงจัง ผู้บันทึกสรุป สามารถจับประเด็นและสรุปเนื้อหาได้ตรงกับที่แต่ละคนให้ข้อคิดเห็นรวมทั้งให้มีการตรวจสอบเนื้อหาได้

1.9.3 บรรยากาศในการสนทนากลุ่ม ต้องปราศจากเสียงรบกวน หรือมีบุคคลที่มาคอยก่อกวน

1.9.4 วัน-เวลา สถานที่ ต้องทำให้แต่ละคนมีอิสระ ปราศจากความวิตกกังวล ในภารกิจหรือการติดต่อสื่อสารเรื่องอื่นๆ ในช่วงที่ทำการสนทนากลุ่มประมาณ 2 ชั่วโมง การสนทนากลุ่ม ควรใช้ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมทางการและไม่เป็นทางการ เวทีสาธารณะ ประชาพิจารณ์ สัมมนา เป็นต้น

### 1.10 ผลลัพธ์และสิ่งที่ดำเนินการต่อ

1.10.1 ได้ข้อมูลความคิดเห็น ทศนคติที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ หรือโครงการตามความเป็นจริงของพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

1.10.2 ได้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมสนทนากับกลุ่มผู้ดำเนินการและคณะอันจะส่งผลให้พัฒนาเป็นเครือข่ายในเรื่องอื่นๆได้ต่อไป

1.10.3 ได้คำตอบหรือเหตุผลที่ชัดเจนในสิ่งที่คลุมเครือ หรือมีความแตกต่างในข้อมูล

1.10.4 รายงานข้อมูลความคิดเห็น ที่ประมวลอย่างเป็นระบบ

1.10.5 นำผลลัพธ์ส่งต่อให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ได้รับรู้ความคิดเห็น ทศนคติ เหตุผล ของกลุ่มคนต่อโครงการ ทำให้สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

วานิช มาลัยและอรสา ปานขาว (2548 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ชนิดหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ มักใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่ต้องการได้ข้อมูลจากการพิจารณากลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้ที่นำมาใช้ในการทำสนทนากลุ่มจะเป็นบุคคลที่ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยปกติจะใช้ ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8-12 คน หากใช้จำนวนน้อยกว่า 8 คน จะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทน แต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินงาน



เกษมสิงห์ เฟื่องฟู และคณะ (2551 : 31) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม คือ การที่จัดให้มีกลุ่มคนที่เป็นผู้รู้มีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม อาชีพ หรือ คุณลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันที่สุด และคาดว่าเป็นกลุ่มที่สามารถตอบประเด็นคำถาม ที่นักวิจัยสนใจได้ดีที่สุด มีสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่ม มีจำนวน 7-8 คน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะโต้ตอบและโต้แย้งกันดีที่สุด ก่อให้เกิดการสนทนาที่เปิดกว้างที่จะให้ทุกคนไม่อายคน วิพากษ์วิจารณ์ได้ดีที่สุด ส่วนในกรณีที่มีสมาชิก 9-12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่วงสนทนาอาจจะมีการแบ่งกลุ่มย่อย หน้าหน้าเข้าสนทนากันเอง แต่ในกรณีนี้อาจจะลำบากในการนั่งสนทนาเป็นกลุ่ม และยากต่อการสรุปประเด็นปัญหาหรือวิเคราะห์ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป การสนทนากลุ่มย่อยเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสนทนาที่มีประเด็นเนื้อหาพร้อมกัน มีผู้ดำเนินการสนทนา มีการสรุปประเด็นอย่างเป็นระบบได้ในลักษณะมีข้อมูล หลักฐาน ความคิดเห็น เป็นวิธีเก็บข้อมูลที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่ทำง่าย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีการโต้ตอบกัน มีการประมวลผลอย่างเป็นระบบ

## 2. การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลางประพันธ์ (2546 : 120-121) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและถือว่าเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยจะดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้อื่นแทนก็ได้
2. การนิเทศภายในจะสำเร็จได้ทุกคนจะต้องร่วมมือทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
3. ให้ทุกฝ่ายถือว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ไม่ใช่เป็นการจับผิดข้อเชิงหรือบังคับ
4. บุคลากรในหน่วยงานต้องยอมรับซึ่งกันและกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
5. การนิเทศการศึกษาเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 42) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 16) ได้สรุปถึงการนิเทศภายในสถาน ศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการ



พัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวม ให้เป็นไปตามมาตรฐาน หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา การนิเทศในสถานศึกษามีหลักการต่อไปนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์
2. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีทางประชาธิปไตย
3. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์
4. หลักการปฏิบัติการตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา
5. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ
6. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งให้อาจให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งก็ได้ในทำนองเดียวกันผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูง จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 15) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่าแยกได้เป็น 2 นัย คือ ความจำเป็นเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับระบบโรงเรียน หรือความจำเป็นซึ่งจะต้องมีการนิเทศในระบบการศึกษา โดยเหตุที่ต้องมีการนิเทศ คือ

1. ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูซึ่งทำหน้าที่สอนและมีกิจกรรมอื่นอีกมากมาย จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศเข้ามาช่วย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง

2. การพัฒนาการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ คือผู้นิเทศ หรือศึกษานิเทศก์

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน (In-School Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 15) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการจัด บริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

อติวิษณุ ฉางชัยภูมิ (2547 : 43) กล่าวถึงการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลสุดท้ายคือการศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ





อนุชิต คำดี (2547 : 50) ได้กล่าวว่าการนิเทศประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนการนิเทศ
2. ขั้นเตรียมการนิเทศ
3. ขั้นดำเนินการนิเทศ
4. ขั้นการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. ขั้นการประเมินผลการนิเทศ

มณฑิธร บรรลั้งสี (2547 : 47) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในว่า หมายถึง การแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยกันแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูในโรงเรียน หรือระหว่าง บุคลากร กับครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจง หรืออาจเป็นในลักษณะเป็นกันเอง

### 2.1 กระบวนการนิเทศภายใน

กรมวิชาการ (2543 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการนิเทศ 2) ขั้นวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

ชาลี มณีศรี (2542 : 202-203) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการสอนของครู เพื่อให้การเรียนการสอนของครูมีคุณภาพ มีขั้นตอน เหมือนการนิเทศการศึกษาโดยทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผนการนิเทศ 2) ขั้นเตรียมการนิเทศ 3) ขั้นดำเนินการนิเทศ 4) ขั้นการสร้างขวัญกำลังใจ 5) ขั้นการประเมินผล

#### 1. ขั้นการวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นตอนการสร้างความสำเร็จปัญหาและความต้องการการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ การกำหนดนโยบายและจุดประสงค์ของการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการปฐมนิเทศ และการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนก่อนหลัง ซึ่งการวางแผนการนิเทศเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นตัวกำหนดภาพรวมของการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นไปในทิศทางใด ตามหลักการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้อย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีหลักการดังนี้

1.1 การปฏิบัติงาน เพื่อหาข้อกำหนดว่าจะทำอะไร มีขอบเขตอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการให้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและวางแผนแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การจัดระบบงาน เป็นการจัดแบบสายงานการนิเทศการศึกษา ในหน่วยงาน อำนาจและหน้าที่ของบุคลากรส่วนต่าง ๆ

1.3 การดำเนินงาน จะใช้วิธีใดดำเนินงาน การติดตามผลและการกำหนดเริ่มปฏิบัติการตามแผนสิ้นสุดเมื่อใด เป็นต้น

1.4 การประเมินผลงาน กำหนดวิธีการประเมินผลงานไว้ เป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ควรจะประเมินผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ



## 2. ชั้นเตรียมการนิเทศ

เป็นขั้นตอนเตรียมบุคลากร เตรียมวัสดุ เตรียมกิจกรรมให้เรียบร้อยที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ได้แก่ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศให้แก่ผู้ร่วมงานกำหนดผู้ให้การนิเทศ กำหนดสื่อเครื่องมือและแหล่งทรัพยากร กำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ การเตรียมการนิเทศอาจแบ่งการเตรียมการไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

### 2.1 เตรียมคนหรือเตรียมบุคลากร โดยอาจใช้แนวปฏิบัติในลักษณะต่อไปนี้

2.1.1 ประชุมปรึกษากับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อสร้างการยอมรับ ความศรัทธาในกระบวนการนิเทศ

2.1.2 ประชุมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน แก่บุคลากรสร้างความเข้าใจให้บุคลากรยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อ ก่อให้เกิดผู้นำและผู้ตามที่ดี

2.1.3 สร้างความเข้าใจตรงกันว่า การนิเทศไม่ใช่การจับผิดหรือสร้างปม ด้อยให้แก่ครูอาจารย์แต่ประการใด ตรงกันข้ามกับเป็นการช่วยพัฒนาครู อาจารย์ให้มีคุณภาพและ เพิ่มพูนศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

2.1.4 สร้างความเข้าใจตรงกันว่า การนิเทศภายในไม่ใช่การเพิ่มงาน แต่เป็นภารกิจและหน้าที่ที่ครู อาจารย์ทุกคนพึงปฏิบัติตามบทบาทที่ตนเกี่ยวข้อง

2.1.5 สร้างความเข้าใจตรงกันว่า การนิเทศเป็นการรวมความคิด เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน การนิเทศเป็นการทำงานในระบบทีมซึ่งจะเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

2.1.6 สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าการนิเทศ จะนำไปสู่ความมั่นใจ ความถูกต้องและจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.1.7 สร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านพฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมองค์การ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์การ

### 2.2 เตรียมงาน โดยอาจใช้แนวปฏิบัติในลักษณะต่อไปนี้

2.2.1 กำหนดสื่อ เครื่องมือ และแหล่งทรัพยากรตามโครงการนิเทศที่ จัดทำไว้ในขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ

2.2.2 จัดการและผลิตสื่อประกอบการนิเทศกำหนดกิจกรรม การนิเทศ วิธีการนิเทศ ตลอดจนเทคนิคการนิเทศต่าง ๆ

## 3. ขั้นตอนการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนในการทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้แล้วไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ การดำเนินการนิเทศภายใน ควรดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ เตรียมการ การลงมือปฏิบัติตามโครงการ และการรายงานการปฏิบัติ

3.1 การเตรียมการ การดำเนินการในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ จัดทำรายละเอียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดงานย่อยที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทราบว่า มีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติในการจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติงานนั้นต้องกำหนดว่า



มีงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้รับผิดชอบระยะเวลาในการทำงาน กำกับ ดูแล ติดตามผลปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสามารถมาปรับปรุงแก้ไขและใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดของโครงการอื่น ๆ ต่อไป

### 3.2 การลงมือปฏิบัติตามโครงการ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 การปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้แก่ การที่บุคคลได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานย่อมระบุไว้ในโครงการ ได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการ

3.2.2 การติดตาม ควบคุม และกำกับงาน จุดมุ่งหมายขั้นตอนนี้ เพื่อติดตาม ดูแล ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน โครงการที่กำหนดไว้ช่วยแก้ไข ปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินโครงการทราบประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานและกำหนดวิธีการแก้ไขปรับปรุงซึ่งดำเนินการลักษณะรวบรวมเอกสารสัมภาษณ์ใช้แบบ สสำรวจ แบบทดสอบ และการออกคำสั่งหรือหนังสือเวียน เป็นต้น

3.2.3 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นการเพิ่ม พลังการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ให้การนิเทศจะต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญในการ สร้างเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจดีอยู่เสมอสามารถดำเนินการได้โดยปฏิบัติตนเป็นเพื่อน ร่วมงานและปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบตามความเหมาะสม และสร้างการยอมรับในความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน

### 3.3 การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างการดำเนินการเพื่อจะได้ทราบ ปัญหา อุปสรรคในการทำงานและรายงานความก้าวหน้าของการทำงานอาจจะเป็นรายงานด้วยวาจา เสนอเป็นรายงานหรือรายงานประจำทุกเดือน

3.3.2 รายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อรวบรวมข้อมูล ต่าง ๆ ไปใช้ในการประเมินโครงการ การดำเนินการนิเทศ มีวิธีนิเทศหรือกิจกรรมการนิเทศมากมายซึ่ง ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ สามารถจะเลือกกิจกรรมแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับเรื่องหรืองานที่จะให้การ นิเทศทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นผู้นิเทศ จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจให้เหมาะสมกับผู้ได้รับการนิเทศ

#### 4. ขั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญหรือกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจและอารมณ์ ซึ่งมีผลกระทบต่อความ ตั้งใจในการทำงาน ผลกระทบนั้นอาจเกิดขึ้นกับบุคคลหรือองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีจะต้องเพิ่มพลัง การทำงานที่สูงขึ้นซึ่งผู้นิเทศต้องถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจ ที่ดีอยู่เสมอโดยอาศัยทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์และการจูงใจ สามารถดำเนินการได้โดยปฏิบัติตนเป็น เพื่อนร่วมงานที่ปรึกษาที่ดีเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน

#### 5. ขั้นการประเมินผลการนิเทศ

ขั้นการประเมินผลการนิเทศ คือ การประเมินกระบวนการดำเนินงานนิเทศ ภายใน กระทำได้โดยการนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่คาดหวัง หรือสิ่งที่ระบุ ไว้ในด้านต่าง ๆ การประเมินผลการนิเทศภายใน จัดขึ้นเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ



พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่ามากน้อยเพียงใด พิจารณาว่าโครงการดำเนินไปแล้วได้ผลตามจุดประสงค์หรือไม่ และนำไปปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

5.1 การประเมินผลก่อนโครงการ เป็นการประเมินนโยบายของหน่วยงาน ประเมินความต้องการ ความจำเป็นของบุคลากร การวิเคราะห์กิจกรรม รวมทั้งประเมินทรัพยากร สิ่งนำเข้าหรือทางเลือกในการจัดทำโครงการ

5.2 การประเมินผลระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการจัดระบบงานหรือการจัดทำรายงานความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติงานหรือเปรียบเทียบผลนำเข้รวมกับวิธีการดำเนินงานกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในโครงการว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

5.3 การประเมินผลหลังการดำเนินการ เป็นการประเมินผลสรุปเพื่อดูว่าการดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร โดยเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างผลที่ได้กับจุดประสงค์ของโครงการ ส่วนประกอบแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า โดยกระบวนการทั่วไป การประเมินผลสรุปโครงการจะให้ข้อมูลแก่ผู้ตัดสินใจในเรื่องประสิทธิภาพผลของโครงการค่าใช้จ่ายของโครงการ ผลกระทบของโครงการ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการลงทุนกับงานลักษณะที่เทียบกันได้และข้อเสนอแนะเพื่อยุติการดำเนินการใช้หรือปรับปรุงโครงการ การประเมินผลการนิเทศ มุ่งที่จะนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในภาพรวมของการนิเทศภายใน ดังนั้น เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศภายในได้ผลมากที่สุดควรจะได้รับประเมินบรรยากาศขององค์การ การสำรวจเจตคติของผู้ได้รับการนิเทศและผู้ให้การนิเทศด้วย นอกเหนือจากนั้น ควรจัดแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขจุดที่บกพร่อง

## 2.2 กิจกรรมการนิเทศภายใน

ชาลี มณีศรี (2542 : 61) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศทางวิชาการ ในการปฐมนิเทศไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศครูใหม่ ผู้บริหารคาดว่าได้วางแผนปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนโรงเรียนเปิด เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับโรงเรียนและงานในหน้าที่ที่จะต้องทำ ในการนี้ควรช่วยให้ครูใหม่มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน การจัดงานของฝ่ายวิชาการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูจะได้รับครูใหม่ควรมีผู้ช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับ แผนการสอน บัญชีเรียกชื่อ และให้มีการสังเกตการสอนของครูคนอื่น ๆ

2. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นการจัดระบบระเบียบการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมเป็นการจัดประชุมในลักษณะหนึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการบรรยายการอภิปรายซักถามปัญหา การสาธิต การฝึกอบรมจัดเฉพาะ

ในเรื่องใช้เวลาานกว่าการประชุมธรรมดา มีการเลือกเรื่องที่ฝึกอบรมและเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

3. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติโดยให้ฝึกความสามารถและทักษะในการปฏิบัติจริง และผู้สนใจร่วมกันวางแผนและการ



ดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม การประชุมปฏิบัติการมีองค์ประกอบที่ควรพิจารณาเพื่อเตรียมการ ดังนี้

- 3.1 สถานที่ประชุม
  - 3.2 วิทยากรที่จะมาดำเนินการ
  - 3.3 สถานที่พักของวิทยากร และผู้เข้าร่วมประชุม
  - 3.4 การจัดบริการต่าง ๆ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุม
4. การจัดปายนิเทศ (Bulletin Board) การจัดปายนิเทศเป็นสื่อกลางในการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ อีกวิธีหนึ่ง หากการจัดปายนิเทศรวมกันหลาย ๆ ปายในโอกาสต่าง ๆ เรียกว่า การแสดงนิทรรศการ โรงเรียนต้องจัดปายนิเทศให้ความรู้ใหม่ ๆ และข้อมูลต่าง ๆ แก่ครูและนักเรียน โดยแต่ละฝ่ายหรือหมวดวิชาจัดปายนิเทศจะเป็นประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างสูง
5. การจัดมุมหนังสือ (Book End) การจัดมุมหนังสือ เพื่อเป็นศูนย์รวมเอกสารหนังสือตำรา กฎระเบียบ หลักสูตรและงานวิจัยใหม่ ๆ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าในการพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้า มีความรู้ ความคิดอะไรใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรต้องการและเป็นบุคคลที่ปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่ออาศัยอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ห้องเฉพาะเป็นที่รวบรวมเอกสาร หนังสือ ตำราต่าง ๆ เหล่านี้อาจเรียกว่าห้องสมุดสำหรับครู หรือหากไม่สามารถจัดห้องพิเศษให้ได้ก็อาจจัดไว้ที่มุมใดมุมหนึ่งของห้องฝ่ายวิชาการ และอาจเรียกว่ามุมหนังสือสำหรับครูก็ได้
6. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Counselor) การให้คำปรึกษาแนะนำ เทคนิคของผู้ให้การนิเทศแก่ครู หลังจากทราบข้อมูลหรือปัญหาจากครู หรือหลังจากสังเกตการสอนหรือหลังการเยี่ยมชั้นเรียน หรือตามความต้องการของผู้มาปรึกษา อาจเป็นเรื่องปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาทางวิชาชีพครูก็ได้ การให้คำปรึกษาแนะนำอาจให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มย่อยก็ได้เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาการทำงานในหน้าที่ และการปรับปรุง การเรียนการสอนของครู
7. การสาธิตการสอน (Demonstration) การสาธิตการสอนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเหตุการณ์ที่จัดเรียงลำดับไว้แล้วมาเสนอต่อกลุ่ม เพื่อให้ครูหรือผู้สังเกตการณ์มีลักษณะเป็นจริง แต่โดยธรรมชาติจะเน้นด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติ ซึ่งผู้สังเกตจำเป็นต้องดูการสาธิตจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูมากขึ้น
8. การไปเยี่ยมโรงเรียนอื่น (Intervisiting) การไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น หากกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การไปศึกษานอกสถานที่หรือไปศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นด้านต่าง ๆ เช่น ดีเด่นด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ดีเด่นด้านจัดสภาพแวดล้อม ดีเด่นด้านการจัดระบบการบริหารโรงเรียน และดีเด่นด้านอื่น ๆ การเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นจะทำให้ครูได้พบสิ่งแปลกใหม่และเกิดการเปรียบเทียบถึงสภาพความเป็นอยู่
9. การศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลอง (Educational Research) การศึกษาค้นคว้า วิจัย ทดลอง เป็นวิธีการหาข้อสรุปในบางเรื่องจากปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมการนิเทศ อีกวิธีหนึ่งที่ผู้นิเทศและครูสามารถดำเนินการร่วมกัน เช่น ทดลองวิธีสอนทดลองการใช้อุปกรณ์การสอน หรือสื่อการสอน หรือการทำวิจัยทดลองเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือวิจัยปัญหาท้องถิ่น นอกจากนี้ กิจกรรมนิเทศลักษณะนี้ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูได้ประดิษฐ์คิดค้น ทดลองสื่อการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป



10. ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ (Articles/Reports) ในการเรียนการสอน ครูจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ทำให้เกิดปัญหาามาเตรียมการสอน พัฒนาการสอนให้นักเรียนทุกคนเกิดการพัฒนาตามที่หลักสูตรต้องการและอีกส่วนหนึ่งโรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูเขียนบทความทางวิชาการเพื่อออกวารสารทางวิชาการทั่วไปที่วางจำหน่ายในตลาดทำให้ครู มีรายได้อีกทางหนึ่ง

11. การจัดนิทรรศการ (Exhibition) การจัดนิทรรศการเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครู ปฏิบัติงานอย่างมีความกระตือรือร้นซึ่งเป็นการแสดงผลงานของครูเกี่ยวกับการสอน เช่นนวัตกรรมหรือ สื่อการเรียนการสอนที่ครูผลิตในแต่ละรายวิชา เพื่อให้ครู นักเรียน ข้าราชการหน่วยงานอื่น ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไปได้ศึกษาถึงความก้าวหน้าทางการศึกษาพร้อมทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนไปด้วย การจัดนิทรรศการเหมาะสำหรับการแสดงผลงานที่เป็นกลุ่มใหญ่ เพราะจะก่อให้เกิด ประโยชน์อย่างแท้จริงแก่งาน การบริหารการศึกษา (Inservice Education) การปฐมนิเทศ (Orientation) และการประชาสัมพันธ์ (Information)

12. การให้ไปฝึกงาน (On The Job Training) การให้ไปฝึกงานโดยให้หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าหมวด ขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนส่งครูในฝ่ายหรือหมวดวิชาไปฝึกงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนหรือเลือกสถานที่ฝึกงาน เพื่อกลับมาปฏิบัติงาน หรือสอนนักเรียนให้ทันสมัยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

13. กลุ่มสร้างเสริมคุณภาพงาน (Quality Control) เพื่อควบคุมคุณภาพของงาน ที่ปฏิบัติให้เป็นระบบชัดเจนขึ้น ต้องฝึกครูให้ทำงานเป็นระบบกลุ่ม ในกรณีที่น่าหลักการใช้กลุ่มสร้าง คุณภาพงานมาปฏิบัติอย่างเต็มรูปไม่ได้ เนื่องจากอาจจะมีข้อจำกัดอยู่หลาย ๆ ประการที่โรงเรียนอาจ เผชิญอยู่ แนวคิดของกลุ่มสร้างคุณภาพงานนี้ อาจนำมาใช้ในลักษณะของการประยุกต์โดยการฝึกให้ผู้รับ การนิเทศสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น เทคนิคระดมความคิด เพื่อค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจน ทางเลือกมาแก้ปัญหาตามความจำเป็นและเหมาะสม แล้วนำไปใช้ในการนิเทศ งานวิชาการได้ เพื่อการทำงานเป็นกลุ่ม

14. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการสอนเป็นกิจกรรมการนิเทศงาน วิชาการที่จัดในชั้นเรียน ซึ่งปัจจุบันมุ่งเน้นการนิเทศแบบคลินิก การสังเกตการสอนจะต้องกระทำอย่างมี ระบบ เทคนิคและวิธีการสังเกตมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เช่น สังเกตเพื่อนแนะนำเกี่ยวกับการสอน การสังเกตควรเป็นเวลาสั้น ๆ และสังเกตแบบธรรมดาทั่วไปสังเกตเพื่อประเมินค่า การสังเกต จำเป็นต้องกระทำบ่อย ๆ และใช้เวลายาวนาน และมีการกำหนดวิธีการดำเนินงาน วิธีการสังเกตอย่างมี มาตรฐานพร้อมทั้งกำหนดอุปกรณ์ที่จำเป็นให้แน่นอน

กรมวิชาการ (2543 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นไป ได้ ตามสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะดำเนินการได้ ดังนี้

1. การให้ความรู้ เช่น แนะนำ ประชุมปรึกษาหารือ จัดอบรมปฐมนิเทศ ใช้เอกสารให้ ความรู้ การหาวิทยากรมาให้ความรู้ในบางครั้ง
2. การสาธิตให้ดู
3. การประสานงานให้ร่วมกันทำงาน
4. การพาไปดูงาน
5. การบริการทางด้านวิชาการ



6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. การไปฝึกงาน
8. การจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น
9. การทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันความจำเป็นในการนิเทศ

กรมวิชาการ (2543 : 13) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศมี ดังนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน ตลอดเวลา
2. การพัฒนาคุณภาพครูประจำการมีความซับซ้อนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการนิเทศ

3. การพัฒนาสถานศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา
4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สรุปกิจกรรมการนิเทศ เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันคิดปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพกิจกรรมการนิเทศมีอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นิเทศจะเลือกใช้ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น อันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และคุณลักษณะของนักเรียนตามที่หลักสูตรต้องการ ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต

จากการกล่าวถึงการนิเทศ สรุปได้ดังนี้ การนิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอาจจะเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศแล้วแต่สถานการณ์ เพราะทุกคนมีความสามารถซึ่งแต่ละคนไม่มีทุกเรื่อง ดังนั้น จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ เพื่อพัฒนางานและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีขั้นตอนการนิเทศ คือ การวางแผน เตรียมการ ปฏิบัติการ และติดตามผล ซึ่งขั้นตอนกระบวนการถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน การนิเทศก็จะบรรลุตามที่มุ่งหวังไว้ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

1. การนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทำให้ครูทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา ทำให้การพัฒนาทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย การวิเคราะห์ หรือ การอภิปราย มักมีประโยชน์และให้ข้อคิดแก่ครูซึ่งการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสามารถให้บริการได้
2. การนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของครู ครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี แต่จำเป็นจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอขณะทำงาน
3. การนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครู ให้จัดเตรียมการกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสามารถ และความแตกต่างของเด็กแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการช่วยเหลือแนะนำครู ให้ปรับปรุงการจัดกิจกรรม สื่อการเรียน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ถูกต้อง และเหมาะสมให้กับเด็ก โดยอาศัยความร่วมมือจากครูระดับก่อนประถมศึกษา กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม และพัฒนาการแก่เด็ก การนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน จึงไม่ใช่การตรวจตราหรือเพ่งเล็งที่ตัวครูอย่างในอดีต



กิจกรรมการการนิเทศการศึกษา ก่อนประถมศึกษา ช่วยให้ครูจัดประสบการณ์และ จัดกิจกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยทั่วไปกิจกรรมที่นิเทศดำเนินการในระดับก่อนประถมศึกษา ผู้นิเทศจะทำงานกับครูผู้สอนในเรื่อง แนวทางการจัดประสบการณ์ แผนการจัดประสบการณ์ กิจกรรม สื่อการเรียน การประเมินพัฒนาการ ตลอดจนปัญหาการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา กิจกรรมการ นิเทศศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอาจใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การประชุมนิเทศ เป็นการประชุมครั้งแรก เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติ ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจและให้ความสำคัญ และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัด กิจกรรมการเตรียมความพร้อมสามารถปรับปรุงจัดประสบการณ์ให้เด็กได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายได้

2. การประชุมปรึกษาหารืออาจจัดเป็นการประชุมกลุ่มย่อยหรือการประชุมกลุ่มใหญ่ เพื่อหาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจน แลกเปลี่ยนงานต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่กำลังจะทำ กระทำแล้วหรือให้ความรู้เพิ่มเติม

3. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติ หรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจ ในเรื่องนั้น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา การประเมินพัฒนาการ เป็นต้น การสัมมนาช่วยให้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน และสามารถรวบรวม ข้อมูล ข้อเสนอต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้รับความรู้ จากวิทยากรและลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหา ศึกษาด้วยกันเป็นกลุ่มย่อย ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะได้ผลงาน หรือเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยให้คำแนะนำปรึกษา

5. การพบปะสนทนา เป็นการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูได้รับคำแนะนำอย่างใกล้ชิด เมื่อเกิดปัญหาทางวิชาการ การจกบรรยากาศที่ดีมีความเป็นกันเองและความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ให้การนิเทศกับครูจะช่วยให้การนิเทศได้รับผลดี

6. การสังเกตการณ์สอน บางครั้งผู้นิเทศ และผู้บริหารโรงเรียนจะมาสังเกตการณ์สอน ของครูในชั้นเรียน เพื่อจะให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่ครูได้ถูกต้อง มิใช่จับผิด ครูผู้สอนโดยทั่วไป จะมีการสังเกตในสิ่งต่อไปนี้ คือ

- 6.1 การจัดห้องเรียนและสภาพแวดล้อม
- 6.2 การสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียน
- 6.3 บุคลิกภาพและพฤติกรรมการทำงานของครู
- 6.4 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเด็กและครู
- 6.5 การดูแลเด็กทั้งในและนอกห้องเรียน
- 6.6 พฤติกรรมและพัฒนาการของเด็ก
- 6.7 การจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก

7. การสาธิตการสอน มีจุดมุ่งหมายให้ครูเห็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้อง เกี่ยวกับวิธี และเทคนิคการสอน ผู้นิเทศอาจเชิญครู หรือผู้เชี่ยวชาญและมีความสามารถในเรื่องนั้น ๆ เป็นพิเศษ มาสาธิตให้ครูดู จะช่วยให้เกิดความมั่นใจมีความกระตือรือร้น หรือเกิดความคิด นำสิ่งที่ตนได้ดู ไปปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น





8. การศึกษานอกสถานที่ มีจุดมุ่งหมายให้ครูได้เห็นวิธีการจัดระเบียบการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา นอกเหนือจากโรงเรียนที่ตนเองสอนอยู่ เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความคิดเปรียบเทียบนำแนวคิดที่ถูกต้องและเหมาะสมมาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีส่วนในการเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ครูอีกประการหนึ่ง

9. การบรรยายหรือปาฐกถา คือการเชิญบุคคลต่าง ๆ ที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหา หรือเรื่องที่ครูส่วนใหญ่สนใจ เช่นวิธีการสอนกิจกรรมการเคลื่อนไหวและเป็นจังหวะในระดับก่อนประถมศึกษา การจัดห้องเรียน เป็นต้น

10. การแจกเอกสาร เป็นที่นิยมกันมากวิธีหนึ่ง เพราะเกิดประโยชน์อีกแบบหนึ่งกับครู และช่วยครูได้มาก สามารถใช้เป็นคู่มือการจัดกิจกรรมและเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ทั้งเป็นการเผยแพร่ผลงานของเพื่อนครูด้วยกันอีกด้วย

สรุปว่านิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านบริหาร ด้านการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู ผู้บริหารกับครู ซึ่งจะนำไปก่อให้เกิดเจตคติที่ดีทั้งต่องานที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้การติดตามผลงานต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้สำเร็จลุล่วงไปตามจุดประสงค์ อีกทั้งยังเป็นการระดมสมอง ระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่มาใช้ให้บังเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

### บริบทของโรงเรียนบ้านมาบกราด

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านมาบกราด ตั้งอยู่หมู่ที่ 17 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30250 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับ อนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนบ้านมาบกราด มีหมู่บ้านในเขตบริการทั้งสิ้น 5 หมู่บ้าน ดังนี้

1. บ้านมาบกราด หมู่ที่ 5 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา
2. บ้านมาบกราด หมู่ที่ 14 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา
3. บ้านมาบกราด หมู่ที่ 17 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา
4. บ้านมาบกราด หมู่ที่ 22 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา
5. บ้านมาบกราด หมู่ที่ 23 ตำบลโคกกระชาย อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา

#### ข้อมูลด้านการบริหาร

ผู้บริหาร นายพิทยา หาญพรหม วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ วันที่ 26 พฤษภาคม 2546 จนถึงปัจจุบัน

รองผู้บริหาร นางสาวศิริวรรณ รักษาสรณ์น้อย วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ วันที่ 17 มิถุนายน 2554 จนถึงปัจจุบัน

ในการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านมาบกราดเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาและผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับปฏิบัติงาน



ของโรงเรียน การกิจหลักของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอันได้แก่ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสุขภาพอนามัยที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 5) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นโรงเรียนที่ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น จากชั้นประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อช่วยให้เด็กมีโอกาสเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากขึ้น โดยมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 เห็นชอบในหลักการให้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อไปอีก 3 ปี โดยประกาศให้ท้องที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป ทั้งนี้ให้มีการแก้ไขแผนการศึกษาชาติและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องโดยให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาโดยไม่บังคับต่อไปอีก 3 ปี โดยให้ใช้งบประมาณที่ได้รับตามปกติและอยู่ในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีอัตราเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาค่อนข้างต่ำ เนื่องจากความยากจนของผู้ปกครองให้พิจารณาสิ่งจูงใจให้ผู้ปกครอง ส่งผู้อยู่ในปกครองของตนเรียนต่อในรูปขุดเขยลักษณะใดลักษณะหนึ่งด้วยการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น

## 2. สภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ครูผู้สอนระดับปฐมวัยโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 4 – 5 ปี พบว่า ครูผู้สอนยังขาดการวางแผนการจัดกิจกรรมที่ดี ไม่ได้จัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ส่งผลให้กิจกรรมการจัดประสบการณ์ไม่สนุก ไม่สร้างความสนใจ ทำให้เด็กเบื่อหน่ายการเรียน หรือมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมน้อย เพราะไม่ได้จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น และผ่านสื่อวัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม ที่เน้นให้เด็กเกิด ทักษะ การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้พัฒนาการของเด็ก ทั้ง 4 ด้าน ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร อีกทั้งครูผู้สอนไม่ได้รับการนิเทศ การฝึกอบรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่มีเทคนิคแนวทางหรือวิธีคิดที่ดีพอ สำหรับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ครูไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่สอนอย่างเดียว เท่านั้น แต่ครูมีหน้าที่ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กหรือผู้เรียน และการที่จะให้ครู เป็นนักวางแผนและนักคิดที่ดีนั้น จะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ สารสนเทศสมัยใหม่ตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่าง ชาญฉลาด เพื่อเตรียมพัฒนาเด็กให้เจริญเต็มตามศักยภาพ ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพราะภารกิจหลักในการปฏิบัติการสอนนั้น ยังคงเป็นครูที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนใน สถานศึกษา การจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัย นั้น ประสบการณ์ที่จัดต้องสนองต่อการพัฒนา ของเด็กทั้ง 4 ด้าน และกิจกรรมที่จะจัดประสบการณ์ให้กับเด็กนั้น ก็ต้องบูรณาการให้ครอบคลุมกิจกรรมหลักทั้ง 6 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมเกมศึกษา (กรมวิชาการ. 2539 : 2) กิจกรรมนั้นก็ต้องเป็นกิจกรรมที่สร้างความสนใจ ช่วยให้เด็กเกิดความสุขสนุกสนานและมีความสุขในการร่วมกิจกรรมการที่จะจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูจะต้องวางแผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ



มีการปรับปรุงและพัฒนา แผนการจัดประสบการณ์ให้เป็นแผนการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างแท้จริง

ครูผู้สอนนักเรียนในระดับปฐมวัยทุกคนมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น ในบทบาทหน้าที่อันสำคัญยิ่งในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สูงสุด จึงมีความสนใจและสนใจต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มย่อยและการนิเทศการศึกษา เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

### การวิจัยปฏิบัติการ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะกล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย กรอบแสดงลักษณะ กระบวนการวิจัย ขั้นตอน และสรุปหลักการของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

#### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 36) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการวิจัย ประเภท หนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยการใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริง หรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2540 : 134) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมาย พื้นฐานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะจุดเฉพาะที่เฉพาะเรื่องมากกว่า เพื่อสร้าง ความรู้ผลิตความรู้ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ของความรู้เป็นเพียงเป้าหมายรองหรือผลพลวงของการ วิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นหมายความว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาผสมผสาน หรือมาบูรณาการกับความรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบที่แจ่มแจ้งอันจะนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) กล่าวโดยสรุปหลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็น คุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติต่อการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการ เปลี่ยนแปลงการศึกษานั้น และการเรียนรู้ลำดับการเปลี่ยนแปลง
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานกลุ่มและใช้การปรึกษาหารือร่วมมือทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ โดยการประเมินตรวจสอบ ในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระเบียบ โดยบุคคลที่ เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ แนวคิดนั้นถูกต้องหรือผิด



5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ อาจเริ่มต้นจากบุคคลเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ และแนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึกพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎีได้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัย แก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

การวิจัยปฏิบัติการในความหมายหรือมโนทัศน์ของกลุ่มนักวิจัยทางสังคมศาสตร์

Lewin (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Lewin. 1946) กล่าวถึง มโนทัศน์การวิจัยปฏิบัติการว่า มีเป้าหมายที่ต้องการให้ปฏิบัติในสังคมทั้งการวางแผนหรือการบริหารจัดการเป็นไปอย่างดีที่สุด ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีลักษณะต้องเทียบเคียงกับเงื่อนไข และผลที่เกิดขึ้นตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคมที่มีความแตกต่างกัน และผลวิจัยนั้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

Denzin และ Lincoln (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Denzin and Lincoln. 1994) กล่าวถึง มโนทัศน์การปฏิบัติการวิจัยว่า เป็นการวิจัยที่ถูกผู้วิจัยหรือผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ตลอดกระบวนการและเข้าใจสภาพการณ์และวิธีการแก้ไขร่วมกัน ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการใช้รูปแบบวิธีปฏิบัติเฉพาะที่เฉพาะถิ่น วิธีวิจัยใช้ศึกษาเฉพาะกลุ่ม และประยุกต์ทฤษฎีในระดับย่อยมาใช้เฉพาะปัญหา

Striger (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Striger. 1996) กล่าวถึง มโนทัศน์ของการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าแบบวิวัฒน์ (Evolving) กล่าวคือค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับหรืออาจกล่าวว่าเป็นการวิจัยแบบร่วมมือกันศึกษาเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์กลุ่มชุมชน หรือองค์กรกำลังเผชิญอยู่

นอกจากนี้ ยังมีนักวิจัยส่วนหนึ่งที่นำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานด้านการศึกษา และให้ความหมายและมโนทัศน์ของการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

Corey (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Corey. 1953) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงาน (Practitioner) ได้พยายามศึกษาปัญหาของพวกเขาโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมทั้งประเมินการตัดสินใจ กระบวนการนั้นกล่าวได้ว่าเป็นวิจัยปฏิบัติการ

