

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล
จังหวัดบึงกาฬ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
สุริยาภรณ์ จำปาชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ญุทอก)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล
จังหวัดบึงกาฬ

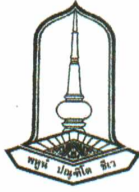
การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
สุริยาภรณ์ จำปาชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2556

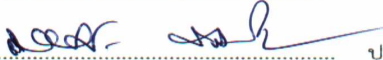
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย แล้วเห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผศ.ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)



(อาจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



(รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโสภาส)

ผู้อำนวยการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 24 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2556



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ ประธานกรรมการสอบ และ อาจารย์ ดร.สมทรง สิทธิกรรมการสอบ

ขอขอบพระคุณนายเถลิง ศรีนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา นายปรโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก และนายเดชา ลุนาวงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสา ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณวิทยากรในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ให้คำแนะนำและให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยขอขอบคุณคณะครูศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) ทุกๆ คน ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบใจเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลทุกคนที่ได้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อถาวร จำปาชัย คุณแม่ทองจันทร์ จำปาชัย คุณภัทรธิมา แก้วก้า คุณวรรณษา บรรพต คุณสุพรรณนิการ์ จำปาชัย เด็กหญิงตรีทิติยาพิภา แสนจันทร์ และ พ.ต.ต. เสน่ห์ รักวาด ที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความกล้าหาญ และคุณธรรม จริยธรรม เครื่องขึ้นนำความสำเร็จในชีวิต

สุริยาภรณ์ จำปาชัย



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุรสิทธิ์ สิทธิอมร
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรม สภาพปัจจุบัน ปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น ครูผู้ดูแลเด็กยังขาดการวางแผนการจัดกิจกรรมที่ดี ไม่ได้เขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กส่งผลให้กิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไม่น่าสนใจไม่สร้างความสนใจ ทำให้เด็กเบื่อหน่ายการเรียน หรือมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมน้อย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 7 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินแผน แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนี ยู ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบการพรรณนา

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ และสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ดี จำนวน 4 คน แต่ยังมีครูผู้ดูแลเด็กอีก 2 คน ที่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ครบทุกข้อ จึงได้พัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กทั้ง 2 คน มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ครบทุกข้อ เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขสนุกสนานกับการร่วมกิจกรรมมากขึ้น



โดยสรุป การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วควรมีการเผยแพร่ความรู้และเทคนิคการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุคลากรคนอื่นๆ และสถานศึกษาอื่นๆ ด้วย



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	3
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	7
การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	21
แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	31
การเขียนแผนการจัดประสบการณ์	36
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา	39
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	47
บริบทศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ	50
การวิจัยปฏิบัติการ	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
งานวิจัยในประเทศ	55
งานวิจัยต่างประเทศ	57
3 วิธีดำเนินการค้นคว้า	60
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล	60
ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68



บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษาค้นคว้า	69
การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1	69
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1	78
การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2	79
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2	83
สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ	84
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
ความมุ่งหมายของการศึกษา	86
สรุปผล	86
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	96
ภาคผนวก ข แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	113
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	118
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า	124



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ	63
2	การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
3	ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า คะแนนก่อนการประชุม	70
4	ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	72
5	กำหนดการนิเทศการสอนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	75
6	ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1	77
7	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ วงรอบที่ 2	81
8	ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 2	82



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	โครงสร้างการบริหารจัดการ	47
---	--------------------------------	----





บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เด็กก่อนประถมศึกษาหรือเด็กปฐมวัย เป็นวัยที่มีความสำคัญในชีวิต เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของประเทศในอนาคต เพราะเด็กในวัยนี้มีพัฒนาการทุกด้านที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมาก โดยเฉพาะระบบประสาทและสมองของเด็ก พบว่ามีความเติบโตถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่โดยปกติ การปูพื้นฐานที่ดีตั้งแต่ยังวัยเด็ก ก็เท่ากับเป็นการเตรียมและสร้างพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั่วไป ต่างเชื่อว่าประสบการณ์ที่เด็กได้รับในวัยนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความพร้อมของชีวิตมากกว่าระยะอื่นและยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาต่อเนื่องกันไปจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ อันจะทำให้เกิดความเข้มแข็งของประชากรในการพัฒนาและสืบสานวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติต่อไป ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา. 2540 : 1) โดยระบุเป้าหมายในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ตามแบบปฏิรูปแนวการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนให้เด็กแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วม ปฏิบัติคิดค้นในการเรียน โดยมีได้พึ่งพาครูเพียงฝ่ายเดียว ครูผู้สอนเป็น ผู้วางแผน เตรียมสิ่งแวดล้อมต่างๆ เอื้ออำนวยแนะแนวทางแก่เด็กขณะเรียน (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. 2545 : 1-3) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ถือว่าครูผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กเป็นอย่างมาก ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดสภาพแวดล้อมประสบการณ์ และจัดกิจกรรมที่ครูกับเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย โดยครูเป็นผู้สนับสนุนและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้นครูจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่ารู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคน เพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 7) ดังนั้นหากเด็กระดับก่อนประถมศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การเลี้ยงดูที่ถูกต้อง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ตามวัยก็จะช่วยให้เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากเด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่ถูกต้อง ขาดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลในช่วงวัยนี้แล้ว การพัฒนาในระยะต่อไปอาจเป็นไปอย่างเชื่องช้า ทำให้การพัฒนาความคิด จินตนาการ และศักยภาพในการรับรู้กับพร้อมปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ยาก ส่งผลถึงการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นผู้ใหญ่ที่ด้อยคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลัก ในด้านการจัดการศึกษา ได้จัดหลักสูตรที่มุ่งเสริมสร้างภูมิปัญญา พัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมตามบทบาทหน้าที่ของตน ในฐานะพลเมืองดี นำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งได้จัดการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 8-9)



โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กอย่างถูกต้อง การดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ทุกด้าน เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเด็กคือ ทรัพยากรที่มีค่า การให้การศึกษาช่วงวัยเด็กถือว่าเป็นวัยที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้ของคน และ จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลไปตลอดชีวิตการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2549 ได้ กำหนดอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา หลักการจัดการศึกษาและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานว่า เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับแรกเพื่อวางรากฐานชีวิตของเด็กไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนา การสมวัยอย่างสมดุล ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา บนพื้นฐาน ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการของสมอง อย่างเต็มที่ รวมทั้งเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับการศึกษาในระดับสูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ การศึกษาปฐมวัย มุ่งเน้นการพัฒนาเด็ก บนพื้นฐานการอบรม เลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละบุคคล ภายใต้บริบทแต่ละวัฒนธรรม อารยธรรม และวิถีชีวิตทางสังคมและมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554 : 3)

การจัดการศึกษาปฐมวัยมีหลักการจัดการศึกษาโดยองค์รวมเริ่มจากการพัฒนาด้านร่างกาย ให้แข็งแรง สมบูรณ์ ให้สมองได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ พัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ให้เป็นผู้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง ไร้แรงแค้นใส่ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ พัฒนาด้านสังคมโดยให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข รวมทั้งพัฒนาสติปัญญา ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์บนวิถีชีวิตของเด็ก ตามสภาพครอบครัว บริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย หลักการจัดประสบการณ์ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ โดยจัดการอบรมเลี้ยงดู ด้วยความรัก ความเอาใจใส่และ จัดการเรียนรู้ผ่านการเล่น จัดกิจกรรมเหมาะสมกับวัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เรียนให้สนุกเล่นให้มีความรู้และเกิดพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล หลักการเสริมสร้างความเป็นไทย โดยปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย ที่มีวัฒนธรรมอันดีงาม เคารพนับถือและกตัญญูต่อบิดา มารดา มีชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นศูนย์รวมจิตใจ ทำให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจใน ตนเอง ครอบครัว ท้องถิ่นและประเทศไทย หลักความร่วมมือ โดยครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษา ร่วมมือกันในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก ให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย สามารถดำรง ชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ตลอดจนพร้อมที่จะเรียนรู้ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักแห่งความสอดคล้อง คือมีอุดมการณ์ หลักการและมาตรฐานในการจัดการศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สัมพันธ์ เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย ทั้ง 4 ด้านคือ มาตรฐานด้านคุณภาพเด็ก มาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานด้านการบริหารและ จัดการศึกษา มาตรฐานด้านการ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554 : 19)



การจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งงานศูนย์พัฒนาเด็ก 1 ศูนย์ มีครูผู้ดูแลเด็กทั้ง 7 คน มีเด็กปฐมวัยอายุ 3- 5 ขวบ จำนวน 128 คน จากการตรวจเยี่ยมศูนย์ ของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งตรวจดูเอกสาร สื่อ และแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน การจัดสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อส่งเสริมพัฒนาการไม่มีความหลากหลายและการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จัดไม่ครบทั้ง 6 กิจกรรม เวลาที่ใช้ไม่เหมาะสมจัดกิจกรรมไม่เหมาะสมกับวัย ไม่ตรงกับความต้องการของเด็ก และการวัดผลและประเมินผลไม่สามารถวัดได้ในสภาพจริง ส่งผลให้การจัดกิจกรรมไม่น่าสนใจ ไม่สร้างความสนใจ ทำให้เด็กเบื่อหน่ายต่อการเรียน มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมน้อย เพราะไม่ได้จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นและผ่านสื่อ จึงทำให้ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยจากเหตุผลดังกล่าว และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ชัดเจนว่า การจัดประสบการณ์ในระดับการศึกษาปฐมวัยนั้น มีความสำคัญไม่แพ้กับการจัดการศึกษาในระดับอื่นๆ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ให้มีคุณภาพ ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษากำหนดผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ จึงมีความสนใจจะพัฒนาครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ โดยกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ซึ่งวิธีการดำเนินการศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988 : 11-15) มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกต และขั้นการสะท้อนผลโดยจะดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ ผู้ศึกษาค้นคว้าคาดว่าผลการพัฒนาในครั้งนี้จะทำให้ครูของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนและสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ครบทุกขั้นตอนทุกรายข้อ ใช้เวลาได้เหมาะสม จัดกิจกรรมได้เหมาะสมกับวัย ตรงกับความสนใจของเด็ก สามารถวัดผลและประเมินผลได้ตามสภาพจริง

ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อพัฒนาบุคลากรศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้



ความสำคัญของการศึกษา

1. บุคลากรศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นข้อสนเทศในการวางแผนจัดการเรียนรู้สำหรับเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย
 - 1.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
 - 1.1.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน
 - 1.1.3 ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน
 - 1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย
 - 1.2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน
 - 1.2.2 ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน
 - 1.2.3 วิทยากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จำนวน 1 คน
 - 1.2.4 เด็กปฐมวัย อายุ 3 - 5 ขวบ จำนวน 128 คน
2. กรอบการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 กรอบเนื้อหา
 - 2.1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.1.2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.1.3 การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.2 กรอบกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.2.2 การนิเทศการสอน
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้กระบวนการPAORตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart



(1988 : 11 - 15) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 3.1 ขั้นวางแผน (Planning)
- 3.2 ขั้นปฏิบัติ (Action)
- 3.3 ขั้นสังเกต (Observation)
- 3.4 ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

4. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2555 ถึง ธันวาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาบุคลากร ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง และปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรโดยใช้กลยุทธ์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดีในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. กลยุทธ์ในการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงและเพิ่มความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิมประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประชุมหรืออบรมที่มุ่งสู่การปฏิบัติ โดยให้ความรู้และทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง และเพื่อเป็นการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ และสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการจัดกิจกรรมและจากตัวผู้เรียน

2.2 การนิเทศการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้ศึกษาค้นคว้า และวิทยากร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น

3. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูในระดับชั้นเดียวกัน ใช้เวลาร่วมกันในการกำหนดเนื้อหา สาระประเด็น จุดประสงค์ในการจัดประสบการณ์ในแต่ละวันให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป และร่วมกันออกแบบกิจกรรม การวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้วย ซึ่งจะต้องวัดจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนตามพัฒนาการของผู้เรียน

4. วิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การจัดการศึกษาตามหลักสูตรปฐมวัย ซึ่งนำเนื้อหาของกิจกรรมประสบการณ์ต่างๆ มาบูรณาการใหม่ทั้งหมด การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดเรื่องที่จะสอน หมายถึง การกำหนดเรื่องที่จะจัดประสบการณ์ให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกัน



4.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์ของวิชาหลัก และวิชาการที่นำมาบูรณาการ และมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอน

4.3 การกำหนดเนื้อหาหยาบๆ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องที่จะจัด ประสบการณ์ให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด

4.4 การวางแผนการสอน หมายถึง การกำหนดรายละเอียดในการจัดประสบการณ์ ตามขั้นตอนและองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์ สารการเรียนรู้ วิธีการดำเนินกิจกรรม การวัดและประเมินผล

4.5 การปฏิบัติการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดกิจกรรม

4.6 การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน หมายถึง การประเมินการจัด ประสบการณ์มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

5. ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
 - 2.2 แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.3 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์
3. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. บริบทศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
6. การวิจัยปฏิบัติการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
การพัฒนา เป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ถ้าหากเกี่ยวข้องกับบุคลากรก็จะเป็นการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามที่ตนรับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายอย่าง ดังนี้

กุนธน ธนาพงศธร (2543 : 169-171) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นที่สามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างดีแล้วย่อมปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มเข้าทำงานหรือขึ้นตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยู่เสมอ เพราะบุคลากรจะมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานตั้งแต่แรก

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่างๆ ปฏิบัติงานด้วยความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหาร อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 12) ได้สรุปไว้ว่า งานครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยีค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัวต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้โรงเรียน ห้องเรียน เป็นแหล่งที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ดังนั้นจึงต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและการวางแผนที่ดีในการสอนและดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร นอกจากนี้ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีสอน สื่อตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสนองตอบต่อผู้เรียนแต่ละคน

พนัส หันนาคินทร์ (2545 : 80) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูน ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน

พัฒนา ยาวีราข (2546 : 156) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน

Castetter (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540 : 155 ; อ้างอิงมาจาก Cassette. 1976 : 271) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับคัดเลือกแล้ว
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนยิ่งขึ้น



จากความหมายการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2536 : 32) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด
4. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
7. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะครู - อาจารย์ให้พอใจทุกฝ่าย
8. ฝึกอบรมบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์กร
9. สนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกวิจัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ

3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาประเทศนั้นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งก็คือ การพัฒนาคน อันเป็นทรัพยากรของมนุษย์ ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ และสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทั่วไปจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้า ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กปฐมวัย (อายุ 3-5 ปี) เพราะการพัฒนาบุคคลในองค์กรทางการศึกษานั้น เป็นการพัฒนาคน เพื่อไปพัฒนาคนทั้งประเทศที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน คุณภาพของทรัพยากรของประเทศจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานการศึกษาเป็นสำคัญ

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 118) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ในวงการต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มี การจัดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาบุคลากรอย่างมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะ使人มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่ง การงานอีกด้วย



จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้หน่วยงานได้รับ ผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการลดความสิ้นเปลือง ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานทุกๆ แห่ง

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของ โรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องพยายามหาทางให้ครู - อาจารย์ ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทักษิณา สีหาบุตร (2546 : 11) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ในการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง ควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด
2. ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
3. แผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 117) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กระบวนการ หรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร

5. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการก่อนที่จะลงมือ ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรล่วงหน้าว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร และให้ใครทำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 159) ได้อ้างข้อเสนอกเกี่ยวกับการวางแผน พัฒนาบุคลากรของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 138) ไว้ว่า มีเรื่องที่จะต้องคิดในการวางแผน เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรตามความต้องการหรือตามขอบเขตนโยบายของหน่วยงานนั้นหลายประการ เช่นเราจะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร ภายในขอบเขตแค่ไหน และควรจะต้องลำดับ ความสำคัญก่อนหลังอย่างไรเรื่องอะไรอยู่ในการวางแผนระยะยาว และเรื่องอะไรที่ต้องรีบดำเนินการ จัดทำ การจัดสรรงบประมาณ การปฏิบัติ การกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายที่แน่ชัดจะใช้วิธีการใดที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคลากร ความก้าวหน้าที่มาจากการได้รับการอบรมหรือการพัฒนา เช่น ตำแหน่งว่างที่จะอยู่จะแต่งตั้งจาก บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก หลักเกณฑ์ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เช่น การพิจารณาถึงอายุการทำงาน หรือคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัว

2. การจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน อันมีเรื่องที่จะ พิจารณาต่อไปอีกมากมาย เช่น การจัดอบรมทั้งหมดหรือจัดอบรมบางส่วน ระยะเวลาในการฝึกอบรม กิจกรรม ที่จะจัดขึ้น รวมทั้งค่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร



3. กำหนดแผนการพัฒนาในขั้นนี้อาจมีปัญหาต่างๆ ที่ต้องคำนึง เช่น จะจัดโปรแกรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมและได้สัดส่วน ในระหว่างหน่วยงานต่างๆ ควรจะยึดถือหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้แนวใด เพื่อพัฒนาให้ผลการอบรมเกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ และจะใช้วิทยากรจากหน่วยงานอื่นและหาทางดำเนินขั้นตอนในการฝึกอบรมอย่างไร

4. วิธีการที่จะประเมินผลการฝึกอบรม ที่จะมีขึ้นจะต้องคิดวิธีการไว้ล่วงหน้า ได้กล่าวถึง การวางแผนการพัฒนาบุคลากรว่า การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดว่าความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคคลที่พบนั้นจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใดอย่างไร เมื่อไรและจะให้ผู้ใดรับผิดชอบการวางแผน ในการพัฒนานั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

4.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

4.1.1 การฝึกอบรม

4.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

4.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

4.1.4 การพัฒนาตนเอง

4.1.5 การพัฒนาทีมงาน หรือพัฒนาองค์การ

4.2 การวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธี หรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ และแผนการดำเนินในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร อย่างไร

4.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

4.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย โดยกำหนดว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าใด

4.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล โดยกำหนดว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีนั้น จะติดตามผลและประเมินผลการจัดอย่างไร

4.6 จัดโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การจัดทำโครงการตามแบบที่กำหนด เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการต่อไป