Elliott (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Elliott. 1981) ให้ความหมายว่าการวิจัยปฏิบัติงานเป็นการศึกษาในสถานการณ์เชิงสังคมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในบริบทนั้น

Marsh และ Stafford (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Marsh and Stafford. 1984) ให้ความหมายเชิงปฏิบัติงานคร่าว ๆ เป็นรูปแบบการแก้ไขปัญหาซึ่งสามารถช่วยเหลือครูในการนำหลักสูตรไปใช้



Ebbutt (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Ebbutt. 1983) ให้ความหมายว่าการวิจัยปฏิบัติการเน้นที่วิธีดำเนินงานว่าเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ เพื่อพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานอย่างมีแนวทางและต้องสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของตนเอง

Kemmis และ McTaggart (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องชอบธรรมกับบริบททางสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

McKernan (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทบทวนการทำงานในขอบเขตที่เกิดปัญหาขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

สรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการได้ว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้แนวทางปฏิบัติหรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

2. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ Lewin ดังนี้ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Lewin. 1983)

2.1 กระบวนการของ Kurt Lewin มีการประยุกต์ใช้มากในการวิจัยเพื่อการจัดการหรือทำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กระบวนการของ Lewin จะมีลักษณะเป็นลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน (Spiraling Decision) เริ่มต้นจากการสำรวจ สภาพการณ์ปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วลงมือปฏิบัติ และประเมินผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นขั้นตอนปฏิบัติการวิจัยของ Lewin จึงประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact-finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะเริ่มต้น

2.1.1 กำหนดแนวคิด (Idea) ที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาว่า จะเริ่มปรับปรุงในส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบตามมา แนวความคิดทั่วไปนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น (Reconnaissance) ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจนี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการจะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติ

2.1.2 ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดแก้ไขปรับปรุง บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และเป็นความสนใจร่วมกัน

2.1.3 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ

กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Steps) เป็นการแตกแผนออกเป็นย่อย ๆ ดังนี้

2.1.3.1 เริ่มต้นขั้นตอนแรกด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงาน และต้องมองไปยังผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนที่จะเริ่มต้นด้วยความรอบคอบ และวางแผนการติดตามผลที่จะเกิดตามมา แล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินว่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด ต้องมีการ



สะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่สองหรือขั้นตอนต่อ ๆ ไป

2.1.3.2 เริ่มดำเนินการปฏิบัติงานในแผนที่สอง แล้วติดตามตรวจสอบ ประเมินผล แล้ววางแผนใหม่ไปเรื่อย ๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบ หรือปัญหายังไม่คลี่คลายใน กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ที่กลุ่มนักวิจัยต้องมีหรือได้กระทำ คือ

1) การอาศัยความร่วมมือกัน (Collaborative) ของผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ของกระบวนการวิจัยต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม

2) การอาศัยการเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม (Group Dynamics) โดยการปฏิบัติงานจะใช้กระบวนการกลุ่มมาเป็นเครื่องมือ

3) การส่องสะท้อนผล ตามวงจรมันไดเวียน (Spiral of Reflective) แนวคิดของ Lewin นี้มีอิทธิพลต่อการวิจัยปฏิบัติการของ Elliott และกลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin โดยได้นำเอาวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมันไดเวียนของ Lewin มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษาในประเทศออสเตรเลียในเวลาต่อมา

2.2 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Elliott ดังนี้ (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Elliott. 1996)

John Elliott เป็นคนหนึ่งที่บุกเบิกการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษาในระยะต่อมา โดยได้ประยุกต์กระบวนการของ Lewin มาใช้เป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในประเทศอังกฤษ โดยเขียนบทความชิ้นแรกชื่อ What is Action research in Schools ?

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยการให้ผู้วิจัยกำหนดความคิดทั่วไปแล้วสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น กำหนดแผน นำแผนไปใช้ กำกับติดตามการใช้แผนและดูผลที่เกิดขึ้นแล้วสำรวจสภาพการณ์อีกครั้งเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อเริ่มวงจรใหม่ Elliott เห็นว่า ความคิดทั่วไปเป็นสิ่งที่ชี้ความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผน คือ กระบวนการที่ดำเนินการต่อ ๆ ไป

จุดที่ Elliott ได้ประยุกต์จากแนวความคิดของ Lewin ก็คือ นักวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทั่วไปได้ในวงจรใหม่และเห็นว่า ในการสำรวจ การวิเคราะห์ และการกำกับ ติดตามสามารถกระทำได้ในแต่ละวงจร ไม่ใช่จะกำหนดไว้เฉพาะในขั้นตอนเริ่มต้นเท่านั้น เหตุผล เพราะการวิเคราะห์หรือการกำหนดปัญหาในการวิจัยนั้น บางครั้งนักวิจัยอาจจะกำหนดขึ้น โดยไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้น เมื่อดำเนินการวิจัยไปช่วงหนึ่งแล้ว ถ้านักวิจัยพบว่าปัญหาที่กำลังดำเนินการวิจัยไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ก็ควรเปลี่ยนแปลงความคิดทั่วไปแล้วเริ่มใหม่ อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Elliott ยังคงไม่แตกต่างไปจากแนวคิดของ Lewin ในส่วนที่เป็นขั้นตอนการวิจัยที่ยังมีลักษณะเป็นมันไดเวียน

2.3 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Deakin. 1996)

ในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะ ได้แนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลีย จนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ Kemmis คณะนั้นการวิจัยปฏิบัติการคือ วิจัยแบบมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิด



การเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่มดังนั้นใน ขั้นตอนของการวิจัย ปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธี สอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจ ร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ

2.3.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่ปัญหา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงาน ที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีความยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้

2.3.2 การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ อย่างละเอียด รอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์การสังเกตผลการปฏิบัติ เป็นการบันทึกข้อมูล หลักฐาน หรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัด แบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้จะนำไปสู่การสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติ อย่างเข้าใจและถูกต้องทิศทาง

2.3.3 การสะท้อนผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนใน วงจรต่อไป

ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin จึงประกอบด้วยจุดสำคัญ 4 จุด ดังที่กล่าวมา คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหวลักษณะ เคลื่อนยว่วนไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่ง และไม่จบลงไปด้วยตัวเอง

2.4 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Ebbutt (ประวิต เอรารธรรม์. 2545 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Ebbutt. 1983) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kemmis และ Elliott ว่าเป็นการประยุกต์ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มาใช้ ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่การศึกษา ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ แต่ยังรวมถึงการศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อนำมาประกอบการอภิปราย การหาข้อสรุป การกำหนดระยะเวลา การตรวจสอบความเป็นไปได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 รูปแบบนั้นพิจารณา จะพบว่า หากนักวิจัยต้องการที่จะย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง นักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยซ้ำตาม ขั้นตอนเดิม ประเด็นดังกล่าว Ebbutt เสนอว่า แนวทางที่เหมาะสมในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ คือ การพิจารณาแต่ละขั้นตอนใดที่สำเร็จและไม่สำเร็จ โดยดูได้จากข้อมูลย้อนกลับขณะดำเนินการ หากขั้นตอนใดสำเร็จก็ดำเนินการต่อ แต่ถ้าขั้นตอนใดไม่สำเร็จก็ปรับเปลี่ยนแผนใหม่เพราะขั้นตอนนั้น ไม่ต้องย้อนไปที่จุดเริ่มต้นใหม่ ซึ่งรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการศึกษาของ Ebbutt

สำหรับรูปแบบ Ebbutt การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ นั้น ประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม นอกจากนี้ขณะดำเนินการนักวิจัยยังสามารถ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องกันไปแนวเส้นตรงถ้ากิจกรรมที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติได้ 2 กรณี คือ 1) ปรับปรุง แก้ไข แนวคิดทั่วไปหรือ 2) จะปรับปรุง แก้ไข แผนงานทั้งหมดก็ได้

ความแตกต่างระหว่างรูปแบบ Ebbutt กับสามรูปแบบแรกที่กำลังกล่าวมา คือ ทั้งสามรูปแบบแรกประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อน โดย Lewin กับ Kemmis ใช้ประโยชน์จากการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติ ส่วน Elliott ใช้ข้อมูล



จากการส่องสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขความคิดทั่วไป ซึ่งทั้งสามรูปแบบไม่ได้กล่าวถึงกรณีที่เกิดกิจกรรมภายในแผนสามารถปฏิบัติได้เหมาะสมหรือประสบความสำเร็จว่าควรจะทำต่อไปอย่างไร

2.5 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ McKernan (ประวัติ เอรารวรรณ. 2545 : 18 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996) ได้เสนอวงจรการวิจัยปฏิบัติการที่ยืดเอาระยะเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมหลักในวงจรปฏิบัติที่ 1 เริ่มจากการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติและมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานนั้น เมื่อปฏิบัติจนครบวงจรแล้วก็เริ่มระบุปัญหาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมใหม่ในวงจรปฏิบัติที่ 2 และต่อไปเรื่อย ๆ กิจกรรมในแต่ละวงจร ประกอบด้วย

- 2.5.1 การนิยามปัญหา ในสถานการณ์ที่นักวิจัยประสบอยู่ในการปฏิบัติงาน
- 2.5.2 การประเมินค่าความต้องการจำเป็นที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 2.5.3 การกำหนดสมมติฐาน เป็นการกำหนดผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติ
- 2.5.4 พัฒนาแผนปฏิบัติ ซึ่งต้องทำอย่างละเอียดรอบคอบ
- 2.5.5 ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้
- 2.5.6 ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
- 2.5.7 สะท้อนผลปฏิบัติ อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจ
- 2.5.8 ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมในช่วงเวลาต่อไป

จากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่กล่าวมาทั้งหมด 5 กระบวนการนั้น จะเห็นว่ามักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปสู่ขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้น คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานที่เป็นระบบนั่นเอง แต่จุดเด่นของการวิจัยปฏิบัติการนอกเหนือจากความเป็นระบบแล้ว คือ การดำเนินการนั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งต้องมีการส่องสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นซึ่งเคมีส และแม็กแท็กการ์ด (ประวัติ เอรารวรรณ. 2545 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่อยู่ 3 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงแก้ไขปัญหที่กำลังประสบอยู่เท่านั้น แต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานของผู้อื่นแต่เป็นงานของกลุ่มตนเองที่มีบทบาทหน้าที่
3. การวิจัยปฏิบัติการไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายสภาพการณ์อย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัย และสถานการณ์แวดล้อม

ดังนั้นในการวิจัยปฏิบัติการของนักวิจัยก็ควรต้องคำนึงถึงและพิจารณากระบวนการที่ได้ลงมือปฏิบัติว่าสอดคล้องเป็นไปตามหลักการดังที่กล่าวมานี้หรือไม่ เพื่อให้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างแท้จริง





## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ปิยธิดา พลน้ำเที่ยง (2547 : 118 – 126) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โรงเรียนอนุบาลปิยะธิดา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ยังไม่บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา กล่าวคือ กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 คน สามารถจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้ทุกชั้น ตอน แต่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ ดังจะเห็นได้จากการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ 2 ครั้ง กลุ่มเป้าหมายทุกคนปฏิบัติได้ในระดับปรับปรุงหลายข้อ ส่งผลให้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนทั้ง 3 ห้องเรียน อยู่ในระดับปรับปรุงหลายข้อ และผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังไม่พอใจในพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการพัฒนา การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ในวงรอบที่ 2 ซึ่งผลการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 คน สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้ตามแผน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนโดยรวมเฉลี่ยทุกรายการและทุกข้ออยู่ในระดับดี ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ออกหลานของตนเอง

วัฒนา กงวิรัตน์ (2547 : 144 – 146) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลนครพนม และโรงเรียนเมืองนครพนม พบว่า ผลจากการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย การนิเทศติดตาม และการตรวจสอบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้ประเมินโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และตรวจสอบประเมินหลักสูตร ที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาร่วมกันจัดทำขึ้น มีผลการพัฒนาเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าที่กำหนดไว้ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาลนครพนมและโรงเรียนเมืองนครพนมได้ แนวทางที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว่าร่วมกันกำหนดขึ้น สามารถพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยได้ ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานอื่นนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ผลการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครพนมและโรงเรียนเมืองนครพนมบรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ

ศรายุทธ ธิศรีชัย (2549 : 88 - 89) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนตาดทองพิทยาคม อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งสรุปผล ดังนี้ 1) ผลการศึกษาก่อนดำเนินการพัฒนา ครูผู้สอนร้อยละ 66.67 ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นจุดอ่อนของบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน เทคนิคและวิธีการสอนของครูยังเป็นการบอกความรู้ให้นักเรียน ให้นักเรียนจดบันทึกความรู้ในลักษณะเป็นเนื้อหาวิชา หรือความคิดรวบยอด ครูเป็นผู้สรุปให้ วิธีการวัดผลประเมินผล ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใช้การทดสอบเป็นส่วนใหญ่ และครูผู้สอนขาดการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินผลในลักษณะดังกล่าวผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และขาดทักษะในการค้นหาเหตุผลจากการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามจุดหมายของหลักสูตร 2) ผลการศึกษาการสร้างความรู้ ความเข้าใจการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า จากการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า



มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตร องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งต้องวัดผลประเมินผลให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านคุณลักษณะ (Attitude) นอกจากนี้ จากการใช้ กลยุทธ์การนิเทศ ทั้ง 2 วงรอบ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผลการศึกษาความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ผลจากการนิเทศ ทั้ง 2 วงรอบ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกัน และเหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ใช้สื่อการสอน และสร้างบรรยากาศในการเรียนดีมาก ครูมีการเตรียมเนื้อหาและวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูได้เอาใจใส่ต่อผู้เรียนมากขึ้น กิจกรรมการเรียนรู้ของครูทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและมีความคิดสร้างสรรค์ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาในการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนและครูมีการประเมินพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) ผลการศึกษานำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุขเรียนรู้จากการคิด การปฏิบัติจริง และเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น ตามความสามารถของผู้เรียนกิจกรรมการเรียนรู้สามารถสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้ ครูเป็นผู้คอยกระตุ้น ให้คำชี้แนะแนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือนักเรียนตลอดเวลา ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลนักเรียนได้มีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และแก้ปัญหาร่วมกันได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มนักเรียนได้ปรับปรุงตนเอง อยู่เสมอ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ร่วมคิด ร่วมหาคำตอบ นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง

สมโชค กางรัมย์ (2549 : 88 - 90) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเลไลน์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไม่มีคามรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ไม่สามารถจัดการเรียนแบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ดำเนินการเป็นวงรอบ 2 วงรอบ ในวงรอบที่ 1 สามารถพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ แต่ยังไม่เป็นที่พอใจจากการสรุปผลการกิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จัดการเรียนรู้บางขั้นตอนไม่เป็นไปตามแผนการสอน บางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนและเวลาที่กำหนดการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมนักเรียนไม่ให้ความร่วมมือ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมปรึกษาหารือและได้กำหนดให้ดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศภายในและเก็บข้อมูลโดยการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ การสังเกต การสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ด้วยกิจกรรม



การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี

นริศรา ชมจุมจิง (2550 : 125 - 127) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ กิ่งอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนการดำเนินการผู้ดูแลเด็กผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และไม่สามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 6 ขั้นตอน ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน ดำเนินการ 2 วงรอบ ในวงรอบที่ 1 สามารถพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การจัดการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ และสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 6 ขั้นตอน การจัดประสบการณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการไปด้วยดีแต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจพบว่า ผู้ดูแลเด็กผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางคนยังมีความรู้ความเข้าใจและการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ไม่ดีเท่าที่ควรผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาได้ประชุมและมีมติให้ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาด้วยกิจกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอีกในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศภายใน ซึ่งได้นำข้อเสนอแนะในวงรอบที่ 1 มาปรับปรุงพัฒนาในวงรอบที่ 2 คือให้ผู้ดูแลเด็กผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าแต่ละคนเขียนแผนการจัดประสบการณ์แล้วปฏิบัติการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการจริงๆ แล้วทำการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ ผลปรากฏว่า ผู้ดูแลเด็กผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์และนำไปจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 6 ขั้นตอนเป็นอย่างดี

ประภัสสร ประทุมตา (2550 : 83 - 84) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเป็นอย่างดีและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2) ด้านความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ พบว่าได้มีการแก้ไขแผนการสอนตามที่ได้รับคำแนะนำให้แก้ไข ผู้ให้การนิเทศจัดเวลาในการตรวจแผนการสอนมากขึ้น เพื่อให้สามารถตรวจแผนการสอนได้อย่างละเอียด กลุ่มเป้าหมายจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการมากขึ้น และสามารถเขียนแผนแบบบูรณาการได้ด้วยตนเอง 3) ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ในวงรอบที่ 2 พบว่ามีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้เทคนิคสร้างความสนใจและทบทวนเนื้อหาที่ได้เรียนมาแล้วการสอนดำเนินกิจกรรมตามแผนการสอนโดยใช้เทคนิคบรรยายและอธิบายให้นักเรียนสาธิตและกระบวนการกลุ่ม นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ครูมีความมั่นใจในการสอน และมีความแม่นยำในเนื้อหามากขึ้น ชั้นสรุปการสอนมีการสรุปบทเรียน โดยครูและนักเรียนได้ร่วมกันสรุปและมีกิจกรรมการทำงานตามใบงานที่ได้หมายให้รูปแบบการใช้สื่อการสอน ใช้สื่อที่ผู้สอนจัดทำขึ้นจากวัสดุต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น การใช้สื่อมีความเหมาะสม แต่เวลาในการใช้สื่อบางครั้งไม่เพียงพอกับเวลาที่สอนการปกครองชั้นเรียนและการจัดบรรยากาศดีมีความเป็นธรรมชาติ นักเรียนให้ความสนใจการเรียนและไม่เครียด



การประเมินผลวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ครูใช้คำถามและการสังเกตพฤติกรรม  
นักเรียนขณะนั่งเรียนมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน

พิภพ ธรรมประชา (2550 : 83 - 84) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้านการจัดประสบการณ์ ในวงรอบที่ 1 โดย ใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการ พบว่าการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยการประชุมปฏิบัติการ สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยได้ กลยุทธ์ที่ 2 การนิเทศการสอน พบว่า กลุ่มเป้าหมาย 4 คนสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยได้เป็นที่น่าพอใจ 5 กิจกรรมคือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี และกิจกรรมกลางแจ้ง แต่ทุกคนยังขาดความมั่นใจ มีความประหม่า และวิตกกังวล ส่วนกลุ่มเป้าหมายอีก 1 คน ไม่สามารถจัดกิจกรรมเกมการศึกษาได้เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากยังขาดเทคนิคในการเล่น และการใช้เพลงประกอบเพื่อสร้างความสนใจ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมปรึกษาหารือกันวางแผนเพื่อแก้ปัญหาในการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นที่น่าพอใจยิ่ง ๆ ขึ้น และกิจกรรมเกมการศึกษาซึ่งเป็นประเด็นปัญหาให้เป็นที่น่าพอใจในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศการสอน โดยผู้ศึกษาค้นคว้าให้แนะนำ ไซ ปรับปรุง จนทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยตามกรอบกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ได้เป็นอย่างดี

ภัทรภรณ์ กลมลี (2550 : 93 - 95) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝกอำเภอบึงสามพัน จังหวัดหนองคาย พบว่า การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ในระดับดี ทุกคนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ แต่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ยังจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลผลการเรียนการสอนไม่เหมาะสมเท่าที่ควรในเรื่องการใช้เวลาไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ไม่ใช่เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นไม่ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม ไม่มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคลนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการสรุป และไม่มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน จึงเห็นควรได้รับการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา ผลการพัฒนาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย คือ มีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย คือ มีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ ได้ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างมากสามารถจัดกิจกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลผลการเรียนการสอนจัดได้เหมาะสมดีมาก ทั้งในเรื่องการใช้เวลาที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ



ของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคล นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุป และ มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ

รัตนพล บุญคงที่ (2550 : 119 - 123) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านเชียง กิ่งอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีประเด็นที่ไม่เข้าใจและต้องการได้รับการพัฒนาคือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย ที่ยังไม่เข้าใจต้องการได้รับการนิเทศอีกครั้งจึงจะเข้าใจเนื่องจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดประสบการณ์ ประหม่าและวิตกกังวล ขาดความมั่นใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งนับเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้อันจะส่งผลให้เด็กได้รับพัฒนาการครบทุกด้าน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมหารือร่วมกันจากปัญหาที่พบ ปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่มีอยู่คือการจัดประสบการณ์เรียนรู้ระดับปฐมวัยโดยได้กำหนดกลยุทธ์การนิเทศโดยวิทยากรให้คำแนะนำผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน มีความสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยเพิ่มมากขึ้นจากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาและการนิเทศในด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ระดับปฐมวัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจและมีความสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ระดับปฐมวัยเพิ่มขึ้นได้

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Harvey (2002 : 1252-A) ได้ศึกษาผลกระทบของผู้ใช้หนังสือนิทานบันทึกเสียงที่มีต่อการรู้และการแสดงออกเสียงคำศัพท์ของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กปฐมวัยจำนวน 80 คน จากโรงเรียนปฐมวัยในซานเมื่อง ในเขตเมืองซันโน และโรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบ เป็นเวลานานกว่า 10 สัปดาห์ โดยนักเรียนทุกคนได้รับการทดสอบด้วยแบบทดสอบคำศัพท์ที่มีภาพประกอบ การแสดงออกเพื่อวัดการพัฒนาคำศัพท์ที่รับรู้และที่แสดงออก นำรูปแบบการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ไปใช้เพื่อตรวจสอบผลที่มีต่อความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ เมื่อเด็กฟังอ่าน หนังสือบันทึกเสียงโดยอิสระ จากผลการศึกษามีข้อสรุปสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฟังหนังสือในเทปบันทึกเสียงของเด็กโดยอิสระสามารถเพิ่มคำศัพท์ที่รับรู้ และแสดงออกของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญ 2) ยิ่งคะแนนคำศัพท์เบื้องต้นของเด็กต่ำเท่าไร ประโยชน์ที่ได้รับหลังการทดลองก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้นถึงแม้ว่าความถี่ที่กลุ่มทดลองได้ฟังหนังสือบันทึกเสียงจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนคำศัพท์ที่รับรู้เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์ดังกล่าวเกี่ยวกับการพัฒนาคำศัพท์ที่แสดงออก และผู้ปกครองของเด็กในกลุ่มทดลองรายงานว่า เด็กของตนมีความสุขในการฟังหนังสือบันทึกเสียงอย่างมาก

Isikoglu (2002 : 1702-A) ได้ศึกษาถึงผลการใช้คอมพิวเตอร์ในชั้นเรียนปฐมวัยสองห้องเรียนว่า มีความแตกต่างกันอย่างไรเมื่อใช้หลักสูตรสามัญศึกษา และเมื่อใช้หลักสูตรวิธีสอนแบบโครงการ เพื่อตรวจสอบและอ้างหลักฐานเอกสารในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครู โดยรวมเอามุมมองของครูและเด็กเข้าไว้ในการศึกษา รวมทั้งศึกษาถึงรูปแบบของหลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบูรณาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบสืบเสาะเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงกรณีศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์ครู การวิเคราะห์ข้อมูล การเรียบเรียงข้อมูล การจัดประเภทต่างๆของข้อมูล การลงรหัสข้อมูล ผลการทดลอง พบว่า ห้องเรียนทั้งสองห้องใช้คอมพิวเตอร์เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเวลาเล่นมากกว่าบูรณาการเข้าในหลักสูตรชั้นเรียน ถึงแม้ว่า



ครูทุกคนจะใช้ความพยายามเพื่อที่จะบูรณาการคอมพิวเตอร์เข้าในชั้นเรียน และวิธีการสอนของครูยังส่งผลต่อการบูรณาการอีกด้วย เช่น ครูแมรีใช้หลักสูตรสามัญศึกษาแสดงให้เห็นบทบาทที่เฉื่อยชา ส่วนครูแอนนี่และครูทอมแสดงให้เห็นว่ามีการใช้คอมพิวเตอร์ที่ดีบางอย่าง โดยการจัดหาวิธีการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในด้านคอมพิวเตอร์ เด็กนักเรียนทั้งสองห้องก็แสดงให้เห็นวิธีการทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ต่อคอมพิวเตอร์ ในขณะที่เด็กส่วนมากในห้องเรียนของครูแอนนี่สนใจในการเล่นกับคอมพิวเตอร์ และพูดแสดงความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ประเด็นการค้นพบที่สำคัญ คือ หลักสูตรชั้นเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัย ที่กำหนดว่าควรจะใช้คอมพิวเตอร์อย่างไรในห้องเรียนเด็กปฐมวัย

Castle (2003 : 3097 - A) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการสอนเชิงวิพากษ์ที่แปรรูปได้ เพื่อการทำงานที่มีมาตรฐานของรัฐในปัจจุบันและทักษะ ซึ่งครูปัจจุบันต้องการสอนส่วนประกอบที่มีความรู้สึกได้รับการออกแบบเพื่อช่วยครูพัฒนาทางประสบการณ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล วิธีการศึกษา ดำเนินการ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่ครูฝึกสอนและผู้วิจัยระบอบองค์ประกอบของวิธีการสอนที่แปรรูปได้ เมื่อใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ กลุ่มได้ประเมินสภาพที่เป็นอยู่และทรัพยากรที่ช่วยเสียงและการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ส่วนที่สองของการศึกษาดำเนินการกับกลุ่ม นักการศึกษาผู้มีประสบการณ์และใช้กระบวนการ Hermeneutic นำทาง และจะเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นการออกแบบการศึกษาเชิงวิพากษ์ที่มีความรู้สึกได้หลายอย่าง ผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมวิชาการที่เข้มแข็งนี้รวมเข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นทางสังคมเชิงวิพากษ์โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ การค้นพบและการแก้ปัญหาช่วยประสิทธิผลของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนนักเรียนที่แตกต่างกันหลากหลายได้รับการเสริมพลังอำนาจให้พัฒนาทักษะทางวิชาการ และทางสังคม และได้เรียนรู้มาตรฐานเมื่อมาตรฐานเหล่านี้ได้บูรณาการเข้าในหลักสูตรที่ต้องการความรู้ ความเข้าใจ พบว่านักเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของรายวิชาและเก่งในรายวิชาด้วย โดยสรุป มีงานวิจัยไม่มากที่วิเคราะห์บทบาทการพัฒนาทักษะเชิงวิพากษ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สิ่งท้าทายคือ จะดึงเอามาจากปรัชญาการศึกษาที่ตั้งใจจะบูรณาการการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและการสอนที่ อาศัยทักษะเป็นฐาน การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญคือ ครูครูผู้ดูแลเด็ก ดังนั้นครูต้องได้รับการพัฒนาในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยของเด็กและสอดคล้องกับหลักสูตรซึ่งการวางแผนการจัดประสบการณ์ล่วงหน้าที่ดี การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ถูกต้อง ก็ช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้และให้มีประสิทธิภาพต่อไป

Champagne (2006 : 2478 - A) ได้ศึกษาเพื่อให้ทราบผลกระทบของส่วนประกอบของการศึกษาลักษณะที่ประยุกต์ใช้แล้ว และบูรณาการเข้ากับหลักสูตรสามัญศึกษาที่มีต่อการพัฒนาทางจริยธรรม ทางศาสนาสันสนสังคมและทางความรู้ความเข้าใจของวัยรุ่นที่เข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่เป็นทางเลือกโรงเรียน โดยให้ตอบแทนทดสอบค่ากล่าวเป็นข้อความ 20 ข้อ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งให้ตอบเป็นคำตอบทางบวกเท่านั้น เช่น คุณเป็นใคร อีกฉบับหนึ่งให้ตอบเป็นคำตอบทางลบต่อคำถามข้อเดียวกันนั้น พบว่า คำอธิบายระหว่างผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากส่วนประกอบที่ประยุกต์ใช้แล้วนั้น สะท้อนให้เห็นความแตกต่างและการบูรณาการลักษณะของคนได้มากกว่าวัยรุ่นในกลุ่มควบคุม คำอธิบายเกี่ยวกับตนเองนำไปเปรียบเทียบกับความคิดเห็นและผลการสำรวจค่านิยมทั่วไปรวมทั้งสิ่งที่บันทึกเป็นเรื่องสั้นๆ ไว้ของนักเรียน และของคณะครู พบว่าความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการ



ลักษณะบุคคลที่ประเมินค่าให้แล้วนั้น เชื่อว่าจำเป็นสำหรับความสำเร็จด้านการเรียน การทำงาน และ มนุษย์สัมพันธ์ การเรียนสำเร็จได้รับจากการที่มีความรู้ก่อนแล้วของนักเรียนที่เข้าโรงเรียนต้นปี การศึกษา นักเรียนที่เหลือน่าคิดว่าจะเรียนจบในปีการศึกษาถัดไป การกำหนดรูปแบบและการเสริมแรง ลักษณะบุคคล เชื่อว่าจะมีความสำคัญในการนำเสนอตนเองในกิจกรรมให้บริการโรงเรียนและบริการ ชุมชน ข้อความที่เป็นเรื่องเล่าสั้น ๆ ของคณะครูและนักเรียนที่รู้จักได้เพิ่มการเคารพตนเองและการ บรรลุความสำเร็จทางการเรียนปฏิสัมพันธ์ที่นักเรียนริเริ่มขึ้นมาประเมินได้ว่าสนับสนุนสังคมเพิ่มขึ้น ระหว่างปีการศึกษาที่เรียนมาโดยเป็นคำกล่าวที่เขียนไว้นั้น พบได้ในวารสารทางวิชาการของครู บรรยายภาคในโรงเรียนทางเลือกและส่วนประกอบที่ประยุกต์ใช้ ปรากฏว่ามีการพัฒนาทางจริยธรรม ทางการสนับสนุนสังคม และความรู้ความเข้าใจมากไปกว่าความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นดังที่พบในกลุ่มควบคุม

Martin (2003 : 781 - A) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลของการสอนแบบร่วมมือกับการสอนเป็นรายบุคคลของการสอนด้วยระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในวิชาคณิตศาสตร์ที่มีผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติและพฤติกรรมนักเรียน ผู้ใหญ่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (16 - 21 ปี) ในเขตเมือง โดยใช้ในการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน การวัดผลสัมฤทธิ์ใช้แบบทดสอบการศึกษา พื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ แบบสำรวจเจตคติใช้สำรวจเจตคติต่อคณิตศาสตร์บทเรียนที่สัมพันธ์กับ คอมพิวเตอร์และต่อกิจกรรมกลุ่ม การประเมินพฤติกรรมใช้การสังเกตห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง เป็นกลุ่มและเป็นเวลา (ก่อนและ หลังเรียน) และใช้สถิติอื่นๆ วิเคราะห์ด้านอื่นๆ ผลการศึกษา พบว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบร่วมมือกับการสอนเป็นรายบุคคลที่ทำงานเรื่องกิจกรรมคณิตศาสตร์ที่ได้รับการสอนด้วยระบบการเรียนรู้แบบ บูรณาการ ทำคะแนนสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแบบทดสอบ การศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ ได้เหมือน ๆ กัน และนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบร่วมมือ - ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการมีเจตคติต่อ คณิตศาสตร์โดยรวมดีกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนเป็น รายบุคคล - ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มที่เรียนเป็นรายบุคคล - ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำงานได้ดีกว่า กลุ่มที่เรียนแบบร่วมมือ - ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุปความสม่ำเสมอและ ระยะเวลาที่ใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ อาจพิสูจน์ได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญถึงแม้ว่าจะไม่มี ข้อมูลเพียงพอที่จะสอบสวนผลกระทบ ของรูปแบบการใช้เหล่านี้

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่กล่าวมาทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ มีความจำเป็น และสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน โดยครูและผู้บริหาร ต้องมีความรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนโดยตรงถ้าหากครูผู้สอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนแบบบูรณาการก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้เรียน ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และผู้เรียนมีเจตคติด้านการเรียนเพิ่มขึ้น ในที่สุดก็จะประสบ ความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมสูงขึ้นตามลำดับ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้วยการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการระดับปฐมวัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล
2. ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 2 คน ประกอบด้วย
  - 1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า ในฐานะครูผู้สอนระดับปฐมวัย
  - 1.2 วิทยากร
2. กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) 3 คน คือ
  - 2.1 ครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 1 คน
  - 2.2 ครูวิชาการฝ่ายประถม จำนวน 1 คน
  - 2.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน
3. ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม 52 คน ประกอบด้วย
  - 3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด จำนวน 1 คน
  - 3.2 ครูชำนาญการพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนแบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน
  - 3.3 นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1, 2 จำนวน 50 คน

### ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ ตามหลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ของเลวิน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการค้นหาคำจริง (Fact-finding) ขั้นการดำเนินการ (Execution) และขั้นการวิเคราะห์ผล (Analysis) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะเริ่มต้นด้วย





## 1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การดำเนินการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และสามารถสรุปประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ ระดับปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ดังนี้คือครู ปฐมวัย ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งครูปฐมวัย ทุกคนตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี จึงมีความสนใจ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยสมัครใจเข้าร่วมศึกษาในเรื่อง การจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยทั้งหมด จำนวน 3 คน

1.2 เป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้ศึกษาค้นคว้าและครูปฐมวัย ได้ร่วมกันหา แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยครูปฐมวัยทุกคนได้ร่วมกันกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย แบบบูรณาการได้ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การสนทนากลุ่มย่อย การนิเทศการศึกษา ดังนี้

1.2.1 การสนทนากลุ่มย่อย โดยการเชิญผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย มาสนทนาให้ความรู้ ความเข้าใจ และฝึกทักษะ ด้านการจัด ประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ให้กับครูปฐมวัย เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และ ความสามารถในการจัดประสบการณ์บูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โดยสามารถ เขียนแผนการจัด ประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้ และนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนตามสภาพ จจริงได้

1.2.2 การนิเทศภายใน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำ ชี้แนะ และปรับปรุงแก้ไข ในการนำแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอนจริง ในโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมเขียนโครงการ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ศึกษาเนื้อหา และสาระการประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เตรียมการสนทนากลุ่มย่อย และการนิเทศการศึกษา โดยได้ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ดังตาราง 2 - 3



ตาราง 2 แผนปฏิบัติการพัฒนาในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ (วงรอบที่ 1)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
การสนทนากลุ่มย่อย	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการและสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้	10 ม.ค 2556	- วิทยากร - กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- การทดสอบก่อนการสนทนากลุ่มย่อย - การสังเกต - การสัมภาษณ์ฉบับที่1	- แบบทดสอบ - แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์	- วิทยากร - กลุ่มผู้ร่วม ศึกษา ค้นคว้า
1.1 การให้ความรู้	-ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ					
1.2 การฝึกเขียนแผนการจัดประสบการณ์	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการวิธีการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ					
1.3 การสาธิตการจัดประสบการณ์	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ และแนวทางจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ					

ตาราง 2 (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
2. การนิเทศการศึกษา	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้	25 ม.ค 2556	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - ผู้นิเทศ	-การตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์ -การสังเกตการจัดประสบการณ์	แบบตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร
2.1 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม				แบบสังเกต การจัดฉบับที่ 1	
2.2 การจัดประสบการณ์	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	25 ม.ค 2556		-การสัมภาษณ์ระหว่างการสอน	แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร

ตาราง 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ (วงรอบที่ 2)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
1. การนิเทศการศึกษา 1.1 การปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	19 ก.พ 2556	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร	- การตรวจสอบคุณภาพในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์	- แบบตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร
2. การนิเทศการสอนเพื่อให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนปรึกษาให้ความช่วยเหลือในกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถประเมินและปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น		- กลุ่มผู้ร่วมศึกษานักเรียนกลุ่มให้ข้อมูล - วิทยากร	- การสังเกต - การสัมภาษณ์ระหว่างการสอนและหลังการสอน	- แบบสังเกตการจัดประสบการณ์ฉบับที่ 1 - แบบสังเกตการจัดประสบการณ์ฉบับที่ 2 - แบบสัมภาษณ์	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร - กลุ่มผู้ให้ข้อมูล



## 2. ขั้นการค้นหาคำความจริง (Fact-finding)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติและหลังการปฏิบัติ ด้วยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ การสอบถามการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเที่ยงตรงมีความเชื่อมั่นทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

## 3. ขั้นการดำเนินการ (Execution)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว่านำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการทดสอบ การสัมภาษณ์ การประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ การสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ การประเมินการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ มาวิเคราะห์ แปรผลความนำไปสู่การอภิปรายผล

## 4. ขั้นการวิเคราะห์ผล (Analysis)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปที่ละกิจกรรมว่าดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาต่อไป

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดไว้ 4 ชนิด คือ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

1.1 แบบทดสอบสำหรับทดสอบครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนและหลังการสนทนากลุ่มย่อย จำนวน 1 ฉบับ

1.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มย่อย ใช้สัมภาษณ์ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนและหลังการสนทนากลุ่มย่อย

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์กรณีพิเศษ ใช้สัมภาษณ์ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการสอนเพื่อทราบความพึงพอใจของครูผู้สอน ปัญหา อุปสรรคในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนถึงวิธีการแก้ไข

ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์กรณีพิเศษ ใช้สัมภาษณ์นักเรียนชั้นอนุบาลหลังการสอนของครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อทราบความต้องการของผู้เรียน ตลอดทั้งกิจกรรมที่ได้รับจากการเรียนแบบบูรณาการ

1.3 แบบสังเกตการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ จำนวน 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสังเกตสำหรับสังเกตครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในระหว่างการสอนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสังเกตการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูในขณะที่กำลังทำการสอน โดยการสังเกตการณ์เตรียมการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล และการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในขณะที่กำลังทำการสอน เช่น การมีส่วนร่วม ความสนใจ ความกระตือรือร้น



ฉบับที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียนสำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า ขณะที่จัด  
 ประสพการณ์การเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดประสพการณ์