การวางแผนพัฒนาบุคคล เป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการจะต้องดำเนินการก่อนอื่นทั้งหมด เพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไรและให้ใครเป็นผู้ทำ ปฏิบัติเช่นเดียวกันกับการวางแผนโครงการต่างๆ เนื่องจากบุคลากรมีหลายระดับตำแหน่งหน้าที่การทำงานจะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันและอย่างต่อเนื่อง กฎระเบียบต่างๆ ที่ใช้ในเรื่องที่จะต้องยึดเป็นหลักและด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นกลางในการปฏิบัติจะได้ไม่เกิดปัญหาตามมา ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความร่วมมือความคิดเห็นจากสมาชิกไม่เป็นความคิดเห็นจากคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือผู้บริหารเพียงคนเดียว

6. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้



दन्य तेयनपुष्प (2539 : 152) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม (Train) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้งานดีขึ้น และช่วยพัฒนาการเรียนรู้หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 51) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่บุคคล เพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมให้ก้าวหน้าเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ โดยอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจ ความเข้าใจ การได้รับความรู้และการเก็บความรู้ที่ได้นั้นไว้นำมาปฏิบัติในการทำงานได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 331) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินการที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การไปในทางที่ต้องการ

ประเภทของการฝึกอบรม

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

1. การฝึกอบรมแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 6 ประเภท คือ
 - 1.1 การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อรู้จักคน รู้จักงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและรู้จักสถานที่ต่างๆ ของที่ทำงานเพื่อความคุ้นเคยและใช้ประโยชน์
 - 1.2 ฝึกไปในงาน (On The Job Training : OJT) คือ ทำงานไปเรียนรู้งานไปในตัว
 - 1.3 ฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน (Lab or Workshop) เพื่อทดสอบ คิดค้น และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ
 - 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 เป็นการฝึกอบรมในสถานการณ์พิเศษ เช่น ทดสอบระบบงานใหม่ ฝึกการใช้เทคโนโลยีระดับสูง การแก้ไขวิกฤตหรือส่งเสริมความเจริญ ณะองค์การทะยานขึ้นสู่ความเจริญ

2. การฝึกอบรมแบ่งตามลักษณะงาน มี 4 ประเภท คือ

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

2.2 เรียนรู้โดยการทำงานไปด้วย (On - the Job Training : OJT) ในกรณีที่มีผู้ฝึกงานหรือเตรียมบรรจุน้อยราย โดยที่ลักษณะงานนั้น เป็นงานประจำ ทำตามขั้นตอน “Routine Work”

2.3 ฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความชำนาญ (In - service Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงานหรือให้พนักงานเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ โดยแต่ละหน่วยงานหมุนเวียนพนักงานกันไปเข้ารับการฝึกอบรมระหว่างเวลาทำงาน

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

นงลักษณ์ ลินสีบล (2542 : 34 - 36) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมมีหลายประเภท ที่สำคัญ มีดังนี้

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่ หรือ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ เป็นการแนะนำเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับองค์การ งาน สถานที่ เพื่อนร่วมงาน
2. การฝึกอบรมปฏิบัติการ (On The Job Training) เป็นการอบรมที่ลงมือปฏิบัติงานจริงโดยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น
3. การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ๆ มีเครื่องมือ เครื่องจักร และวิธีการทำงานใหม่ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์การ
4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisor Training)
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Management Training)
6. การฝึกฝนตนเอง (Self - Training)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า การฝึกอบรมอาจแยกได้หลายประเภทตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาในการอบรม ทั้งนี้ การฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม



ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 336 - 337) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมถ้าพิจารณาอย่างผิวเผิน ดูเหมือนว่าจะทำให้องค์การต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลาแรงงาน และงบประมาณมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แม้บางครั้งจะไม่สามารถวัดผลให้เป็นรูปธรรมได้ก็ตาม แต่จะก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวม ดังนี้

1. ตัวผู้ปฏิบัติงาน จะมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานดีขึ้น ทั้งผู้ที่เข้าทำงานใหม่และผู้ที่ทำงานอยู่แล้วด้วยให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 2. ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลา ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
 3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการทำงาน รู้จักวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เกิดการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย
 4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องเสียเวลามากในการสอนงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี
 5. ช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงาน เช่น ลดการขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี แก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่ง
 6. เกิดความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถหาพนักงานมาแทนได้
- วิจิตร อวาทกุล (2540 : 41 - 43) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด 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. ลดการลาออกของพนักงาน (Reduce Labour Turnover)
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานรับการอบรมเอง (Benefits to Employee)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 18) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับกัน การมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียน ฝ่ายบริหารสามารถรับการเรียนรู้ในช่วงสั้นๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่



2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัดให้กับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถ ช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของบริษัท และเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่าและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น

4. ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลดการลาออกของงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์

5. สนองความต้องการของแรงงาน บริษัทแห่งหนึ่งพบว่ามันเป็นไปไม่ได้ในการสรรหาช่างเครื่องและช่างทำเครื่องมือที่มีทักษะอย่างพอเพียง ทางบริษัทจึงได้สรุปว่าควรจัดตั้งโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกงานขึ้นในระยะยาวของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน

6. เป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง เมื่อพนักงานได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ ก็สามารถเพิ่มคุณค่าตลาด (Market Value) และกำลังในการหารายได้ (Earning Power) การมีทักษะที่มีประโยชน์จะทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เขามีความมั่นคงในงาน และสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (2544 : 8 - 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานและระหว่างการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้และวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยไม่เกิดความเสียหายต่อปฏิบัติงาน

4. การฝึกอบรม เป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายเนื่องจากใช้เวลาดำเนินการในเวลาอันสั้น ใช้งบประมาณน้อยได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์

5. การฝึกอบรมก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานด้วยกัน เพราะบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและมั่นใจในการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองมีโอกาสปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

8. การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสได้ศึกษาตลอดชีวิตได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา



จากประโยชน์ของการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามมุ่งหมายขององค์กร และบุคลากร มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สามารถเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

เทคนิคของการฝึกอบรม

นันทวัฒน์ สุขผล (2543 : 7) กล่าวว่าถึง เทคนิคการฝึกอบรมว่า เป็นกลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรม และการจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกเทคนิค หรือกลวิธีที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ประเภทและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจใช้เทคนิคหลายๆ เทคนิคประกอบกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรม โดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ เทคนิคต่างๆ ดังนี้

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

2. เทคนิคการฝึกอบรม โดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ เทคนิคต่างๆ ดังนี้

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



อรุณ รักธรรม (2535 : 211- 214) ได้กล่าวว่า มืองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดฝึกอบรมบรรลุผลตามความมุ่งหมาย คือ การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเทคนิคทั่วไปที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบและหลายชนิดด้วยกัน 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 ความเข้าใจแก่คนจำนวนมากๆ ได้ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการให้ความรู้พื้นฐาน ซึ่งผู้บรรยายหรือวิทยากรต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายเป็นอย่างดี มีเทคนิคการพูดที่ดี จะทำให้ดึงดูดผู้ฟังได้เป็นอย่างดี

1.2 การบรรยายเป็นชุด (Symposium) เป็นการบรรยายหรือปาฐกถาโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรเป็นชุด ตั้งแต่ 2 - 6 คน ซึ่งจะบรรยายหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อที่กำหนดให้ โดยจะบรรยายปัญหาหนึ่งๆ หลายด้าน วิทยากรแต่ละคนบรรยายกันคนละด้าน ไม่ก้าวท้าวและซ้ำกัน โดยวิทยากรจะเสนอความคิดเห็นสั้นๆ และตรงจุดมุ่งหมาย โดยใช้เวลาคนละประมาณ 10 - 15 นาที

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เทคนิคการอภิปรายเป็นคณะเป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการพูดคุยกันเพื่อประโยชน์ รวบรวมแนวความคิดและเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์แต่ละคน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 - 10 คน ในหัวข้อที่กำหนดให้ผู้อภิปรายแต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง ในเรื่องนั้นๆ อย่างกว้างขวาง

2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วม เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้เต็มที่ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

2.1 การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นเทคนิคการฝึกอบรมประเภทหนึ่งโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ความชำนาญเรื่องนั้นจริงๆ ระยะเวลาที่ใช้อาจจะเป็นช่วงสั้นๆ หรือหลากหลายเวลาต่อเนื่องกันไปโดยผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกคนต้องมีบทบาทและร่วมในการสัมมนานั้น การสัมมนานี้ อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สรุปผลงาน การสัมมนาจะเหมาะสมกับกลุ่มเล็กๆ

2.2 การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยผู้เข้าร่วมประชุมไม่เกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าประชุมต้องมีความสนใจเรื่องที่จะอภิปรายร่วมกันจริงๆ จึงจะทำให้การประชุม



อภิปรายเกิดประโยชน์ และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3 การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate Method) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมหรือทำงานในรูปของคณะกรรมการ โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหาที่ได้รับมอบหมาย ข้อสำคัญของการประชุมแบบนี้คือ สมาชิกของกลุ่มมักจะมาจากผู้ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน หรือมีความรู้ในหลายๆ สาขา เช่น จากอาชีพต่างๆ กัน และให้สมาชิกได้ร่วมในการอภิปราย แก้ปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาปัญหาที่ได้รับมอบหมาย