1.4 แบบตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสพการณ์แบบบูรณาการ จำนวน  
 1 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่ผู้ร่วมศึกษา  
 จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการจัดประสพการณ์การเรียนรู้ว่ามีความครบถ้วนถูกต้องในส่วนต่างๆ หรือไม่ เช่น  
 การกำหนดหัวเรื่องและสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ประสพการณ์สำคัญ กระบวนการจัด  
 ประสพการณ์ สื่อ การวัดและประเมินผล

## 2. ลักษณะของเครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือ

### 2.1 วิธีสร้างแบบทดสอบและหาคุณภาพแบบทดสอบ

2.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดประสพการณ์แบบ  
 บูรณาการ

2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบตามวิธีการของบุญชม ศรีสะอาด (2535 :  
 69-72)

2.1.3 วิเคราะห์จุดประสงค์ กำหนดโครงสร้าง รูปแบบของข้อคำถามและศึกษา  
 รายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการเขียนและวิธีการสร้างแบบทดสอบ

2.1.4 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมจุดประสงค์ เนื้อหาการจัดกิจกรรม  
 การเรียนรู้ ประสพการณ์สำคัญ สำหรับเด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม ตลอดจนหลักการและโครงสร้าง  
 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

2.1.5 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

2.1.6 ปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

2.1.7 นำแบบทดสอบที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ  
 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังนี้

2.1.7.1 นางสาวสุพิชญา ชมวิชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท้าวสุรนารี  
 (2521) อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ผู้เชี่ยวชาญ  
 ด้านการจัดประสพการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

2.1.7.2 นายพิทยา หาญพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนบ้านมาบกราด  
 อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

2.1.7.3 นางสาวศิริวรรณ รักษาสรณ์น้อย รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมา  
 บกราดอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านการ  
 ประเมินผล

2.1.8 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับ  
 สมบูรณ์ ที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.2 แบบสัมภาษณ์การจัดประสพการณ์แบบบูรณาการ  
 วิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ  
 ของสำลี รักสุทธี และคณะ (2544)



- 2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 69-72)
- 2.2.3 กำหนดโครงสร้างเพื่อวางแผนรูปแบบการสัมภาษณ์
- 2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกระบวนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย
- 2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
- 2.2.6 ปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้ข้อเสนอแนะ
- 2.2.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
- 2.2.8 ผู้ศึกษาค้นคว้าปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง
- 2.2.9 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
- 2.3 แบบตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการวิธีการสร้าง
- 2.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบตรวจสอบคุณภาพจากหนังสือการนิเทศการสอนของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 149 – 161)
- 2.3.2 จัดสร้างแบบตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ
- 2.3.3 นำแบบตรวจสอบคุณภาพที่ได้รับการแนะนำแก้ไขข้อคำถาม รายการตรวจสอบคุณภาพของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง
- 2.3.4 แก้ไขแบบตรวจสอบคุณภาพตามที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เสนอแนะแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งแล้วจัดพิมพ์แบบตรวจสอบคุณภาพ ฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- 2.4 แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการวิธีการสร้าง
- 2.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของสำลี รักสุทธี และคณะ (2544)
- 2.4.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 63-77) และประวีต เอรารวรรณ (2545 : 119-132)
- 2.4.3 กำหนดโครงสร้างเพื่อวางแผนการสังเกตและสิ่งที่ต้องสังเกต
- 2.4.4 ดำเนินการสร้างแบบสังเกตให้ครอบคลุมจุดประสงค์ เนื้อหาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย กระทรวงศึกษาธิการ ด้านพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กและพฤติกรรมการเล่นของนักเรียน
- 2.4.5 นำแบบสังเกตที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
- 2.4.6 ปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้ข้อเสนอแนะ
- 2.4.7 นำแบบสังเกตที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)



2.4.8 ผู้ศึกษาค้นคว้าปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกต ให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง

2.4.9 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์แบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ การผลิตสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
2. กิจกรรมกรณีศึกษาใน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยสามารถปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สื่อ การวัดผลและประเมินผล และการสังเกตบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน
3. การประชุมสรุปผล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า มีปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการอย่างไร รวมถึง ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาร่วมกัน

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว่านำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบประเมินความพร้อมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดกระทำ
  - 1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้นำข้อมูลจากแบบทดสอบก่อน – หลังการสนทนากลุ่มย่อย แบบสังเกตพฤติกรรมของระหว่างการสนทนากลุ่มย่อย แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย
  - 1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ
    - 1.2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดหลาย ๆ รอบ จัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)
    - 1.2.2 จัดหมวดหมู่ข้อมูล ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ





- 1.2.3 นำเสนอโดยอิงกรอบของการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีการบรรยาย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพ ดังนี้
- คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับพอใช้
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับปรับปรุง
- 2.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายนำมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มการจัดกลุ่มข้อมูลตามลักษณะข้อมูล เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการสัมภาษณ์กับการสังเกต โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ
- การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจตามกรอบเนื้อหาการศึกษาค้นคว้า โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 60)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)



## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การสนทนากลุ่มย่อยและการนิเทศภายใน ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอผล การศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1
2. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1
3. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2
4. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2
5. สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

#### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่ายังเข้าใจไม่ชัดเจน และเข้าใจคลาดเคลื่อน ในด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ รวมทั้งการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และการนำไปจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนบ้านมาบกราด จึงมีการประชุมปรึกษาหารือผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความประสงค์และสมัครใจพัฒนาตนเองด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ จำนวน 3 คน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ โดยมีการวัดประเมิน ความรู้โดยการประเมินแบบตรวจสอบคุณภาพของแผนจากการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ และได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การสนทนากลุ่มย่อย และการนิเทศภายใน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มย่อย เรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกรอบเนื้อหา กำหนดกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อยและได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการและสามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ตามกรอบ การศึกษาค้นคว้าด้านการจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ 2) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ 3) กิจกรรมสร้างสรรค์ 4) กิจกรรมกลางแจ้ง 5) กิจกรรมเสรี 6) กิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้เวลาในการสนทนากลุ่มย่อย 2 วัน คือ

วันที่ 10 มกราคม 2556 ณ ห้องเรียนอนุบาลโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้



1.1 การบรรยายจากวิทยากร ให้ความรู้พื้นฐานโดยภาพรวมการดำเนินการจัดการ สอนหากลุ่มย่อยประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี บรรยายภาคการอบรมเป็นกันเอง วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้เป็นอย่างดี สามารถยกตัวอย่างประกอบให้ผู้เข้ารับการ อบรมเข้าใจได้ง่ายและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ซักถามแสดงความคิดเห็น ผู้เข้าอบรมมีความสนใจ มีความตั้งใจฟัง และแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกขั้นตอน ส่งผลให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย

1.2 การฝึกปฏิบัติตามใบงาน วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกการเขียน แผนการประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยและสามารถนำไปปฏิบัติจริงในการจัด ประสบการณ์แบบบูรณาการของตนเองได้ และให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้านำแผนการจัดประสบการณ์ ฝึกปฏิบัติการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และขั้นตอนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน ในภาคบ่ายวิทยากรได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเรื่องที่จะสอน ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การกำหนดเนื้อหาย่อย ขั้นที่ 4 การเขียนแผนการสอน ขั้นที่ 5 การปฏิบัติการสอน ขั้นที่ 6 การปรับปรุง และพัฒนาการสอน โดยภาพรวมการดำเนินการจัดการสอนหากลุ่มย่อยประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี บรรยายภาคในการฝึกอบรมเป็นกันเอง วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคในการถ่ายทอด ความรู้เป็นอย่างดี สามารถยกตัวอย่างมาประกอบให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเข้าใจง่ายและเปิดโอกาสให้ผู้ เข้าอบรมได้ซักถามแสดงความคิดเห็น ผู้เข้าอบรมมีความสนใจ ตั้งใจฟัง แสดงความคิดเห็นและมีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอนส่งผลให้ผู้เข้าอบรม

วันที่ 25 มกราคม 2556 วิทยากรได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการประสบการณ์ แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารหลักสูตรและวิเคราะห์หลักสูตร แล้วนำไปจัดทำกำหนดการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบ บูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย ตามลำดับมีใบงานให้แต่ละคนได้ฝึกเขียนแผนการการจัดประสบการณ์แบบ บูรณาการ ตามเนื้อหาของแต่ละหน่วยประสบการณ์ ซึ่งมีเอกสารใบงานประกอบการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์แบบบูรณาการ หลังจากเขียนแผนการประสบการณ์แบบบูรณาการ และให้ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้านำแผนการจัดประสบการณ์ ฝึกปฏิบัติการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เสร็จแล้ววิทยากร ได้เสนอแนะและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการสนทนากลุ่มย่อยมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและ ให้แต่ละคนออกมานำเสนอแผนการประสบการณ์แบบบูรณาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแล้ว สอบถามปัญหาและนำแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการไปใช้ในการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย ต่อไป

หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเสร็จแล้ว กิจกรรมการบรรยายจากวิทยากร ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบแบบปรนัย จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน โดยมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย

ผลการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อย โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ

ก่อน - หลังการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า สามารถพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน หลักการ แนวทางในการจัดกิจกรรม การบูรณาการกิจกรรม 6 กิจกรรม ในแต่ละวัน ดังตาราง 4



ตาราง 4 ผลการทดสอบก่อนและหลังการสนทนากลุ่มย่อย

กลุ่มเป้าหมาย	คะแนนผลการทดสอบการสนทนากลุ่มย่อย		
	ก่อน การสนทนากลุ่มย่อย (20 คะแนน)	หลัง การสนทนา กลุ่มย่อย (20 คะแนน)	ความแตกต่าง
รองฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน	15	19	4
ครูวิชาการ จำนวน 1 คน	12	17	5
ครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 1 คน	11	18	7
รวม	38	54	
เฉลี่ย	12.66	18.00	

จากตาราง พบว่า ก่อนการสนทนากลุ่มย่อยกลุ่มเป้าหมายมีผลการทดสอบรวมเท่ากับ 38 คะแนนและมีผลการทดสอบเฉลี่ยเท่ากับ 12.66 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 15 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 11 คะแนน หลังจากที่สนทนากลุ่มย่อยกลุ่มเป้าหมายมีผลการทดสอบรวม 54 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.00 คะแนนสูงสุด 19 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 17 คะแนน แสดงว่า หลังจากการสนทนากลุ่มย่อยกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น

2. การนิเทศภายใน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนแผนและการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยดำเนินการนิเทศการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ และการบันทึกหลังการจัดประสบการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์ แบบสังเกตการจัดประสบการณ์ และแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

2.1 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดประสบการณ์และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ตามกรอบการศึกษา ค้นคว้าพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของแผนและสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์แต่ในด้านความเหมาะสมยังมีบางส่วนที่ต้องพิจารณาปรับปรุง โดยสามารถกำหนดหัวเรื่องได้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถกำหนดจุดประสงค์นำทางและปลายทางได้ถูกต้องเหมาะสม การกำหนดกระบวนการจัดประสบการณ์ ที่บูรณาการกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมได้ครอบคลุมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา แต่ยังไม่



ความเหมาะสมเท่าที่ควร การกำหนดสื่อสามารถกำหนดสื่อได้สอดคล้องและตรงตามจุดประสงค์ และการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล สามารถกำหนดวิธีการวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด แต่ในด้านความสอดคล้องยังไม่มี ความเหมาะสมเท่าที่ควร ดังตาราง 5,6,7

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1  
ครูประจำชั้นอนุบาล 1

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวข้อเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	2	3	2	2.33	น้อย
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	3	2	3	2.67	ปานกลาง
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	2	3	2	2.33	น้อย
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	3	4	3	3.33	ปานกลาง
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	3	4	3	3.33	ปานกลาง
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	3	3	3	3.00	ปานกลาง
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	3	3	3	3.00	ปานกลาง
ประสบการณ์สำคัญ					
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	3	2	3	2.67	ปานกลาง
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	4	3	3	3.33	ปานกลาง
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	3	2	3	2.67	ปานกลาง
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	4	3	4	3.33	ปานกลาง
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	3	3	3	3.00	ปานกลาง
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	3	3	4	3.33	ปานกลาง
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	3	3	4	3.33	ปานกลาง
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	3	4	4	3.67	มาก



ตาราง 5 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	4	4	4	4.00	มาก
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	4	4	4	4.00	มาก
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิจริงได้	2	2	3	2.33	น้อย
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	3	2	3	2.67	ปานกลาง
20. ขนาดเหมาะสม	3	3	4	3.33	ปานกลาง
21. สวยงามและเร้าความสนใจ	4	3	4	3.67	มาก
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4	4	4	4.00	มาก
การวัดและประเมินผล					
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4	3	4	3.67	มาก
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	3	3	3	3.00	ปานกลาง
รวม	76	76	80	3.22	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพน้อย 3 ข้อ คือ ข้อ 1, 3, 13 พบว่า มีคุณภาพปานกลาง 16 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมาก 6 ข้อ

ตาราง 6 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1  
ครูวิชาการฝ่ายประถม

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	3	2	3	2.67	ปานกลาง
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	3	2	3	2.67	ปานกลาง
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	4	3	4	3.67	มาก
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	2	2	3	2.33	น้อย



ตาราง 6 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	3	3	3	3.00	ปานกลาง
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	3	2	3	2.67	ปานกลาง
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	3	2	3	2.67	ปานกลาง
ประสบการณ์สำคัญ					
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	3	3	2	2.67	ปานกลาง
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	3	4	3	3.33	ปานกลาง
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	4	3	3	3.33	ปานกลาง
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	2	3	2	2.33	น้อย
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	2	2	3	2.33	น้อย
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	3	3	3	3.00	ปานกลาง
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	4	2	4	3.33	ปานกลาง
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	3	3	3	3.00	ปานกลาง
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	3	3	2	2.67	ปานกลาง
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	4	4	3	3.67	มาก
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	3	3	4	3.33	ปานกลาง
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	2	2	2	2.00	น้อย
20. ขนาดเหมาะสม	3	3	3	3.00	ปานกลาง
21. สวยงามและเร้าความสนใจ	3	4	3	3.33	ปานกลาง
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	3	3	2	2.67	ปานกลาง
การวัดและประเมินผล					
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	3	4	3.33	ปานกลาง
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	3	4	4	3.67	มาก
รวม	72	68	72	2.99	ปานกลาง



จากตาราง 6 พบว่าคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูวิชาการ ฝ่ายประถม โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพน้อย 4 ข้อ คือ ข้อ 4, 11, 12, 19 พบว่า มีคุณภาพปานกลาง 17 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมาก 3 ข้อ

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 1  
รองฝ่ายวิชาการ

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวข้อเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	3	3	3	3.00	ปานกลาง
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	3	4	3	3.33	ปานกลาง
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	2	2	4	2.67	ปานกลาง
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	3	3	3	3.00	ปานกลาง
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	4	3	3	3.33	ปานกลาง
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	3	4	3	3.33	ปานกลาง
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	4	3	5	3.33	ปานกลาง
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	3	2	2	2.33	น้อย
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	3	3	2	2.67	ปานกลาง
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	4	2	3	2.33	น้อย
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	2	4	4	3.33	ปานกลาง
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	3	4	2	3.00	ปานกลาง
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4	2	3	2.33	น้อย
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	3	4	2	3.00	ปานกลาง
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	2	3	3	2.67	ปานกลาง
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	3	4	4	3.67	มาก
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	2	3	3	2.67	ปานกลาง
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	3	4	4	3.67	มาก





ตาราง 7 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	2	3	4	3.00	ปานกลาง
20. ขนาดเหมาะสม	2	3	4	3.00	ปานกลาง
21. สวยงามและเร้าความสนใจ	4	3	3	3.33	ปานกลาง
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4	3	3	3.33	ปานกลาง
การวัดและประเมินผล					
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	2	2	2.33	น้อย
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	4	3	3	3.33	ปานกลาง
รวม	73	76	75	3.11	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของรองฝ่ายวิชาการ โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพน้อย 3 ข้อ คือ ข้อ 8, 13, 23 พบว่า มีคุณภาพปานกลาง 18 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมาก 2 ข้อ

จากตาราง 5, 6, 7 พบว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้จัดอันดับ จากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 มีคะแนน ( $\bar{X} = 3.22$ ) อยู่ใน ระดับปานกลาง รองฝ่ายวิชาการมีคะแนน ( $\bar{X} = 3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ครูวิชาการฝ่ายประถม มีคะแนน ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

## 2.2 การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

มีความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินการจัดประสบการณ์ และแบบสังเกตการจัดประสบการณ์ ผลการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถดำเนินการจัด ประสบการณ์ไปตามขั้นตอนที่กำหนดในแผนการจัดประสบการณ์ได้ถูกต้องครบทุกขั้นตอนมีการ ดำเนินการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนด การใช้เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน การดำเนินกิจกรรม และการสรุปบทเรียนได้เหมาะสม มีการใช้สื่อที่ผลิตเอง การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การใช้คำถาม การเสริมแรงได้เหมาะสม และมีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมแต่การ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในห้อง การดำเนินตามขั้นตอนยังไม่เป็นที่พอใจเนื่องจากกลุ่มร่วมผู้ศึกษา ค้นคว้ายังมีความประหม่า ไม่มีความมั่นใจ ทำให้การดำเนินการไม่เป็นธรรมชาติ

2.3 การบันทึกหลังการจัดประสบการณ์ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถ ในการประเมินและปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ผลการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบ การศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถบันทึกผลการจัดประสบการณ์ได้ แต่ยังไม่สามารถ บันทึกปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นและแนวทางการปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์



สรุปผลการดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศการศึกษา สามารถพัฒนาครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมการจัดประสบการณ์ยังไม่เป็นธรรมชาติ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังประหม่าและไม่สามารถใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมได้ ยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอนและการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน

### การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ด้วยกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อยและกิจกรรมการนิเทศภายใน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถามแผนการจัดประสบการณ์ การสอบถามการจัดประสบการณ์และการสังเกต และทำการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอน สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ตามองค์ประกอบที่กำหนด แต่ในการจัดประสบการณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังไม่สามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ตามแผนการจัดประสบการณ์ได้ดีเท่าที่ควร การใช้คำถามการสอดแทรกคุณธรรม การใช้สื่อยังไม่เป็นธรรมชาติ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงได้ประชุมกำหนดปรับปรุงแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยที่ประชุมมีมติกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ การนิเทศภายใน

### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูยังไม่บรรลุเป้าหมายด้านความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการตามขั้นตอนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ดังนั้นกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมปรึกษาหารือและมีความเห็นร่วมกันว่ากลยุทธ์ที่จะช่วยให้การดำเนินการจัดประสบการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพครบทุกขั้นตอน และมีความมั่นใจ โดยสามารถสอดแทรกทักษะและเทคนิคการสอนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ คือการนิเทศการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ตามขั้นตอนการจัดประสบการณ์ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ในการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังไม่มีความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยยังขาดความ มั่นใจและการนำทักษะและเทคนิคการสอนมาใช้ ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้กำหนด การนิเทศการศึกษา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ดำเนินการนิเทศการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ระหว่างวันที่ 19 มกราคม 2556 นิเทศการจัดประสบการณ์ ระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบตรวจสอบคุณภาพแผนการ



จัดประสบการณ์ แบบตรวจสอบคุณภาพการจัดประสบการณ์ แบบสังเกตการณ์จัดประสบการณ์ และแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

### 1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าประชุมสรุปผลร่วมกันเพื่อนำปัญหา ข้อดี ข้อด้อย สิ่งที่ต้องการปรับปรุงในการดำเนินการในรอบที่ 1 มาพิจารณาตามกรอบเนื้อหา ทั้ง 3 ด้าน พบว่า การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ยังไม่มีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในขั้นตอนการปฏิบัติการสอน

1.2 กลยุทธ์และเป้าหมายการพัฒนาในรอบที่ 2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันกำหนดเพื่อดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมาย ที่ประชุมได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา คือ กิจกรรมการนิเทศภายใน โดยมีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีทักษะในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการในโรงเรียนบ้านมาบกราดได้ครบทุกขั้นตอน โดยใช้กิจกรรมนิเทศภายใน

### 2. การค้นหาความจริง (fact-finding)

ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดำเนินการนิเทศภายใน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันประเมินผลการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของแผนและสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ แต่คุณภาพในบางข้อยังน้อยและต้องปรับปรุง คือ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และ ขั้นการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาการสอน จะต้องมีการวัดและประเมินผล วิธีวัดและเครื่องมือสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดในจุดประสงค์และเนื้อหา ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ในกิจกรรม รวมถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่เป็นธรรมชาติ ขาดความมั่นใจ ยังประหม่า วิดกังวลและไม่สามารถใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมได้ ยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอนและการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน

3. การดำเนินการให้บรรลุ (Execution) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

### 4. การวิเคราะห์ผล (Analysis)

ผู้ศึกษาค้นคว้าบันทึกสะท้อนผลการนิเทศภายใน นำข้อมูลจากการสังเกต การทดสอบ การสัมภาษณ์ มาร่วมกันสรุปประเด็นและนำไปประเด็นปัญหาที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมาอภิปรายร่วมกันในข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดประสบการณ์และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของแผนและสามารถเขียนแผนการสอนได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยสามารถกำหนดหัวเรื่องได้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถกำหนดจุดประสงค์นำทางและปลายทางได้ถูกต้องเหมาะสม การกำหนดกระบวนการจัดประสบการณ์ที่บูรณาการกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมได้ครอบคลุมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคมและสติปัญญา การกำหนดสื่อสามารถกำหนดสื่อได้สอดคล้องและตรงตามจุดประสงค์และการกำหนดวิธีการ



วัดและประเมินผล สามารถกำหนดวิธีการวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความพึงพอใจ ดังตาราง 8, 9, 10

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2  
ครูประจำชั้นอนุบาล 1

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	4	4	5	4.33	มาก
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	4	5	5	4.67	มากที่สุด
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	4	4	4	4.00	มาก
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	4	4	5	4.33	มาก
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	4	4	4	4.00	มาก
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	4	4	5	4.33	มาก
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	4	4	5	4.33	มาก
ประสบการณ์สำคัญ					
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	4	4	5	4.33	มาก
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	4	4	5	4.33	มาก
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	4	4	5	4.33	มาก
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	4	4	5	4.33	มาก
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	5	4	4	4.33	มาก
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4	4	4	4.00	มาก
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	5	4	4	4.33	มาก
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4	5	5	4.67	มากที่สุด
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	5	4	4	4.33	มาก
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	4	4	4	4.00	มาก
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	5	4	4	4.33	มาก



ตาราง 8 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	4	4	4	4.00	มาก
20. ขนาดเหมาะสม	4	4	5	4.33	มาก
21. สวยงามและสร้างความสนใจ	4	4	4	4.00	มาก
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4	4	5	4.33	มาก
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4	4	4	4.00	มาก
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	4	4	5	4.33	มาก
รวม	100	98	105	4.20	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีคุณภาพมาก 22 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมากที่สุด 2 ข้อ

ตาราง 9 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2  
ครูวิชาการฝ่ายประถม

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	4	4	4	4.00	มาก
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	4	4	4	4.00	มาก
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	5	4	5	4.67	มากที่สุด
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	4	4	4	4.00	มาก



ตาราง 9 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	4	4	4	4.00	มาก
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	4	4	4	4.00	มาก
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	4	4	4	4.00	มาก
ประสบการณ์สำคัญ					
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	4	4	4	4.00	มาก
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	4	4	4	4.00	มาก
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	4	4	4	4.00	มาก
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	5	4	5	4.67	มากที่สุด
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4	4	4	4.00	มาก
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4	4	4	4.00	มาก
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	4	4	4	4.00	มาก
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4	4	4	4.00	มาก
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	4	4	4	4.00	มาก
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	4	4	4	4.00	มาก
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	4	4	4	4.00	มาก
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	4	4	4	4.00	มาก
20. ขนาดเหมาะสม	4	4	4	4.00	มาก
21. สวยงามและเร้าความสนใจ	4	4	4	4.00	มาก
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4	4	4	4.00	มาก
การวัดและประเมินผล					
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4	4	4	4.00	มาก
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	4	4	4	4.00	มาก
รวม	98	96	98	4.05	มาก



จากตาราง 9 พบว่าคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูวิชาการ ฝ่ายประถม โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีคุณภาพมาก 22 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมากที่สุด 2 ข้อ

ตาราง 10 ผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2  
รองฝ่ายวิชาการ

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
การกำหนดหัวข้อเรื่องและสาระสำคัญ					
1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการเด็ก	4	4	4	4.00	มาก
2. ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก	4	4	4	4.00	มาก
3. สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต	4	4	4	4.00	มาก
4. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน	5	4	5	4.67	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้					
5. จุดประสงค์นำทางชัดเจน	5	4	5	4.67	มากที่สุด
6. จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์ปลายทาง	4	4	5	4.33	มาก
7. จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน	4	4	5	4.33	มาก
ประสบการณ์สำคัญ					
8. ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย	4	4	4	4.00	มาก
9. ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	5	4	4	4.33	มาก
10. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	4	4	4	4.00	มาก
11. ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	5	4	4	4.33	มาก
กระบวนการจัดประสบการณ์					
12. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	5	4	4	4.33	มาก
13. กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4	4	4	4.00	มาก
14. กิจกรรมครบ 6 กิจกรรม	5	4	4	4.33	มาก
15. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4	4	4	4.00	มาก
16. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก	4	4	4	4.00	มาก
17. กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ	4	4	4	4.00	มาก
18. นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	5	4	5	4.67	มากที่สุด



ตาราง 10 (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้นิเทศ	$\bar{X}$	ระดับคุณภาพ
สื่อ					
19. ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา	4	4	4	4.00	มาก
20. ขนาดเหมาะสม	4	4	4	4.00	มาก
21. สวยงามและเร้าความสนใจ	4	4	4	4.00	มาก
22. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	5	4	5	4.67	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล					
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4	4	4	4.00	มาก
24. สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย	4	4	4	4.00	มาก
รวม	104	96	102	4.19	มาก

จากตาราง 10 พบว่าคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของรองฝ่ายวิชาการโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพมาก 20 ข้อ พบว่า มีคุณภาพมากที่สุด 4 ข้อ

จากตาราง 8, 9, 10 พบว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้จัดอันดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ รองฝ่ายวิชาการมีคะแนน ( $\bar{X} = 4.19$ ) อยู่ในระดับมาก ครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 1 มีคะแนน ( $\bar{X} = 4.20$ ) อยู่ในระดับมาก ครูวิชาการฝ่ายประถมมีคะแนน ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก

2. การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบตรวจสอบคุณภาพการจัดประสบการณ์ และแบบสังเกตการจัดประสบการณ์ ผลการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีการจัดประสบการณ์ได้ตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวเรื่องที่สอน มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และสามารถสรุปเป็นหัวเรื่องที่สอนได้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความเข้าใจ สามารถกำหนดจุดประสงค์การสอนได้ การกำหนดเนื้อหาหยาบสามารถกำหนดเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน การเตรียมการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการใช้ทักษะและเทคนิคในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดความมั่นใจในการเขียนแผนการสอนสามารถจัดกิจกรรมได้ตามขั้นตอนเป็นอย่างดี มีการใช้สื่ออย่างเหมาะสม นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้น นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และมีความสนุกสนานในกิจกรรมมากขึ้น





3. การบันทึกหลังการจัดประสบการณ์ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการประเมินและปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ผลการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถบันทึกสภาพปัญหา ผลการจัดประสบการณ์ได้ และสามารถเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ได้

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีการจัดประสบการณ์ ได้ตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และสามารถสรุปเป็นหัวเรื่องที่จะสอนได้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความเข้าใจสามารถกำหนดจุดประสงค์การสอนได้ การกำหนดเนื้อหาช่วยลดภาระกำหนดเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน การเตรียมการสอนได้อย่างเหมาะสมมีการใช้ทักษะและเทคนิคในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดความมั่นใจในการเขียนแผนการสอนสามารถจัดกิจกรรมได้ตามขั้นตอนเป็นอย่างดี มีการใช้สื่ออย่างเหมาะสม นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้น นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนุกสนานในกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา

## การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ด้วยกิจกรรมการนิเทศการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแผนการจัดประสบการณ์ แบบสอบถามการจัดประสบการณ์ และแบบสังเกตการณ์ จัดประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอนคือ การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และสามารถสรุปเป็นหัวเรื่องที่จะสอนได้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความเข้าใจสามารถกำหนดจุดประสงค์การสอนได้ การกำหนดเนื้อหาช่วยลดภาระกำหนดเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน การเตรียมการสอนได้อย่างเหมาะสมมีการใช้ทักษะและเทคนิคในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดความมั่นใจในการเขียนแผนการสอนสามารถจัดกิจกรรมได้ตามขั้นตอนเป็นอย่างดี มีการใช้สื่ออย่างเหมาะสม นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้น นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและมีความสนุกสนานในแต่ละกิจกรรม

## สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 2 วงรอบ ในวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์ การสนทนากลุ่มย่อยและการนิเทศการศึกษาในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ และการนิเทศการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแผนการจัดประสบการณ์แบบสอบถามการจัดประสบการณ์



แบบสังเกตการณ์จัดประสบการณ์ โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมสรุปผลการพัฒนาตามกรอบการศึกษาค้นคว้า ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2556 ผลการพัฒนา พบว่าครุมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ผลการวิเคราะห์กับเป้าหมายตามกรอบการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการพบว่ากลุ่มเป้าหมายบรรลุตามกรอบการศึกษาทั้ง 3 ด้าน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมได้

#### สรุปผล

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนการพัฒนา พบว่า การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการไม่เป็นที่พอใจ มีข้อจำกัดด้านการปฏิบัติงานการจัดประสบการณ์ไม่เป็นไปตามขั้นตอนโดยครูผู้สอนระดับปฐมวัยไม่ศึกษาแนวการจัดประสบการณ์ ไม่มีการวิเคราะห์แนวการจัดประสบการณ์จึงทำให้ไม่ทราบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกันและไม่สามารถกำหนดชื่อเรื่อง ไม่เข้าใจในขั้นตอนและวิธีการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการแบบประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยที่เป็นเครื่องมือในการหาสาเหตุ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยในโรงเรียนบ้านมาบกราด

#### ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ด้วยกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อยและกิจกรรมการนิเทศภายใน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถามแผนการจัดประสบการณ์ การสอบถามการจัดประสบการณ์และการสังเกต และทำการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอน สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ตามองค์ประกอบที่กำหนด แต่ในการจัดประสบการณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังไม่สามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ตามแผนการจัดประสบการณ์ได้ดีเท่าที่ควร การใช้คำถามการสอดแทรกคุณธรรม การใช้สื่อยังไม่เป็นธรรมชาติ



## ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการ จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ด้วยกิจกรรมการนิเทศการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ แบบประเมินการจัดประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่าสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอนคือ การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และสามารถสรุปเป็นหัวเรื่องที่จะสอนได้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความเข้าใจสามารถกำหนด จุดประสงค์การสอนได้ การกำหนดเนื้อหาช่วยลดภาระกำหนดเนื้อหาสาระได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน การเตรียมการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการใช้ทักษะและเทคนิคในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดความมั่นใจในการเขียนแผนการสอนสามารถจัดกิจกรรมได้ตามขั้นตอนเป็นอย่างดี มีการใช้สื่ออย่าง เหมาะสม นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมมากขึ้นนักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนุกสนานในกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในการดำเนินการพัฒนา ผลการวิเคราะห์กับ เป้าหมายตามกรอบการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบ บูรณาการความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ และความสามารถในการ จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ พบว่ากลุ่มเป้าหมายบรรลุตามกรอบทั้ง 3 ด้าน

## อภิปรายผล

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ครั้งนี้ ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าตาม แนวคิดของ Lewin (1946) ซึ่งจะเป็นลักษณะลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน เริ่มจากการสำรวจ สภาพการณ์ปัจจุบัน กำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วปฏิบัติและประเมินผลที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การค้นหาความจริง (Fact-finding) การดำเนินการ ให้บรรลุ (Execution) การวิเคราะห์ผล (Analysis) โดยใช้กลยุทธ์การสนทนากลุ่มย่อย และการ นิเทศภายใน เมื่อครบ 2 วงรอบแล้ว ทำให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการจัด จัด ประสบการณ์แบบบูรณาการสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการและจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการตามขั้นตอน 5 ขั้นตอนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัฒนา กงวิรัตน์ (2547 : 144 – 146) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศกำกับติดตาม ทำให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยได้ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังเป็น ข้อเสนอแนะ สำหรับหน่วยงานอื่นนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ บรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมโชค กางรัมย์ (2549 : 88 - 90) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษา ของนริศรา ชมจุมจิง (2550 : 125 - 127) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์



แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้สามารถพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการได้ และสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 6 ขั้นตอนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิภพ ธรรมประชา (2550 : 83 - 84) พบว่าการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยตามกรอบกิจกรรม ประจำวัน 6 กิจกรรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรภรณ์ กลมลี (2550 : 93 - 95) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการศึกษาทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย คือ มีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรม การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย คือ มีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ ได้ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างมาก สามารถจัดกิจกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกประการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนพล บุญคงที่ (2550 : 119 - 123) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีความสามารถจัดประสบการณ์ เรียนรู้ระดับปฐมวัยเพิ่มขึ้นได้

จากการใช้กลยุทธ์โดยใช้กลยุทธ์การสนทนากลุ่มย่อย และการนิเทศการศึกษาในการพัฒนา ครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้มีผลการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วนั้น สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการใช้กลยุทธ์การสนทนากลุ่มย่อย โดยจัดกิจกรรมบรรยายให้ความรู้ กิจกรรม ระดมความคิด กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นระยะเวลา 2 วัน ผู้ศึกษาค้นคว้าและวิทยากรร่วมกัน วางแผนกำหนดกิจกรรมจัดเตรียมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มย่อย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้าน การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ให้ความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดปรัชญา หลักการ โครงสร้าง หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการได้ฝึกปฏิบัติจริง ภายใต้การดูแล ช่วยเหลือ และคำแนะนำจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยตรง ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่เข้ารับการสนทนากลุ่มย่อยมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความมั่นใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประชุมปฏิบัติการที่ พันส หันนาคินทร์ (2539 : 146) กล่าวว่าการประชุมปฏิบัติการ เป็นการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือ กัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะ แก้ปัญหาพร้อมกัน ประโยชน์ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการคือผลของงานจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ก็ก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงาน ให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้น ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อ แก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว อาจมีวิทยากรมาให้ความรู้ เป็นพื้นฐานที่ตรงกันก่อนลงมือกระทำหรือปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลับไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานของตน และสอดคล้องกับหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ สมคิด บางโม (2544 : 174) กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้า



ประชุมได้รับประสบการณ์และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ หรือมุ่งสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้น ในการประชุมเพื่อนำกลับไปใช้ ณ หน่วยงานเดิมของตน

2. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน โดยวิทยากรและผู้ศึกษาค้นคว้า ได้วางแผน ในการนิเทศการสอน เพื่อให้ได้ทราบความมุ่งหมายในการนิเทศการสอน จัดทำตารางกำหนดการนิเทศ การสอน และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันโดยมีผู้ศึกษาค้นคว้า เป็นผู้นิเทศการสอนคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ทำให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ตามขั้นตอนของการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เด็กปฐมวัยมีความสุขกับการได้ร่วมการจัดประสบการณ์ของครูสอดคล้องกับแนวความคิดที่ สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 42) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการ จัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัน และเต็มตามศักยภาพโดยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และสอดคล้องกับหลักการนิเทศการศึกษาที่ วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวว่าการนิเทศ การศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจ อันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ สร้างสรรค์กำลังใจ ให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้ศึกษาค้นคว้ามี่ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็น คือ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ในโรงเรียน จะต้องมีความรู้ในหลักการจัดประสบการณ์ จิตวิทยาพัฒนาการเด็กเป็นอย่างดี

1.2 วิทยากรที่มาให้ความรู้ ควรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ และมีประสบการณ์โดยตรงในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

1.3 การนิเทศ ผู้นิเทศ นอกจากมีความรู้แล้วจะต้องมีประสบการณ์โดยตรงใน การศึกษา และควรนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง

1.4 การบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ควรเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องและใกล้ตัวเด็ก มากที่สุด โดยในหนึ่งกิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้หลายทักษะและประสบการณ์สำคัญ

1.5 การจัดประสบการณ์ ควรให้เด็กได้เรียนรู้ตามความพร้อมและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล

1.6 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ สำคัญแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป



2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบผลพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ระหว่างการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการกับการจัดประสบการณ์แบบอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์แบบอื่น ๆ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ เช่น การสอนแบบโครงงาน การเรียนรู้จากสื่อธรรมชาติ การเรียนรู้ภาษาอย่างธรรมชาติแบบองค์รวม เป็นต้น



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- โกวิทย์ ประवालพฤษ์. การพัฒนาวิชาชีพครูในแนวคิดและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- กรมวิชาการ. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.
- . เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา : แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- . หลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- กรมสามัญศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองร้อยอาสาสมัครชาตินิแดน, 2546.
- กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. การนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์, 2545.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. ความเป็นเลิศในการบริหาร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2540.
- . การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2538.
- ทัศนาก้าวพลอย. กระบวนการจัดประสบการณ์พัฒนาการเรียนรู้เด็กปฐมวัย. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2544.
- ธีรภูมิ ประทุมพรรัตน์. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.
- นริศรา ชมจุมจัง. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ กิ่งอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- นงลักษณ์ ลินสีผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.
- นนทวัฒน์ สุขผล. เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2543.
- . คู่มือปฏิบัติการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2543.
- บรรยงค์ โตจินดา. การปฐมนิเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.