2.4 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิคที่กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าความคิดนั้นจะเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือไม่ ความคิดทุกอย่างจะได้รับการยอมรับกันว่าหลายคนคิดย่อมดีกว่าความคิดของคนเดียวและเป็นการฝึกให้รู้จักเคารพและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดให้ผู้แสดงเรื่องราวที่สมมุติขึ้น โดยเหมือนกับเหตุการณ์จริงๆ ที่ผู้แสดงแต่ละคนไม่ได้ชักซ้อมบทบาท หรือบทเจรจามาก่อน โดยจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทสมมติในสถานการณ์หนึ่งเหมือนชีวิตจริงโดยผู้จัดฝึกอบรม หรือวิทยากรจะกำหนดโครงเรื่องให้เพียงคร่าวๆ แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงไปตามความรู้สึกของตนในบทบาทสมมติที่ได้รับ

2.6 การประชุมถกเถียง (Buzz Session) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่สามารถดึงดูดผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยการแบ่งสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ระหว่าง 3 - 6 คน เพื่ออภิปรายปัญหาในช่วงเวลาที่จำกัด ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจพิจารณากลุ่มละเรื่องหรือเรื่องเดียวกัน แต่คนละประเด็นเทคนิคการประชุมถกเถียงอาจใช้ร่วมกับเทคนิคอื่นๆ ได้

2.7 การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นการศึกษาเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พิจารณาตัดสินใจเลือกแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เทคนิคนี้เหมาะสมที่จะใช้กับคนกลุ่มน้อย เพราะจะต้องร่วมมือกันศึกษารายละเอียด อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการตัดสินใจในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ทำกรณีศึกษาเป็นไปอย่างเสรี

2.8 การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การซักถามเพื่อให้บุคคลเพื่อให้บุคคลหนึ่งได้แสดงแนวคิด เพื่อเป็นการชี้แจงเรื่องราวข่าวสารข้อข้องใจต่างๆ ตามหัวข้อหรือจุดประสงค์ที่ต้องการ การสัมภาษณ์เป็นเทคนิคที่ดีวิธีหนึ่ง ในการรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ความรู้ต่างๆ ในหัวข้อนั้นอย่างครบถ้วน โดยสัมภาษณ์ตกลงกับผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับหัวข้อและแนวทางการสัมภาษณ์

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



2.10 การสาธิต (Demonstration) เป็นการฝึกอบรมจากแนวคิดที่ว่า การเห็นของจริงจะก่อให้เกิดความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด การสาธิตเป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง โดยอาจแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือต่างๆ เหมาะที่จะใช้กับกลุ่มเล็กๆ ที่ต้องการฝึกทักษะ

2.11 การประชุมปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษาและในวงการทั่วไป เพราะการประชุมปฏิบัติการจะเน้นทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เป็นวิธีการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหา และความสนใจ ตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อจะหาความรู้หรือหนทาง เพื่อแก้ปัญหาสิ่งที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม โดยปกติจะจัดร่วมกันใช้เวลาในการฝึกอบรม หลายวัน

2.12 ศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trips) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่น นอกสถานที่ฝึกอบรมตามปกติ เพื่อศึกษาจากสภาพจริงๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความคิดในด้านการเปรียบเทียบ อาจใช้ในการฝึกอบรมเพื่อใช้พัฒนา นักบริหารหรือฝึกอบรมอื่น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาจากของจริงเพื่อประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2.13 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการสมมุติสถานการณ์ให้เหมือนของจริง สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้คล้ายคลึงของจริง มากที่สุด เช่น การฝึกซ้อมรบ การฝึกช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมาก

2.14 การสอนโดยวิธีโต้เถียง (Debate) เป็นการสอนแบบหนึ่งที่พัฒนามาจากการบรรยาย แตกต่างกันตรงที่มีผู้บรรยายหลายคน แต่ละคนจะบรรยายสั้นๆ ในเวลาจำกัด จัดเป็น รูปแบบหนึ่งของการอภิปรายกลุ่มในการโต้เถียงจะแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายเสนอ และฝ่ายค้าน

3. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล เป็นการฝึกอบรม ที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือบางครั้งอาจจะมิวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ความร่วมมือ แนะนำ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

3.1 การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmed Interaction) เป็นการฝึกอบรม ที่ใช้ได้ทั้งระดับพนักงานและระดับผู้บริหาร เป็นวิธีการเรียนการสอนด้วยตนเองโดยใช้เครื่องมือช่วย เช่น หนังสือคู่มือหรือเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์สำคัญ ที่มีความสะดวกในการใช้เพราะไม่ต้อง เตรียมการอะไรและฝึกอบรมได้ตลอดเวลา โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่จัดลำดับไว้โดยผู้จัดเตรียม โปรแกรมการสอนแบบสำเร็จรูปสามารถจัดเนื้อหาที่จะศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องช่วยสอน

3.2 การสอนแนะ (Coaching) การสอนแนะ เป็นการสอนแนะโดยให้ หัวหน้าหรือผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้คอยแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยอาจจะสอนเป็นรายบุคคลที่เรียกว่า ตัวต่อตัว หรืออาจจัดเป็นกลุ่มๆ ละ 3 - 5 คน การสอนนี้เหมาะที่จะใช้กับพนักงานใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สอนและผู้เข้าร่วม การฝึกอบรมทั้งสองฝ่าย



กระบวนการในการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ทำการฝึกอบรมต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบหรือกระบวนการฝึกอบรม ไว้ดังนี้
 นนทวัฒน์ สุขผล (2543 : 159) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)
 - 1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและผลผลิต
 - 1.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรมว่า เหมาะสมกับแผนการฝึกอบรมหรือไม่ ทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ เจตคติและแรงจูงใจ
 - 1.3 ใช้งานวิจัยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแผนทางการปฏิบัติ
2. ขั้นตอนออกแบบเนื้อหา (Instructional Design)
 - 2.1 รวบรวมวัตถุประสงค์ วิเคราะห์วิธีสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะและจัดเรียงลำดับเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการสอนและจัดแผนสำหรับพัฒนาความรู้
 - 2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรม เช่น คู่มือการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น
3. ขั้นทำให้เกิดความเที่ยง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้อง ก่อนนำเสนอจริงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
4. ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการอบรมและปฏิบัติ มุ่งเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมดและแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย
5. ขั้นประเมินผลและติดตาม (Evaluation and Follow - up)

ทำการประเมินแผนงาน ดังนี้

 - 5.1 ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) โดยการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 5.2 การเรียนรู้ (Learning) โดยใช้เครื่องมือวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 5.3 พฤติกรรม (Behavior) โดยสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทักษะและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 5.4 ผลลัพธ์ (Result) โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงาน

จากกระบวนการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

 1. ขั้นวางแผนการฝึกอบรม โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ วิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรมในหน่วยงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการฝึกอบรม กำหนดระยะเวลา และกำหนดแนวทางการประเมินในการฝึกอบรม



2. ขั้นตอนการฝึกอบรม โดยการจัดเตรียมด้านสถานที่ เอกสารประกอบการฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ และดำเนินการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดพร้อมบันทึกข้อมูลต่างๆ เช่น พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการปฏิบัติงานในขณะที่ฝึกอบรม เป็นต้น
3. ขั้นการประเมินผล โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการบันทึกและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม และสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล

1.1 จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 1.1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และสุขนิสัยที่ดี
- 1.1.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 1.1.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 1.1.4 มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงาม
- 1.1.5 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
- 1.1.6 ช่วยเหลือตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัย
- 1.1.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 1.1.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 1.1.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 1.1.10 มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับวัย
- 1.1.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้



1.2 คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัย เป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3 - 5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มตามความสามารถและศักยภาพ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงอายุอาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตพบว่า เด็กไม่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ต้องพาเด็กไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือแพทย์ เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันที่ว่าคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็กอายุ 3 - 5 ปี มีดังนี้

1.2.1 เด็กอายุ 3 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขึ้น ลงอยู่กับที่ได้
- 2) รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
- 3) เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้
- 4) เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้
- 5) ใช้กรรไกรมือเดียวได้

พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
- 2) ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม
- 3) กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

พัฒนาการด้านสังคม

- 1) รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
- 2) ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคน

ต่างเล่น)

- 3) เล่นสมมุติได้
- 4) รู้จักรอคอย

พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้
- 2) บอกชื่อของตนเองได้
- 3) ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้
- 5) สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ
- 6) ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองง่ายๆ และแสดงท่าทาง

เลียนแบบได้

- 7) รู้จักใช้คำถาม “อะไร”
- 8) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย
- 9) อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว



1.2.2 เด็กอายุ 4 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้
- 2) รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
- 3) เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้
- 4) เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้
- 5) ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
- 6) กระฉับกระเฉงไม่ชอบอยู่นิ่ง

พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

- 1) แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
- 2) เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ชอบท้าทายผู้ใหญ่
- 4) ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ

พัฒนาการด้านสังคม

- 1) แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง
- 2) เล่นร่วมกับคนอื่นได้
- 3) รอคอยตามลำดับก่อน - หลัง
- 4) แบ่งปันของให้คนอื่น
- 5) เก็บของเล่นเข้าที่ได้

พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
- 2) บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- 3) พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง หลังจากที่ได้รับคำชี้แนะ
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
- 5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น
- 6) รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

1.2.3 เด็กอายุ 5 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้
- 2) รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง
- 3) เดินขึ้น ลง บันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว
- 4) เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้
- 5) ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด
- 6) ใช้กล้ามเนื้อเล็กได้ดี เช่น ตัดกระดาษ ผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ
- 7) ยึดตัว คล่องแคล่ว



พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์บางอย่าง
- 2) ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

พัฒนาการด้านสังคม

- 1) ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- 2) เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- 3) พบผู้ใหญ่ รู้จักไหว้ ทำความเคารพ
- 4) รู้จักขอบคุณ เมื่อรับของจากผู้ใหญ่
- 5) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) บอกความแตกต่างของกลิ้ง สี เสียง รส รูปร่าง จำแนก และจัดหมวดหมู่สิ่งของได้
- 2) บอกชื่อ นามสกุล และอายุของตนเองได้
- 3) พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเป็นเรื่องราวได้
- 5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นและแปลกใหม่
- 6) รู้จักใช้คำถาม “ทำไม” “อย่างไร”
- 7) เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม
- 8) นับปากเปล่าได้ถึง 20

1.3 สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้ ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้สารการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการและคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี จะเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็กที่เด็กมีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่เน้นเนื้อหาการท่องจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการ ทักษะที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น รักการเรียนรู้ รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย เป็นต้น

ผู้สอนหรือผู้จัดการศึกษา อาจนำสารการเรียนรู้มาจัดในลักษณะหน่วยการสอนแบบบูรณาการ หรือเลือกใช้วิธีการที่สอดคล้องกับปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สารการเรียนรู้ กำหนดเป็น 2 ส่วน ดังนี้



1. ประสบการณ์สำคัญ

ประสบการณ์สำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาเด็ก ทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ช่วยให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้าง องค์ความรู้โดยให้เด็ก ได้มีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุ สิ่งของ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัว รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมไปพร้อมกันด้วย ประสบการณ์สำคัญมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ได้แก่

1.1.1 การทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อใหญ่ เช่น การเคลื่อนไหวอยู่กับที่ การเคลื่อนไหวเคลื่อนที่ การเคลื่อนไหวพร้อมอุปกรณ์ การเล่นเครื่องเล่น สนาม

1.1.2 การประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อเล็ก เช่น เครื่องเล่น เครื่องสัมผัสการเขียนภาพและการเล่นกับสี การปั้นและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ด้วยดินเหนียว ดินน้ำมัน แท่งไม้เสวยวัสดุ การต่อของ บรจุ เท และแยกชิ้นส่วน ฯลฯ

1.1.3 การรักษาสุขภาพ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามสุขภาพอนามัย

1.1.4 การรักษาความปลอดภัย เช่น การรักษาความปลอดภัย ของตนเองและผู้อื่นในกิจวัตรประจำวัน

1.2 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ ได้แก่

1.2.1 ดนตรี เช่น การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี การเล่นเครื่องดนตรีง่ายๆ เช่น เครื่องดนตรีประเภทเคาะ ประเภทตี การร้องเพลง ฯลฯ

1.2.2 สนุกสนาน เช่น การชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งสวยงาม การแสดงออกอย่างสนุกสนานกับเรื่องตลก ขำขัน และเรื่องราว/เหตุการณ์ที่สนุกสนานต่างๆ

1.2.3 การเล่น เช่น การเล่นอิสระ การเล่นรายบุคคล การเล่น เป็นกลุ่มการเล่นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.4 คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ นับถือ

1.3 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม ได้แก่

การเรียนรู้ทางสังคม เช่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของ ตนเอง การเล่นและ การทำงานร่วมกับผู้อื่นการวางแผนตัดสินใจเลือก และลงมือปฏิบัติ การมีโอกาส ได้รับความรู้สึก ความสนใจ และความต้องการของตนเอง และผู้อื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นการแก้ปัญหาในการเล่น การปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ และความเป็นไทย

1.4 ประสบการณ์สำคัญ ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ได้แก่

1.4.1 การคิด เช่น การรู้จักสิ่งต่างๆ ด้วยการมอง ฟัง สัมผัส ชิมรส และดมกลิ่น การเลียนแบบการกระทำ และเลียนเสียงต่างๆ การเชื่อมโยงภาพ ภาพถ่ายและ รูปแบบต่างๆ กับสิ่งของหรือสถานที่จริง การรับรู้ และแสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านสื่อ วัสดุของเล่น และผลงาน การแสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านสื่อ วัสดุ ต่างๆ



1.4.2 การใช้ภาษา เช่น การแสดงความรู้สึกด้วยคำพูด การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง หรือเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง การอธิบายเกี่ยวกับสิ่งของ เหตุการณ์และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การฟังเรื่องราวเกี่ยวกับนิทาน คำคล้องจอง คำกลอน การเขียนในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์ที่สื่อความหมายต่อเด็ก เขียนภาพ เขียน ชีตเขียน เขียนคำ คล้ายตัวอักษร เขียนเหมือนสัญลักษณ์ เขียนชื่อตนเอง การอ่านในหลายรูปแบบ ผ่านประสบการณ์ที่สื่อความหมายต่อเด็ก อ่านภาพหรือสัญลักษณ์ จากหนังสือนิทาน/เรื่องราวที่น่าสนใจ

1.4.3 การสังเกต การจำแนก และการเปรียบเทียบ เช่น การสำรวจและอธิบาย ความเหมือน ความต่าง ของสิ่งต่างๆ การจับคู่ การจำแนก และการจัดกลุ่ม การเปรียบเทียบ ยาว/สั้น ขรุขระ/เรียบ ฯลฯ การเรียงลำดับสิ่งต่างๆ การตั้งสมมุติฐาน การทดลอง สิ่งต่างๆ การสืบค้นข้อมูล การใช้หรืออธิบายสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.4.4 จำนวน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน มากกว่า น้อยกว่าเท่ากัน การนับสิ่งต่างๆ การจับคู่หนึ่งต่อหนึ่ง การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนหรือปริมาณ

1.4.5 มิติสัมพันธ์ (พื้นที่/ระยะ) เช่น การต่อเข้าด้วยกัน การแยกออก การบรรจุ และการเทออก การสังเกตสิ่งต่างๆ และสถานที่จากมุมมองที่ต่างๆ กัน การอธิบาย ในเรื่องตำแหน่งของสิ่งของ คน และสิ่งต่างๆ การอธิบายในเรื่องทิศทางการเคลื่อนที่ของ คนและสิ่งของต่างๆ การสื่อความหมายของมิติสัมพันธ์ด้วยภาพวาด ภาพถ่าย และรูปภาพ

1.4.6 เวลา เช่น การเริ่มต้นและการหยุดกระทำ โดยสัญญาณ การเปรียบเทียบเวลา เช่น ตอนเช้า ตอน เมื่อบริเวณนี้ พรุ่งนี้ ฯลฯ การเรียงลำดับเหตุการณ์ต่างๆ การสังเกตความเปลี่ยนแปลงของฤดู

2. สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อในการจัด กิจกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหา ผู้สอนสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเองให้ สอดคล้องกับวัยความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่สำคัญที่ ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริง สารที่เด็กอายุ 3 - 5 ปี ควรเรียนรู้ ดังนี้

2.1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรรู้จักชื่อตัวเอง นามสกุล รูปร่างหน้าตา รู้จักอวัยวะต่างๆ วิธีระวังรักษาร่างกายให้สะอาด ปลอดภัย การรับประทานอาหารที่ถูก สุขลักษณะเรียนรู้ที่จะเล่นและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองคนเดียว หรือกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้ที่จะแสดง ความคิดเห็น ความรู้สึก แสดงมารยาทที่ดี

2.2 เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรได้มี โอกาสรู้จักและรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับครอบครัว สถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งบุคคลต่างๆ ที่เด็กต้อง เกี่ยวข้องหรือมีโอกาสใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน

2.3 ธรรมชาติรอบตัว เด็กควรจะได้เรียนรู้สิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของโลกที่แวดล้อมเด็กตามธรรมชาติ เช่น ฤดูกาล กลางวัน กลางคืน ฯลฯ

2.4 สิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก เด็กควรจะได้รู้จักสี ขนาด รูปร่าง รูปทรง น้ำหนักผิวสัมผัสของสิ่งต่างๆ รอบตัว สิ่งของเครื่องใช้ ยานพาหนะ และการสื่อสารต่างๆ ที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน



2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในหลายๆ ประเทศ จัดขึ้นตามปรัชญาของนักจิตวิทยา พัฒนาการและนักการศึกษา ที่ได้ยอมรับ กันทั่วไปมานานกว่า 200 ปี จนถึงปัจจุบันและใช้เป็นหลัก ในการกำหนดและสร้างหลักสูตรระดับปฐมวัยมาโดยตลอดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้น มีจุดหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามวัยของเด็ก

ปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนั้น การที่จะให้การจัดการศึกษาระดับนี้บรรลุจุดหมายนั้น การนำการจัดประสบการณ์ที่กำหนด ไว้ไปใช้จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 2) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ ไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มีจุดหมาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามวัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ วิธีการจัด จึงไม่เป็นไปตามระบบการจัดการใช้หลักสูตรเหมือนกับระดับอื่น และเรียกการจัดหลักสูตรระดับก่อน ประถมศึกษา นี้ว่า เป็นแนวการจัดประสบการณ์

3. แนวการจัดประสบการณ์ เป็นแนวในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กระดับก่อน ประถมศึกษา เพื่อให้พัฒนาครบทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยคำนึงถึง ความสามารถของเด็กในแต่ละช่วงอายุเป็นหลัก มิใช่มุ่งจะให้อ่านเขียน

4. ขอบข่ายและเนื้อหาสาระ ในการจัดประสบการณ์จะไม่แบ่งเป็นรายวิชา แต่มีลักษณะเป็นการจัดรวมกันเป็นหน่วยการสอน โดยลำดับความยากง่ายของแต่ละประสบการณ์ และจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการ ตลอดจนถึงแวดล้อมตัวเด็ก

5. จัดประสบการณ์ในรูปกิจกรรม เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง อันจะช่วยให้ เด็กได้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังได้เสนอแนะ วิธีการนำแนวการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กอนุบาลว่า แนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กระดับนี้ ไม่ควรแบ่งรายวิชา ควรจัดรวมกัน (บูรณาการ) เป็นหน่วยสอนและประมวลทักษะต่างๆ ให้เด็กได้เรียนรู้ ในการบูรณาการแนวการจัดประสบการณ์นั้น มีหลักที่ควรยึด คือ

5.1 ยึดเด็กเป็นหลัก แนวการจัดประสบการณ์ควรเน้นเรื่องที่เด็กสนใจและ ใกล้ตัวเด็กเช่น สัตว์เลี้ยงของเรา บ้านของเรา โรงเรียนของเรา ฯลฯ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมให้ บรรลุตามแนวทางการจัดประสบการณ์ควรเปิดโอกาสให้เด็กเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจของเด็ก ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเดียวหรือกิจกรรมกลุ่มก็ได้

5.2 สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ในแต่ละห้องเรียนควรมีเด็กหลายคน ซึ่งอาจจะมีความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับวัย ของเด็กและควรมีปะปนกันอยู่ได้ ครูควรจัดกิจกรรมที่เปิดกว้าง เช่น การเล่นเกม วาดภาพ ฯลฯ ซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมตามความสามารถของตนและมีเวลานานเท่าที่เด็กจะต้องการ

5.3 ให้เด็กได้เรียนรู้หลายทักษะจากกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

5.4 ความหมายของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย



การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยหรือระดับก่อนประถมศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 25) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปูพื้นฐานชีวิตที่ดีให้แก่เด็กไทย ในวัย 4 - 6 ขวบ ให้มีโอกาสได้รับการเสริมสร้างการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นการเตรียมตัวที่จะเป็นคนไทยที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 5) ได้กล่าวถึงปรัชญาการจัดการศึกษาปฐมวัยว่า เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิด ถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม - วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 14) ได้กล่าวถึง ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยว่าหมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้ เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐาน บุคลิกภาพและการพัฒนาทางสมอง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้มีชื่อเรียกต่างกันไปหลายชื่อ ซึ่งแต่ละโปรแกรมก็มีวิธีการและลักษณะในการจัดกิจกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาเด็กในรูปแบบต่างๆ กัน

จากความหมายของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาให้เด็กก่อนวัยเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กระหว่าง 4 - 6 ปี เพื่อให้มีการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เพื่อให้เป็นคนไทยที่มีคุณภาพ

3. ความสำคัญของการศึกษาระดับปฐมวัย

การศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเด็กวัยนี้เป็นวัยของการเปลี่ยนแปลง และมีความเจริญงอกงามของการพัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อเป็นรากฐานในการดำรงชีวิตในอนาคต และการเรียนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญของการศึกษาในระดับปฐมวัย ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 5) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้กับเด็กก่อนวัยเรียน เป็นเรื่องที่สำคัญและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเด็กในวัยนี้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านอารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา จึงมีนโยบายกำหนดให้การศึกษาในระดับนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมของเด็กรอบด้าน ก่อนเข้าเรียน ชั้นประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 7) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งคือ การได้รับการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอย่างเหมาะสม โดยการจัดประสบการณ์ให้เด็กในรูปของ



การเตรียมความพร้อม เพราะจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ล้วนชี้ชัดว่า การเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กในวัยก่อนประถมศึกษาภาคบังคับ มีความสำคัญต่อการส่งเสริม พัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ - จิตใจ และสังคม ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพและสร้างเจตคติ ที่ดีต่อการเรียนของเด็ก ช่วยลดอัตราการสอบตกซ้ำชั้น และการสอนซ่อมเสริม

เยาวภา เดชะคุปต์ (2542 : 3) กล่าวว่า วัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาการ ของชีวิตมนุษย์ สิ่งที่ได้เด็กได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วง 5 ปี แรกของชีวิต จะมีผลต่อ การวางรากฐานที่สำคัญต่อบุคลิกภาพของเด็กที่จะเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสม จึงมีส่วนที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการให้แก่เด็กอย่างมีประสิทธิภาพและ เมื่อเด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยทำให้เขาเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2544 : 53) กล่าวว่า การศึกษาปฐมวัยไม่ได้เป็น การศึกษาเพื่อให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี เป็นการศึกษาที่มุ่งเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กได้พัฒนาทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพราะเด็กในวัยก่อนประถมศึกษา เป็นวัยทองแห่งการเรียนรู้รับรู้ สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้รวดเร็ว ดังนั้น การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของ กระบวนการศึกษาของมนุษย์

4. ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย

4.1 ธรรมชาติของเด็กระดับปฐมวัย เพื่อให้การพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นไปในทาง ที่ถูกต้อง เหมาะสม ครู และผู้ปกครองควรทราบเกี่ยวกับธรรมชาติของเด็กปฐมวัย ดังนี้

รติชน พริยสส์ (2543 : 23) ได้พูดถึงธรรมชาติของเด็กไว้ว่า ผู้ใหญ่ควรจะ เข้าใจและทราบข้อคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับเด็ก โดยเฉพาะธรรมชาติของเด็ก คือ

1. เด็กทุกคนมีความสามารถในการขอบเขตจำกัดแตกต่างกัน การที่พ่อแม่หรือ ผู้ใหญ่ใกล้ชิดจะกะเกณฑ์ให้เด็กทำงานเกินความสามารถ โดยเอาเด็กคนอื่นมาเปรียบเทียบกับ จึงเป็นการฝืนธรรมชาติของเด็ก ทำให้เด็กเกิดความเบื่อหน่าย และไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ของเด็ก เป็นการสร้างปมด้อยให้แก่เด็ก

2. เด็กทุกคนไม่ชอบอยู่นิ่ง มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบจับต้องพูดคุย ซึ่งผู้ใหญ่ไม่ค่อยชอบ จะคอยดว่าบังคับให้เด็กอยู่นิ่งๆ ไม่ให้พูด วิธีการนี้จะเป็นการขัดขวาง การเจริญเติบโตของเด็ก ซึ่งเป็นการฝืนธรรมชาติของเด็ก เพราะเด็กทุกคนต้องมีการเคลื่อนไหว ออกกำลังกายซึ่งจะทำให้ร่างกายเจริญเติบโต กล้ามเนื้อทุกส่วนมีการพัฒนาการประสานสัมพันธ์กับ ประสาทส่วนต่างๆ การเล่นคือการเรียนรู้ ซึ่งเปรียบได้กับการทำงานของผู้ใหญ่ การทำงานเป็น สิ่งจำเป็นของผู้ใหญ่นั่นเอง การเล่นก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเด็กนั้น ฉะนั้นผู้ใหญ่จึงไม่ควรที่จะขัดขวาง การเล่นหรือการไม่อยู่นิ่งของเด็ก

3. เด็กเล็กทุกคนที่มีความรู้สึกนึกคิดเหมือนผู้ใหญ่ และมีความต้องการที่ จะแสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของเขาให้สามารถปรับตัวอยู่ในโลกที่แท้จริงได้

4. เด็กเล็กทุกคนเป็นคนต้องการที่จะรู้ และต้องการที่จะเรียน เพื่อให้สามารถ ปรับตัวอยู่ในโลกที่แท้จริงได้



5. เด็กทุกคนที่ต้องการที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถของตนและความต้องการเป็นอิสระ

6. ความสนใจของเด็กเล็ก มีระยะเวลาเพียงสั้นๆ การให้เด็กทำงานต้องดูระยะเวลาช่วงที่เด็กสนใจที่จะทำและไม่นานเกินไป

7. เด็กเล็กมีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีลักษณะเป็นของตนเอง ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากกรรมพันธุ์ และการอบรมเลี้ยงดู ทำให้เด็กมีวุฒิภาวะ (Maturation) ในการพัฒนาตามลำดับของอายุ และประสบการณ์ที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ธรรมชาติของเด็กปฐมวัยมีขอบเขตจำกัดและแตกต่างกัน ขอบอิสระยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ชอบอยู่นิ่ง อยากรู้ อยากเห็น ชอบซักถาม ชอบจับต้องสำรวจสิ่งใหม่ๆ มีความสนใจระยะสั้นๆ เป็นวัยแห่งปัญญา ชอบแสดงออก การเล่นคือการเรียนรู้