- ปิยธิดา พลน้ำเที่ยง. การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โรงเรียนอนุบาลปิยธิดา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ประภัสสร ประทุมตา. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ประวีต เอราวรณณ์. การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังรวมในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2545.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาคาร, 2546.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิมพ์, 2536.
- . การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกลการพิมพ์, 2530.
- พระครูประดิษฐ์กาญจนคุณ สุพร. การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดทำแผนกิจกรรมประสบการณ์ของศูนย์อบรมเด็ก ก่อนเกณฑ์ในวัดกาญจนะประดิษฐ์ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- พระเทพอรรถ พรธมนาททรัพย์. ปัญหาการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- พัชรี ผลโยธิน. รูปแบบการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ใน ประมวลสาระชุดวิชา การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- พิภพ ธรรมประชา. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลธัญญา อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- เพชรภรณ์ ทรัพย์ถ้อยสัตย์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.พ., 2538.
- ภัทรภรณ์ กลมลี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การนิเทศการสอนระดับประถมศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- . ประโยชน์ของการฝึกอบรม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- เยาวพา เดชะคุปต์. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แม็ค, 2542.
- ระวีวรรณ เสวตามร. การประชุมที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2530.



- รัตนพล บุญคงที่. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านเขือง กิ่งอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- วิจิตร อวาทกุล. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- วิเศษ ชินวงศ์. “การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ,” วารสารวิชาการ. 4(5) : 22-29 ; พฤษภาคม, 2544.
- วีไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วีระ พรหมอารักษ์. การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านสมวิไล อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- วัฒนา กงวิรัตน์. การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลนครพนมและโรงเรียนเมืองนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ศรายุทธ อิศริชัย. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนตาตทองพิทยาคม อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- ศิริ สุปัญญา. การพัฒนาบุคลากรครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างวิชา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- สังัด อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2532  
 \_\_\_\_\_ . การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2530.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. มหาสารคาม : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2544.
- สนอง เครือมาก. คู่มือการสอนและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2538.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.
- สมโชค กางรัมย์. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเลไลย์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- สมเดช สิ่งแสง. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- สมบัติ สารพิมพ์. การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนบ้านคำม่วง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.



- สุพรรณณี มะลิงาม. การพัฒนาครูที่เลี้ยงด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กองการศึกษาเทศบาลตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงผู้บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541.
- . แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.  
กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2545.
- . หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544.
- . หลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการอบรมเลี้ยงดูเด็กระดับก่อนประถมศึกษา.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541
- . คู่มือหลักการจัดการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549.
- สำลี รักสุทธี และคณะ. เทคนิควิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา, 2544.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- อรัญญา สุธาสิโนเบล. “การสอนแบบบูรณาการ,” วารสารวิชาการ. 5(12) : 20-30 ; ธันวาคม, 2545.
- อรทัย มูลคำ และคณะ. การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.  
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2544.
- Castle, Victoria L. “Development of Critical Teaching Process : A Multisensory Integrated Approach,” Dissertation Abstracts International. 63(9) : 3097-A ; March, 2003.
- Champagne, Debora Jane. “The Impact of an Applied Component of Character Education Integrated into a General Education Curriculum on the Moral, Pro-social, and Cognitive Development of Adolescents Attending an Alternative High School,” Dissertation Abstracts International. 66(07) : 2478-A ; January, 2006.
- Good, Carter V. Dictionary of education. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill, 1973.



- Harvey, Margaret Faye. "The Impact of Children's Audiobooks on Preschoolers' Expressive and Receptive Vocabulary Acquisition," Dissertation Abstracts International. 63(04) : 1252-A ; October, 2002.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. The Action Research Planner. 3<sup>rd</sup> ed. Victoria : Deakin University Press, 1988.
- Kurt, Lewin. "Action Research and Minority Problems," Journal of Social Issue. 2(4) : 34-36 ; May, 1991.
- Isikoglu, Nesrin. "Integration of Computer Technology into Early Childhood Curriculum," Dissertation Abstracts International. 63(05) : 1702-A ; November, 2002.
- Martin, Robin Ann. "Teachers as Learners : Case Study of an Action Research Program within Holistic Education," Dissertation Abstracts International. 64(03) : 781-A ; September, 2003.
- . Action Research : A Guide for the Teacher Researcher. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey : Merrill Prentice Hall, 2007.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ  
สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด  
อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบทดสอบฉบับนี้ใช้สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า ทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการ  
สนทนากลุ่มย่อยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการมีทั้งหมด 20 ข้อ เป็น  
แบบทดสอบปรนัยมี 4 ตัวเลือก โปรดทำเครื่องหมายข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ทดสอบ .....

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ .....

สถานที่สอบ .....

ตอนที่ 2 แบบทดสอบ

1. ข้อใดเป็นลักษณะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
  - ก. สอนโดยการหาความรู้ด้วยตนเอง
  - ข. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ความเข้าใจ และทักษะในวิชาต่างๆมากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไป เพื่อแก้ไขปัญหาหรือแสวงหาความรู้
  - ค. การนำเทคโนโลยีมาช่วยสอน
  - ง. การจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน
2. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ
  - ก. บูรณาการภายในวิชา
  - ข. บูรณาการแบบสอดแทรก
  - ค. บูรณาการแบบคู่ขนาน
  - ง. บูรณาการแบบองค์รวม
3. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้อใดควรคำนึงเป็นอันดับแรก
  - ก. กำหนดเรื่องที่จะสอน
  - ข. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้
  - ค. กำหนดจุดประสงค์
  - ง. ปฏิบัติการสอน
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นแนวคิดของใคร
  - ก. เฟอเบล
  - ข. จอห์น ดิวอี้
  - ค. ฟอริยด์
  - ง. เรกจิโอ เอมีเลีย





5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยแบ่งเป็นกี่ส่วน
- 2 ส่วน
  - 3 ส่วน
  - 4 ส่วน
  - 5 ส่วน
6. หัวใจสำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือข้อใด
- แผนการสอน
  - สื่อและอุปกรณ์
  - การจัดบรรยากาศในห้องเรียน
  - แหล่งเรียนรู้
7. ขั้นตอนในการเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการ คือข้อใด
- นำเรื่องที่ใหม่และเป็นข่าวทางสื่อต่างๆมาสอน
  - เลือกหน่วยการเรียนรู้ เลือกสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์สาระ คัดเลือกกิจกรรม วิเคราะห์เป้าหมายของกิจกรรม
  - ให้นักเรียนเป็นผู้เลือกเรื่องที่ยากเรียน
  - ออกแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
8. กิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คือข้อใด
- การจัดกิจกรรมโดยครูเป็นผู้ลงมือเอง
  - การจัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการคิดเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดต้องการเรียนรู้
  - กิจกรรมที่ให้เด็กดำเนินการเองทุกขั้นตอน
  - การจัดกิจกรรมนอกห้องเรียน
9. กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมีทั้งหมดกี่กิจกรรม
- 4 กิจกรรม
  - 5 กิจกรรม
  - 6 กิจกรรม
  - 7 กิจกรรม
10. ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือข้อใด
- ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ
  - ครูสอนน้อยลง
  - ครูไม่ต้องเสียเวลาในการเตรียมสื่อ
  - นักเรียนเกิดความสุขในการลงมือปฏิบัติ
11. การสอนแบบบูรณาการ หมายถึง
- การจัดการเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงเนื้อหา
  - การจัดการเรียนรู้โดยรวมทุกวิชา
  - การจัดการเรียนรู้แบบแยกเนื้อหา
  - การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน



12. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีกี่รูปแบบ
- 3 รูปแบบ
  - 4 รูปแบบ
  - 5 รูปแบบ
  - 6 รูปแบบ
13. ข้อใดคือหลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทุกด้าน
  - บูรณาการวิชาที่สำคัญ
  - หาแหล่งเรียนรู้ที่สวຍงาม
  - จัดกิจกรรมที่หาสื่อง่ายและสะดวก
14. แนวทางการออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการแบ่งเป็นกี่ลักษณะ
- 1 ลักษณะ
  - 2 ลักษณะ
  - 3 ลักษณะ
  - 4 ลักษณะ
15. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 ได้กำหนดการจัดการศึกษาแบบบูรณาการไว้ในมาตราใด
- มาตรา 20
  - มาตรา 21
  - มาตรา 22
  - มาตรา 23, มาตรา 24 (4)
16. จอห์น ดิวอี้ ปราชญ์ทางการศึกษาชาวอเมริกา ได้อธิบายถึงความจำเป็นในการสอนแบบบูรณาการ ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ไม่เน้นการเรียนรู้เป็นรายวิชา
  - เน้นการเรียนรู้ตามหลักสูตร
  - เน้นการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระวิชา
  - เน้นการเรียนรู้ตามจุดประสงค์
17. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่สนองความสามารถในหลาย ๆ ด้าน หมายถึงการบูรณาการแบบใด
- แบบพหุปัญญา
  - แบบสอดแทรก
  - แบบคู่ขนาน
  - แบบสหวิทยาการ



18. ครูผู้สอนคนเดียวบริหารทั้งเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการสอนบูรณาการตามรูปแบบใด
- ก. การบูรณาการแบบขนาน
  - ข. การบูรณาการแบบสหวิทยา
  - ค. การบูรณาการแบบข้ามวิชา
  - ง. การบูรณาการแบบสอดแทรก
19. การจัดการเรียนรู้แบบสหวิทยาการคล้ายกับการสอนรูปแบบใด
- ก. แบบคู่ขนาน
  - ข. แบบข้ามวิชา
  - ค. แบบสหวิทยา
  - ง. แบบสอดแทรก
20. การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกี่ด้าน
- ก. 3 ด้าน
  - ข. 4 ด้าน
  - ค. 5 ด้าน
  - ง. 6 ด้าน



แบบสัมภาษณ์การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย(ฉบับที่ 1)

โรงเรียนบ้านมาบกราด

อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

.....  
คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าใช้สัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หลังการสนทนากลุ่มย่อยโดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามกรอบ แนวคิด ขอบเขตของเนื้อหา หลักการสนทนากลุ่มย่อย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ท่านมีวิธีการเตรียมการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอย่างไร

.....  
.....

2. หลังการสนทนากลุ่มย่อยท่านสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอย่างไร

.....  
.....

3. ท่านได้ใช้สื่อในการประกอบการการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอย่างไร

.....  
.....

4. การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการท่านมีความเข้าใจอย่างไร

.....  
.....

5. ในการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการกำหนดหัวเรื่องที่สอนท่านมีความเข้าใจ อย่างไร

.....  
.....

6. การจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ท่านมีความเข้าใจ อย่างไร

.....  
.....



7. การจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการกำหนดเนื้อหาหยาบๆ ท่านมีความเข้าใจ อย่างไร

.....

.....

8. การจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการวางแผนการสอน ท่านมีความเข้าใจ อย่างไร

.....

.....

9. การจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแบบบูรณาการ ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการสอน ท่านมีความรู้ความเข้าใจ อย่างไร

.....

.....

10. ท่านคิดว่าการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร

.....

.....

11. ปัญหา / อุปสรรคที่พบ

.....

.....

.....

12. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ  
โรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติและผลงานที่ปรากฏ  
ตามความเป็นจริง โดยตรวจสอบและประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ

- ระดับ 5 มากที่สุด หมายถึง มีคุณภาพมากที่สุด  
ระดับ 4 มาก หมายถึง มีคุณภาพมาก  
ระดับ 3 ปานกลาง หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง  
ระดับ 2 น้อย หมายถึง มีคุณภาพน้อย  
ระดับ 1 น้อยที่สุด หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ที่ประเมิน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ชื่อผู้ประเมิน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ที่	รายการ	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		มีคุณภาพมากที่สุด	มีคุณภาพมาก	มีคุณภาพปานกลาง	มีคุณภาพน้อย	มีคุณภาพน้อยที่สุด
	การกำหนดหัวข้อเรื่องและสาระสำคัญ					
1	เหมาะสมกับวัยและพัฒนาเด็ก					
2	ตรงกับความต้องการและความสนใจของเด็ก					
3	สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต					
4	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมอย่างกลมกลืน					
	จุดประสงค์การเรียนรู้					
5	จุดประสงค์นำทางชัดเจน					
6	จุดประสงค์นำทางสอดคล้องกับจุดประสงค์					
7	จุดประสงค์ปลายทางชัดเจน					



ที่	รายการ	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		มีคุณภาพมากที่สุด	มีคุณภาพมาก	มีคุณภาพปานกลาง	มีคุณภาพน้อย	มีคุณภาพน้อยที่สุด
	ประสบการณ์สำคัญ					
8	ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย					
9	ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ					
10	ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม					
11	ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา					
	กระบวนการจัดประสบการณ์					
12	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
13	กิจกรรมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
14	กิจกรรมครบ 6 กิจกรรมหลัก					
15	กิจกรรมมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของ					
16	กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด ทำและ					
17	กิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้และปฏิบัติ					
18	นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้					
	สื่อ					
19	ตรงและครบตามจุดประสงค์และเนื้อหา					
20	ขนาดเหมาะสม					
21	สวยงามและจูงใจ					
22	ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย					
	การวัดและประเมินผล					
23	สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
24	สอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัย					
	รวม					
	เฉลี่ย					



แบบตรวจสอบคุณภาพการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ  
โรงเรียนบ้านมาบกราด  
อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา  
เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

คำชี้แจง 1. แบบตรวจสอบคุณภาพฉบับนี้สำหรับผู้นิเทศเป็นผู้ประเมินความเหมาะสมของการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการ

2. ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติและผลงานที่ปรากฏตามความเป็นจริง โดยตรวจสอบและประเมินค่าเป็น 5 ระดับคือ

ระดับ 5 มากที่สุด หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 มาก หมายถึง เหมาะสมมาก

ระดับ 3 ปานกลาง หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 น้อย หมายถึง เหมาะสมน้อย

ระดับ 1 น้อยที่สุด หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ที่ประเมิน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ชื่อผู้ประเมิน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
1	จัดประสบการณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์					
2	ดำเนินการเป็นขั้นตอนและเข้าใจง่าย					
3	การใช้เทคนิคและวิธีการสอน					
4	การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น					
5	การใช้สื่อสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ/กิจกรรม					
6	การใช้สื่อถูกต้องเหมาะสม คล่องแคล่ว กระชับ					
7	การใช้ภาษาเข้าใจง่าย					
8	น้ำเสียง อักขระ และอารมณ์					





ที่	ราย	ระดับความเหมาะสม				
		เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด
9	การใช้คำถาม					
10	การเสริมแรง					
11	การปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน					
12	บรรยากาศที่ดีในห้องเรียน					
13	กิจกรรมมีความน่าสนใจและเหมาะสม					



แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย  
โรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมในการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็กชุดนี้ สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า  
ใช้สังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็ก ขณะที่ดำเนินการจัดประสบการณ์  
โดยให้ผู้สังเกตทำเครื่องหมาย / ในช่องผลการประเมิน ตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ. ....

ชื่อผู้รับการสังเกต.....

ชื่อผู้สังเกต.....

สถานที่สังเกตการสอน.....

ตอนที่ 2 รายการสังเกต ครั้งที่สังเกตการณ์สอน.....

ที่	รายการ	ผลการสังเกต		ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1	การนำเข้าสู่บทเรียน			
	(1) ได้รับความสนใจของเด็ก			
	(2) วัดความสนใจของเด็ก			
	(3) เหมาะสมกับเวลาและเนื้อหาที่จัดประสบการณ์			
	(4) บอกจุดประสงค์และแนวทางการจัดประสบการณ์			
2	การดำเนินการสอน			
	(1) เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดประสบการณ์			
	(2) อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้			
	(2) อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้ภาษา			
	ได้ถูกต้อง			
	(3) ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์			
	เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง			
	(4) ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็กมี			
	ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น			
	(5) ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง			



ที่	รายการ	ผลการสังเกต		ขอคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
	(6) ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัด ประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม			
	(7) ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา			
	(8) ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม			
	(9) เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม			
	(10) จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์			
	(11) มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของ กลุ่มเด็กหรือรายบุคคล			
	(12) ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่นยอมรับ			
	(12) ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่นยอมรับ ฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเอง เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี			
3	การสรุป			
	สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรงตาม จุดประสงค์			
	(2) ส่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการ จัดประสบการณ์ครั้งต่อไป			



แบบสัมภาษณ์การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัย(ฉบับที่ 2)  
โรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าใช้สัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หลังการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการโดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามกรอบ แนวคิด ขอบเขตของเนื้อหา หลักการสนทนากลุ่มย่อย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ. ....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องและแนวทางการพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของท่าน อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ อย่างไร

.....

.....

.....

3.ท่านมีความรู้ความเข้าใจการประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน อย่างไร

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
แผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ



แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หน่วยดอกไม้สดสวย ระดับชั้นอนุบาล 1  
สัปดาห์ที่ ..... วันที่ 1 สารการเรียนรู้ย่อย ชื่อลักษณะรูปร่างสีของดอกไม้

เรื่อง ลักษณะรูปร่างสีของดอกไม้

แนวคิด

ดอกไม้นั้นมีมากมายหลายชนิด มีชื่อ สี รูปร่างลักษณะ การขยายพันธุ์ การบำรุงรักษา ประโยชน์และโทษของดอกไม้

สาระที่ควรเรียนรู้

ดอกไม้มีหลายชนิด มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป ดอกไม้มีหลายลักษณะได้แก่ ดอกไม้เป็นช่อเป็นแนว ดอกไม้กลีบซ้อน ดอกไม้ที่มีรูปทรงเด่นชัด ดอกไม้แต่งเติม มีสีกลิ่นที่สวยงาม เช่น สีแดง สีชมพู สีส้ม สีเหลือง สีม่วง เป็นต้น

ประสบการณ์สำคัญ

1. การเคลื่อนไหวร่างกายประกอบดนตรี
2. การเล่นเครื่องเล่นตามมุมต่างๆ
3. การเล่นสี
4. เด็กร่วมสนทนากับครูและเพื่อนถึงลักษณะรูปร่างสีของดอกไม้
5. การเล่นเป็นรายบุคคล
6. การเล่นเกมวิ่งเปรี๊ยะ

จุดประสงค์

1. เพื่อให้เด็กรู้จักลักษณะรูปร่างสีของดอกไม้ได้
2. เพื่อให้เด็กสามารถอธิบายความแตกต่างของแต่ละลักษณะดอกไม้

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

- ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะประกอบเพลง "ดอกไม้"

กิจกรรมเสริมประสบการณ์

- ครูและนักเรียนร่วมสนทนาถึงลักษณะสีรูปร่างของดอกไม้
- ครูให้เด็กบอกชื่อดอกไม้ที่รู้จักคนละ 1 ชนิด
- ครูและนักเรียนร่วมกันสนทนาและให้เด็กบอกชื่อของดอกไม้จากภาพที่ครูนำมาให้นักเรียนดู

กิจกรรมสร้างสรรค์

- วาดภาพดอกไม้ตามจินตนาการ
- พิมพ์ภาพจากดอกไม้



### กิจกรรมเสรี

- เล่นตามมุม

### กิจกรรมกลางแจ้ง

- ให้เด็ก ๆ ยืนเป็น 2 แถว ครูอธิบายการเล่นเกมวิ่งเปรี๊ยะโดยวิ่งส่งผ้าเช็ดหน้าให้เพื่อนฝ่ายของตนเองเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งวิ่งไล่อีกฝ่ายหนึ่งทันฝ่ายนั้นก็เป็ฝ่ายชนะ

### เกมการศึกษา

- เล่นเกมจิกซอร์ต่อภาพดอกไม้

### บูรณาการ

- ภาษาไทย - การบอกชื่อของดอกไม้
- คณิตศาสตร์ - การนับจำนวนดอกไม้
- วิทยาศาสตร์ - การสังเกตลักษณะรูปร่างสีของดอกไม้
- สังคมศึกษา - การรอคอยในการทำกิจกรรมร่วมกัน

### สื่อ / แหล่งความรู้

1. เพลงส่งดอกไม้
2. รูปภาพ,จิกซอร์ดอกไม้
3. เครื่องให้จังหวะ
4. สีไม้ , สีเทียน

### เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1. แบบสังเกต
2. สังเกตการณ์สนทนาและตอบคำถาม

### ภาคผนวก

#### เพลงส่งดอกไม้

ส่งดอกไม้แล้วก็ส่งยิ้ม	เธอจิ้มแล้วรับดอกไม้
โปรดถนอมอย่าให้ร่วงหล่น	เราทุกคนรักษาให้ได้
ยิ้ม ยิ้ม ยิ้ม แล้วส่งดอกไม้	รับดอกไม้แล้วก็ส่งยิ้ม



รูปภาพดอกไม้

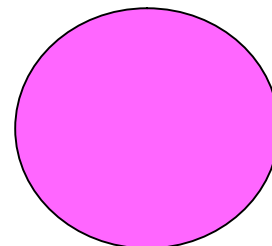




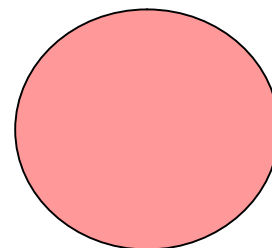
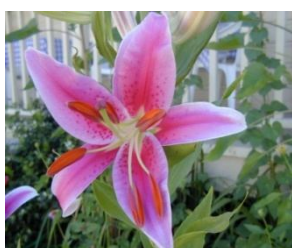
## ใบงาน

ให้นักเรียนจับคู่ภาพดอกไม้ให้ตรงกับสีของดอกไม้

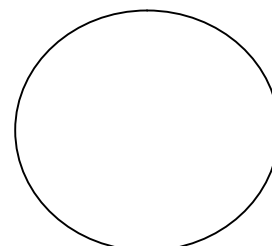
1.