4.2 ความต้องการของเด็กระดับปฐมวัย ด้วยเหตุที่ได้ระดับปฐมวัยหรือเด็กก่อนประถมศึกษา มีธรรมชาติที่แตกต่างไปจากบุคคลวัยอื่นๆ ดังนั้น ความต้องการของเด็กในวัยนี้จึงมีความแตกต่างไปจากวัยอื่นๆ ด้วยความต้องการของเด็กระดับปฐมวัย คือความต้องการส่วนบุคคล (Individual Needs หรือ Special Needs) ซึ่งอาจจะเหมือนกันในบางอย่าง ความต้องการประเภทนี้มีอยู่ประจำตัวทุกคน แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

4.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Organic Needs) เป็นความต้องการทางธรรมชาติของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย คือ ความต้องการปัจจัยสี่และความพอใจในการสัมผัส เช่น ต้องการให้ตนเองมีลักษณะท่าทางสง่างาม ต้องการให้มีร่างกายแข็งแรง ต้องการพักผ่อน ต้องการอาหาร เป็นต้น

4.2.2 ความต้องการที่จะสร้างบุคลิกภาพ (Personality Needs) เป็นความต้องการที่จะรักคนอื่น ให้คนอื่นรัก ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการสัมฤทธิ์ผล

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดูเด็กระดับปฐมวัย จะดำเนินไปได้ อย่างถูกต้องราบรื่น ครูหรือพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดู จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องธรรมชาติและ ความต้องการของเด็กวัยนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดูเด็กระดับปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. ปรัชญาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ต้องอาศัยหลักปรัชญาในการจัดทำแนวการจัด ประสบการณ์ให้แก่เด็ก ซึ่งมีผู้ที่กำหนดปรัชญาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 14 - 15) ได้ ดำเนินการจัดทำแนวการจัดประสบการณ์ และแผนการจัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัย โดยพิจารณาจากหลักปรัชญาระดับปฐมวัย ดังนี้

1. เด็กมีความแตกต่างระหว่างบุคคล (เปสตาลอสซี)
2. เด็กจะพัฒนาได้ดีจากการเล่น (เฟรเบล)
3. การฝึกประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การดู การฟัง การชิมรส การดมกลิ่น และการสัมผัส เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้านสติปัญญา (มอนเตสซอรี)



4. เด็กเรียนรู้จากการกระทำจากประสบการณ์ตรง (ดิวี่ และพีร์เจต์)
5. สภาพแวดล้อม มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในอนาคต (อิริคสัน)
6. การเร่งให้เด็กเรียน เป็นอันตรายยิ่งนัก (เดวิด เอลโค่น)

แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

แนวการจัดประสบการณ์ หรือหลักสูตรในระดับปฐมวัย เป็นสิ่งที่ครูผู้สอน ต้องยึดเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาในทุกด้าน อย่างเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นครูอนุบาลทุกคน จึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ดังนี้

1. ความหมายของแนวการจัดประสบการณ์

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของแนวการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ดังนี้

กู๊ด Good (เยวภา เดชะคุปต์. 2542 : 117 ; อ้างอิงมาจาก Good. 1959 : 214) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสบการณ์ (Experiences) เอาไว้ว่าประสบการณ์ คือ กระบวนการในการได้รับรู้ หรือการเกิดทักษะ โดยการกระทำหรือการเห็นสิ่งต่างๆ หรือกระบวนการของจิตสำนึกในการรับรู้ถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยมีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ

ภรณ์ คุรุรัตน์ (2540 : 49) กล่าวว่า ประสบการณ์ มีความหมายครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่เจตนาหรือเจตนาก็ได้ หากเด็กซึ่งเป็นผู้รับประสบการณ์นั้น ได้มีการเรียนรู้สะสม ความสามารถ และความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นไว้กับตนเอง เมื่อเด็กปฐมวัยไปโรงเรียนการจัดประสบการณ์จึงเป็นระบบ เรียกว่า “แนวการจัดประสบการณ์”

แนวทางการจัดประสบการณ์ (กรมวิชาการ. 2539 : 40)

1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือเหมาะสมกับอายุวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลองและคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้
4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
5. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน
6. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก
7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

10. จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง แนวการจัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมให้เด็กเกิดทักษะการเรียนรู้ โดยลงมือปฏิบัติ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อให้เด็กได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งมีการวางแผนไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กเป็นสำคัญ

2. หลักการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย

ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กระดับปฐมวัยนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้กล่าวว่า ควรคำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดกิจกรรม ควรคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจและความสามารถ

2.2 กิจกรรมที่จัดควรมีทั้งกิจกรรมที่เด็กทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเอง ด้วยความเหมาะสม

2.3 กิจกรรมที่ควรจัดควรให้โอกาสเด็กได้เล่นทั้งในร่มและกลางแจ้ง มีทั้งกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังและใช้กำลังอย่างได้สัดส่วน และมีเวลาให้เด็กได้พักผ่อนด้วย

2.4 จัดระยะเวลาในการทำกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการ และความสนใจของเด็ก เช่น เด็กวัย 5 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 - 20 นาที

2.5 กิจกรรมต่างๆ ควรมีวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนที่เป็นรูปธรรมให้เด็กได้มีโอกาสได้สังเกต สัมผัส สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหด้วยตนเอง และมีการปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นๆ และผู้ใหญ่ ครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อม เตรียมกิจกรรม จัดหาสื่อให้ คอยสังเกตพฤติกรรมเด็กตั้งคำถามกระตุ้นให้เด็กคิด ให้ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

2.6 ประสบการณ์เรียนรู้ควรจัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเรื่องที่เรียน และควรให้ผู้เรียนมีโอกาสคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รวมทั้งมีคุณธรรม และจริยธรรม

2.7 ประสบการณ์ที่ควรจัดควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

2.8 กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีใช้แรงจูงใจเร้าความสนใจของผู้เรียน ไม่ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสุข สนุกสนาน เน้นการปฏิบัติและการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด

วราภรณ์ รักวิจัย (นันทิยา น้อยจันทร์. 2548 : 128 ; อ้างอิงมาจาก วราภรณ์ รักวิจัย. 2542 : 159) กล่าวว่า กิจกรรมที่จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้สูงสุดนั้น จะต้องจัดกิจกรรมที่เด็กสนใจ ลงมือค้นคว้ากระทำด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุน คอยช่วยเหลือ ในขณะที่เด็กทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย กิจกรรมที่จัดจะต้องสอดคล้องกับพัฒนาการทุกด้าน



ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และประสบการณ์ตรงจากการเล่น ลงมือปฏิบัติจริงและมีการกระทำร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

เยาวภา เดชะคุปต์ (นันทิยา น้อยจันทร์. 2548 : 128 ; อ้างอิงมาจาก เยาวภา เดชะคุปต์. 2543 : 118) กล่าวถึงหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ควรสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน
2. ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดให้เหมาะสมกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ ควรจัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะเรียน และควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาส คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้ที่มีคุณธรรม
4. ประสบการณ์ที่ควรจัดควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตัวผู้เรียน กล่าวคือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและใช้ได้ในชีวิตประจำวัน
5. กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีจูงใจ ได้รับความสนใจของผู้เรียน ไม่ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน เน้นการปฏิบัติและได้ร่วมกิจกรรมมากที่สุด
6. ควรหาแนวทางในการประเมินที่เหมาะสม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (นันทิยา น้อยจันทร์. 2548 : 128 ; อ้างอิงมาจาก กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) ได้กำหนดหลักการจัดประสบการณ์ไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ดังต่อไปนี้

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กเป็นองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและผลผลิต
4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

5. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

การจัดกิจกรรมประจำวัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 41 - 42) กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัด และขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1. หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน
 - 1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน
 - 1.2 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที
 - 1.3 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลา ประมาณ 40 - 60 นาที



1.4 กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและกิจกรรมนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกาย ควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

2. ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวัน ต้องให้ครอบคลุม สิ่งต่อไปนี้

2.1 การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

2.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ และตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัสเล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับชิ้นส่วนประกอบศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

2.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ชื่อสัตย์ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

2.4 การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

2.5 การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้ สนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูลต่างๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ รับประทานอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัย อย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

2.6 การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอด ความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และ บุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทาง ภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ



2.7 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะ ตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

การประเมินพัฒนาการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 43) การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 - 5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณา ปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับ การพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลักดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
3. สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

5. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ไม่ควรใช้การทดสอบ

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 - 5 ปี ได้แก่การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ สรุปได้ว่า หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ต้องคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสม และความสนใจของเด็ก กิจกรรมที่จัดจะต้องมีความสอดคล้องกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะเรียน และ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ที่จะสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ ซึ่งผู้เรียน จะได้รับประสบการณ์ตรงจากการเล่น การลงมือปฏิบัติ การคิดค้น การแสดงออก รวมทั้งต้องมีการประเมินพัฒนาการเด็กด้วย ซึ่งการประเมินนั้น ก็ควรใช้ วิธีการสังเกต บันทึก สนทนา สัมภาษณ์และ วิเคราะห์ข้อมูลผลงานเด็กอย่างเป็นระบบด้วย