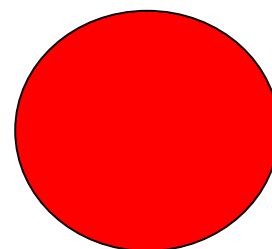
2.



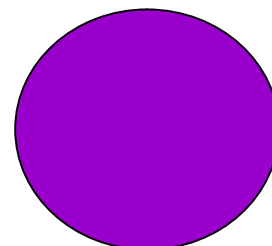
3.



4.



5.



ชื่อ ..... ชั้น .....

สิ่งที่ได้รู้แล้ว	สิ่งที่ได้กอยากรู้	สิ่งที่ได้ทราครู้
1. พ่อแม่เป็นชาวนา ปลุก พืช และเลี้ยงสัตว์ไว้กินเหลือกิน ก็ขาย	1. เราจะดำรงชีวิตด้วยการยึดหลัก อะไร 2. เราจะปฏิบัติตนอย่างไรตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง 3. การเกษตรแบบพอเพียงเป็น อย่างไร	1. เศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง อะไร 2. แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 3. หลักความพอเพียง

## เพลงพอเพียง

พออยู่ พอกิน	พอใช้ พอใจ
เด็กๆไทย	จงจำให้มั่น
อดทน	อดออม      อดกลั้น (ซ้ำ)
เธอและฉัน	มีความพอเพียง
	(นางจินดา ด้านซ้าย)

## เพลงเศรษฐกิจพอเพียง

พวกเรารู้จักประมาณ	เราใช้เงินทองต้องมีเหตุผล
ยึดหลักพอเพียงไว้ก่อน	เราไม่เดือดร้อนเพราะเรามีภูมิคุ้มกัน (ซ้ำ)
	(นางจินดา ด้านซ้าย)

## เพลง 3 อ

3 อ ของเรานี้เอ๋ย	อย่าละเลยจำไว้ให้ดี
3 อ มีประโยชน์ทุกที่ (ซ้ำ)	พวกเรานี้มี 3 อ เอ๋ย
อดทน      อดออม	อดกลั้น (ซ้ำ)
	(นางจินดา ด้านซ้าย)



**แผนการจัดประสบการณ์บูรณาการ**  
**กลุ่มสาระการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง ระดับปฐมวัย**  
**หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เศรษฐกิจพอเพียง**  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 255..... ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา 255.....

**จุดประสงค์**

1. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายประกอบเพลงได้
2. เด็กปฏิบัติตามสัญญาณได้
3. เด็กบอกความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงได้
4. เด็กบอกแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงได้
5. เด็กทำงานร่วมกับเพื่อนได้
6. เด็กเล่นเครื่องเล่นอย่างสนุกสนานและปลอดภัยได้
7. เด็กนำบัตรภาพและสัญลักษณ์มาจับคู่กันได้
8. เด็กเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

**สาระการเรียนรู้**

**สาระที่ควรรู้**

1. การแสดงออกทางการเคลื่อนไหว
2. การแสดงท่าทางตามจินตนาการ
3. ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง
4. การพอประมาณ
5. สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ
6. การสนทนาโต้ตอบและเล่าเรื่อง
7. การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. การระมัดระวังความปลอดภัย
9. การแสดงออกทางอารมณ์

**ประสบการณ์**

1. การเคลื่อนไหวเคลื่อนไหวที่
2. การเริ่มต้นและหยุดการกระทำโดยสัญญาณ
3. การร้องเพลง
4. การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงเพลง
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
6. การสื่อความหมายของมิติสัมพันธ์ด้วยการวาดภาพ
7. การแก้ปัญหาในการเล่น
8. การเล่นอิสระ
9. การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
10. การเล่นเกมจับคู่ภาพกับสัญลักษณ์



### กิจกรรมการเรียนรู้

1. เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “เศรษฐกิจพอเพียง”
2. เด็กเคลื่อนไหวร่างกายประกอบเพลง “เศรษฐกิจพอเพียง” อย่างอิสระ
3. ให้เด็กเล่าประสบการณ์ที่เคยได้ยิน เรื่องการใช้ชีวิตพอเพียง
4. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้คำถามดังต่อไปนี้
  5. เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “รวมเงิน” เพลงจบเด็กจับกลุ่ม 10 คน
  6. ให้แต่ละกลุ่มแสดงความคิดเห็นดังนี้
    - กลุ่มที่ 1 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง คำว่ารู้จักประมาณ
    - กลุ่มที่ 2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีเหตุผล
    - กลุ่มที่ 3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีภูมิคุ้มกัน
  8. เด็กแต่ละกลุ่มสรุปสิ่งที่ได้แล้ววาดเป็นภาพ
  9. เด็กแต่ละกลุ่มร่วมกันเล่าเรื่องจากภาพที่วาด
  10. เด็กแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน
  11. เด็กและครูร่วมกันสรุป การรู้จักประมาณ การทำอะไรไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป อยู่ บนทางสายกลาง
  12. เด็กและครูช่วยกันสรุปความหมายและแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้  
เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้ โดยมีปัจจัยคือ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ยารักษาโรค  
แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง คือ รู้จักประมาณในการใช้จ่าย มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกัน
13. การละเล่นของเด็กไทย

### สื่อการเรียนรู้

1. เพลงเศรษฐกิจพอเพียง เพลงรวมเงิน
2. กลอง
3. ภาพเศรษฐกิจพอเพียง
4. สีเทียน
5. กระดาษกรู๊ป
6. การละเล่นของเด็กไทย

### การประเมินผล

1. สังเกตการณ์เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย
2. สังเกตการณ์เคลื่อนไหวประกอบเพลง
3. สังเกตการณ์สนทนาและตอบคำถาม
4. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็น
5. สังเกตการณ์ทำงานร่วมกับเพื่อน
6. สังเกตการณ์เล่น



## เพลงพอเพียง

พออยู่ พอกิน	พอใช้ พอใจ
เด็กๆไทย	จงจำให้มั่น
อดทน ดออม	อดกลั้น (ซ้า)
เธอและฉัน	มีความพอเพียง

(นางจินดา ด้านซ้าย)

## เพลงเศรษฐกิจพอเพียง

พวกเรารู้จักประมาณ	เราใช้เงินทองต้องมีเหตุผล
ยึดหลักพอเพียงไว้ก่อน	เราไม่เดือดร้อนเพราะเรามีภูมิคุ้มกัน (ซ้า)

(นางจินดา ด้านซ้าย)



**แผนการจัดประสบการณ์บูรณาการ**  
**กลุ่มสาระการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง ระดับปฐมวัย**  
**หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง**  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 255..... ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา 255.....

---

**จุดประสงค์**

1. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างอิสระได้
2. เด็กเคลื่อนไหวตามจินตนาการได้
3. เด็กบอกหลักความพอเพียงได้
4. เด็กแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนได้
5. เด็กทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
6. เด็กเล่าเรื่องจากภาพได้
7. เด็กเล่นร่วมกับผู้อื่นได้

**สาระการเรียนรู้**

**สาระที่ควรรู้**

1. การแสดงออกทางการเคลื่อนไหว
2. การแสดงท่าทางตามจินตนาการ
3. แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ
5. สนทนาเล่าเรื่องและโต้ตอบ
6. การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. การแสดงออกทางอารมณ์
8. การสื่อความหมายของมิติสัมพันธ์ด้วยภาพวาด

**ประสบการณ์สำคัญ**

1. การเคลื่อนไหว
2. การรับรู้และแสดงความรู้สึกผ่านสื่อต่างๆ
3. การเริ่มต้นและหยุดการกระทำโดยสัญญาณ
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
5. การร้องเพลง
6. การแสดงปฏิกริยาโต้ตอบเสียงเพลง
7. การแก้ปัญหาในการเล่น
8. การแสดงความรู้สึกผ่านคำพูด
9. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย



### กิจกรรมการเรียนรู้

1. เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างอิสระเมื่อได้ยินเสียงสัญญาณเด็กปฏิบัติตามคำสั่ง
2. สมมติให้มุมต่างๆ เป็นมุมพอยู่ พอกิน พอใช้
3. เด็กเคลื่อนไหวอย่างอิสระเมื่อได้ยินสัญญาณหยุด ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง
  - เด็กกระโดดไปมุมพอยู่
  - เด็กเดินไปมุมพอกิน
  - เด็กเดินไปมุมพอใช้
  - เด็กวิ่งไปมุมพอใจ
  - ผลัดเปลี่ยนคำสั่ง
4. เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “พอเพียง”
5. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับหลักความพอเพียง คำว่าพอยู่ พอกิน พอใช้ พอใจ
6. เด็กจับกลุ่มๆ ละ 10 คน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น
  - กลุ่มที่ 1 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ คำว่า พอยู่
  - กลุ่มที่ 2 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ คำว่า พอกิน
  - กลุ่มที่ 3 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ คำว่า พอใช้
  - กลุ่มที่ 4 ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ คำว่า พอใจ
7. เด็กแต่ละกลุ่มสรุปองค์ความรู้ของคำว่า พอยู่ พอกิน พอใช้ พอใจ แล้วร่วมกันวาดภาพ
8. เด็กเล่าเรื่องจากภาพให้ครูฟัง ครูเขียนคำ ในภาพให้เด็ก
9. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอจากแผนภาพและนำผลงานไปติดไว้หน้าห้องเรียน
10. เด็กและครูร่วมกันสรุป ความมีเหตุผล
11. เด็กเล่นการละเล่นของไทย

### สื่อการเรียนรู้

1. กลอง
2. เพลง พอเพียง
3. สีเทียน
4. กระดาษกรู๊ป
5. เกมการศึกษา

### ประเมินผล

1. สังเกตการณ์เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย
2. สังเกตการณ์ปฏิบัติตามคำสั่ง
3. บอกหลักความพอเพียงได้
4. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น
5. สังเกตการณ์ทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. สังเกตการณ์เล่าเรื่องจากภาพ
7. สังเกตการณ์เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น



## เพลงพอเพียง

พออยู่ พอกิน  
เด็กๆไทย  
อดทน อดออม  
เธอและฉัน

พอใช้ พอใจ  
จงจำให้มั่น  
อดกลั้น (ซ้า)  
มีความพอเพียง

(นางจินดา ด่านซ้าย)





แผนการจัดประสบการณ์บูรณาการ  
 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง ระดับปฐมวัย  
 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 255..... ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา 255.....

---

#### จุดประสงค์

1. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆของร่างกายอย่างอิสระได้
2. เด็กทำท่าทางประกอบเพลงได้
3. เด็กบอกความมีเหตุผลได้
4. เด็กแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนได้
5. เด็กทำงานร่วมกับเพื่อนได้
6. เด็กเล่นการละเล่นพื้นบ้านได้
7. เด็กนำบัตรคำ มาจับคู่กันได้
8. เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุข

#### สาระการเรียนรู้

##### สาระที่ควรรู้

1. การแสดงออกทางการเคลื่อนไหว
2. การแสดงท่าทางตามจินตนาการ
3. ความมีเหตุผลด้วยการยึดหลัก 3 อ
4. สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ
5. การสนทนาโต้ตอบและการเล่าเรื่อง
6. การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. การแสดงออกทางอารมณ์
8. เล่นการละเล่นของเด็กไทยได้

##### ประสบการณ์สำคัญ

1. การเคลื่อนไหวเคลื่อนไหวที่
2. การเริ่มต้นและหยุดการกระทำโดยสัญญาณ
3. การร้องเพลง
4. การแสดงท่าทางโต้ตอบเสียงดนตรี
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
6. การแสดงความรู้สึกด้วยคำพูด



### กิจกรรมการเรียนรู้

1. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายประกอบเพลง 3 อ
2. เด็กและครูร่วมสนทนาเกี่ยวกับการดำรงชีวิตอยู่ตามอัตภาพของเราด้วยการยึดหลัก 3 อ  
อ 1 อตทน , อ 2 อดออม , อ 3 อดกลั่น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน
3. แบ่งกลุ่มเด็ก 3 กลุ่ม ระดมความคิดเรื่องหลัก 3 อ  
กลุ่มที่ 1 อ 1 อตทน  
กลุ่มที่ 2 อ 2 อดออม  
กลุ่มที่ 3 อ 3 อดกลั่น
4. เด็กร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันและร่วมกันวางแผนวาดภาพจากหลัก 3 อ
5. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน
6. เด็กและครูร่วมกันสรุปการดำรงชีวิตด้วยหลัก 3 อ เพราะจะทำให้เรามีภูมิคุ้มกันและมี

ความสุข

### สื่อการเรียนรู้

1. เพลง 3 อ
2. กลอง
3. การแสดงบทบาทสมมติ
4. ลูกบอล ตะกร้า
5. เกมการศึกษา

### ประเมินผล

1. สังเกตการณ์เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย
2. สังเกตการณ์ทำท่าทางประกอบเพลง
3. การตอบคำถาม
4. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นร่วมกัน
5. สังเกตการณ์แสดงบทบาทสมมติ
6. สังเกตการณ์เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

#### เพลง 3 อ

3 อ ของเรานี้เอ๋ย

3 อ มีประโยชน์ทุกที่ (ซ้า)

อตทน ดออม

อย่าละเลยจำไว้ให้ดี

พวกเรานี้มี 3 อ เอ๋ย

อดกลั่น (ซ้า)

(นางจินดา ด้านซ้าย)



**แผนการจัดประสบการณ์บูรณาการ**  
**กลุ่มสาระการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง ระดับปฐมวัย**  
**หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง**  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 255..... ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา 255.....

### จุดประสงค์

1. เด็กเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายประกอบเพลงได้
2. เด็กเคลื่อนไหวร่างกายตามคำสั่งได้
3. เด็กปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้
4. เด็กศึกษาดูงานที่สวนเกษตรจันทรา
5. เด็กและครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการศึกษาดูงาน
6. เด็กวาดภาพแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่
7. เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุข

### สาระการเรียนรู้

#### สาระที่ควรรู้

1. การแสดงออกทางการเคลื่อนไหวร่างกาย
2. การแสดงท่าทางตามจินตนาการ
3. การปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
4. การศึกษาดูงานสวนเกษตรจันทรา
5. เด็กร่วมกันสรุปในการศึกษาดูงาน
6. เด็กร่วมกันวาดภาพระบายสี

### ประสบการณ์สำคัญ

1. การเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย
2. การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของคนอื่น
4. การร้องเพลง
5. ครูและเด็กร่วมกันสรุปในการศึกษาดูงานแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่
6. เด็กแสดงความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน

### กิจกรรมการเรียนรู้

1. การเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระเมื่อได้ยินสัญญาณหยุด
2. เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “เศรษฐกิจพอเพียง”
3. เด็กท่องคำคล้องจองเศรษฐกิจพอเพียง
4. ครูพาเด็กไปศึกษาดูงานแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่วิทยาการให้ความรู้



5. เด็กมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดี รู้จักอดทน รอคอย และใช้สิ่งของอย่างประหยัด
6. เด็กมีความรู้ความเข้าใจในการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ การดูแลรักษา ใส่ปุ๋ย รดน้ำ ให้อาหาร ให้ความรักกับสัตว์
7. เด็กเล่นเกมภาพตัดต่อแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่

### สื่อการเรียนรู้

1. เพลงเศรษฐกิจพอเพียง
2. กลอง, ทัมริน
3. เกมภาพตัดต่อ
4. กระดาษ
5. สีเทียน

### ประเมินผล

1. สังเกตการณ์เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย
2. สังเกตการณ์สนทนาและตอบคำถาม
3. สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็น
4. สังเกตการณ์ทำงานและร่วมกิจกรรม
5. สังเกตการณ์ละเล่นพื้นบ้าน

### เพลงพอเพียง

พออยู่ พอกิน	พอใช้ พอใจ
เด็ก ๆ ไทย	จงจำให้มั่น
อดทน อดออม	อดกลั้น (ซ้ำ)
เธอและฉัน	มีความพอเพียง

(นางจินดา ต่านซ้าย)



ภาคผนวก ค  
ภาพประกอบ





ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อย





ภาพกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ





การสร้างสื่อการสอน





การนิเทศ

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 1872



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์สุพิชญา ชมวิษา

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ. 0503.5(2)/1097

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบกราด

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.มณีนีแสง นามอินทร์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดของท่าน ทั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูล ดังกล่าว ตั้งแต่เดือน ..... เป็นต้นไป เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกำแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 1872



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ศิริวรรณ รักษาสรระน้อย

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อניתิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 1872

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์พิทยา หาญพรหม

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ. 0503.5(2)/1096

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท้าวสุรนารี (2521)

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านมาบกราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.มณีแสง นามอินทร์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ ใช้เครื่องมือจากบุคลากรในสังกัดของท่าน ทั้งนี้จะทดลองใช้เครื่องมือ ดังกล่าว ตั้งแต่เดือน ..... เป็นต้นไป เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า





## ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ	นางสาวจุฑารัตน์ หมูวิเศษ
วันเกิด	วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/1 หมู่ที่ 7 ตำบลเสิงสาง อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา 30330
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านมาบกราด อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา 30250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองม่วงบำรุง จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านเข็ญมป่าหม้อ จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแก่งคร้อวิทยา จังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2552	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2556	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