3. จุดประสงค์ของการจัดประสบการณ์
การจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่เด็ก มีจุดประสงค์เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาดังต่อไปนี้ (นันทิยา น้อยจันทร์. 2548 : 129)

1. พัฒนาการด้านร่างกาย
 - 1.1 เพื่อพัฒนาร่างกายให้เจริญเติบโตตามวัย
 - 1.2 เพื่อพัฒนากล้ามเนื้อและประสาทสัมผัสให้สัมพันธ์กัน
 - 1.3 เพื่อปลูกฝังสุขนิสัยที่ดี ในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและผู้อื่น
2. พัฒนาการด้านสติปัญญา
 - 2.1 เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย
 - 2.2 เพื่อให้รู้จักสังเกต การคิดตามลำดับขั้นตอนอย่างมีเหตุผล
 - 2.3 เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหา



2.4 เพื่อปลูกฝังให้เป็นคนรักในการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่จะศึกษา
ในขั้นต่อไป

3. พัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจและสังคม
 - 3.1 เพื่อให้มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส
 - 3.2 เพื่อให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 3.3 เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม
 - 3.4 เพื่อปลูกฝังค่านิยมไทย
 - 3.5 เพื่อปลูกฝังค่านิยมไทย
 - 3.6 เพื่อให้รู้จักตนเองและบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด
 - 3.7 เพื่อปลูกฝังให้สังคมนิสัยที่ดี สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 3.8 เพื่อปลูกฝังให้รู้จักปฏิบัติตามกฎและระเบียบของสังคมได้
 - 3.9 เพื่อส่งเสริมให้มีวินัยในตนเองและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 3.10 เพื่อปลูกฝังให้เกิดความสนใจ มีบทบาทในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและ

ธรรมชาติ

- 3.11 เพื่อให้รู้ถึงความสำคัญของครอบครัว สังคม และชุมชนของตน
- 3.12 เพื่อให้รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า จุดประสงค์การจัดประสบการณ์ นั้น เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการ ครบทั้ง 4 ด้าน
อย่างเหมาะสมกับวัยที่เจริญเติบโต

การเขียนแผนการจัดประสบการณ์

บุรชัย ศิริมหาสาร (2545 : 146 - 149) ได้กล่าวถึง การเขียนแผนการจัดประสบการณ์
ว่าการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กระดับปฐมวัย เป็นการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการให้เด็กได้เรียนรู้
ผ่านการเล่น และได้รับการพัฒนาการทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
ดังนั้นครูต้องรู้จักการวางแผนและวิธีการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัด
กิจกรรมที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

1.1 เพื่อให้ครูวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ
หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

1.2 เพื่อให้ครูนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ให้บรรลุผลตาม
จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์

กรมวิชาการ (2539 : 58 - 64) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนการจัด
ประสบการณ์ ว่า การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ผู้สอนควรดำเนิน
ตามขั้นตอน ต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่นที่
เกี่ยวข้อง ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย อย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนา



เด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น ได้แก่ คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย

2.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (จุดหมาย) ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กวัย 3 - 5 ปี ผู้สอนต้องวิเคราะห์เพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้

2.3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดไว้ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควรเรียนรู้ โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

3. กำหนดรูปแบบแผนการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนต้องกำหนดรูปแบบจัดประสบการณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากวัตรกรรมที่ผู้สอนต้องการใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัย คือ หน่วยการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม - วัฒนธรรมประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เด็กเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ ผู้สอนจะเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ขณะเดินผ่านแปลงดอกไม้ เด็กๆ แสดงความสนใจผีเสื้อที่กำลังเกาะดอกไม้ อยู่ และต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องผีเสื้อ ดังนั้น ผู้สอนจึงนำเรื่องผีเสื้อ มาเป็นหัวเรื่องในการจัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 2 ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

วิธีนี้ เป็นวิธีกำหนดร่วมกันระหว่างผู้สอนและเด็ก โดยผู้สอนกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็นแล้วนำเรื่องที่สนใจมากำหนดเป็นหน่วยการจัดประสบการณ์ เช่น ผู้สอนอ่านนิทานเกี่ยวกับ “ช้าง” ให้เด็กฟัง และมีการสนทนาอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องช้าง ในที่สุดผู้สอนกับเด็กจึงตัดสินใจร่วมกันกำหนดเรื่อง “ช้าง” เป็นหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์ และสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่จัดทำไว้ หน่วยการจัดประสบการณ์นี้สามารถปรับและยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ผู้สอนกำหนดหัวเรื่อง “ยุ้ง” ไว้ล่วงหน้า แต่ปรากฏว่าเด็กอยากรู้เรื่อง “ผีเสื้อ” ผู้สอนสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนเรื่องนั้นมาเป็นผีเสื้อ และนำเรื่อง “ยุ้ง” ไปจัดประสบการณ์ในโอกาสต่อไป

การกำหนดหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก
2. ตรงตามความต้องการและความสนใจของเด็ก
3. สอดคล้องกับสภาพและการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็กผนวกคุณธรรม

จริยธรรมเข้าไปได้อย่างผสมกลมกลืน



4. เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

4.1 นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ผู้สอนควรกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วยประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ในหลักสูตรนั้น เป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อประสงค์ให้สามารถยืดหยุ่นได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก

4.2 สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนอาจสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้นๆ ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 67)

แผนการจัดประสบการณ์ : ระบุชื่อเรื่องที่จะใช้ในการจัดประสบการณ์ได้จากหลักสูตรของสถานศึกษาที่กำหนดไว้แล้ว หรือยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความสนใจของเด็ก

วัน : ระบุวันที่ทำการจัดประสบการณ์

ชื่อกิจกรรม : ระบุชื่อกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน

สาระสำคัญที่ควรเรียนรู้ : ระบุสาระสำคัญที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้

ประสบการณ์สำคัญ : ระบุประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งเป็นประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดและถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าที่บุคลากรร่วมกันจัดทำ

จุดประสงค์การเรียนรู้ : ระบุเป้าหมายพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับเด็กเมื่อทำกิจกรรมในหน่วยที่สอนที่เป็นพื้นฐานของพัฒนาการ

สาระการเรียนรู้ : ระบุสาระที่ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษาที่บุคลากรร่วมกันจัดทำ

วิธีการดำเนินกิจกรรม : ระบุการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยคำนึงถึงช่วงความสนใจของเด็กและจุดประสงค์ที่ต้องการ

สื่อ : ระบุสื่อที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม

การประเมิน : ระบุวิธีการประเมินและสิ่งที่ประเมิน

บันทึกหลังการสอน : ระบุผลการจัดประสบการณ์ตามแผนการจัดประสบการณ์

นันทกา ปริตาศักดิ์ (2548 : 229 - 230) ได้กล่าวถึง การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ว่า สามารถเขียนเป็นรายหน่วย รายสัปดาห์ หรือรายวัน ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้เรียน รูปแบบของแผนการจัดประสบการณ์ มี 2 ลักษณะ คือ แบบตาราง และแบบความเรียง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี และระยะเวลา ในการจัดประสบการณ์ กำหนดโดยสถานศึกษา หรือเขียนตามรูปแบบที่นิยมทั่วไป

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดอะไรบ้าง หลังจากจัดประสบการณ์ตามแผนการจัดประสบการณ์แล้ว



3. สารการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สารที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ ซึ่งทั้ง 2 ส่วนนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดไว้ในสารการเรียนรู้รายปี ทั้งนี้สารที่ควรเรียนรู้สามารถเพิ่มเติมจากที่กำหนดได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของเด็กตลอดจนสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับประสบการณ์สำคัญจะต้องส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา

4. กิจกรรมการเรียนรู้ สามารถออกแบบได้หลายลักษณะ ซึ่งอาจจัดได้โดยใช้กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม ซึ่งในการจัดกิจกรรมในแต่ละวันนั้นต้องให้ครอบคลุม ทั้งการพัฒนา กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก อารมณ์ - จิตใจ ปลูกฝังคุณธรรม - จริยธรรม สังคม นิสัย การคิด ภาษา การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นสื่อและแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์ในแต่ละแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

6. การวัดและประเมินพัฒนาการ กำหนดวิธีการและเครื่องมือให้สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และความเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามสภาพจริง

7. บันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะสามารถที่จะ ตรวจสอบได้ว่า การจัดประสบการณ์แต่ละครั้งบรรลุจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

7.1 ผลการจัดประสบการณ์

7.2 ปัญหาที่เกิดขึ้น

7.3 วิธีการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การจัดประสบการณ์มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร เป็นการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ รูปแบบของแผนการจัดประสบการณ์ มี 2 ลักษณะ คือ แบบตาราง และแบบความเรียง และมีองค์ประกอบของแผน ประกอบด้วย ชื่อหน่วย ชื่อแผน วันเดือนปี ระยะเวลา จุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการบันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งและเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการประชุมของคณะบุคคลที่มีปัญหาล้ำก้นเพื่อต้องการหาทาง แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดังเช่น สอนง เครือมาก (2536 : 1224) ได้ให้ความหมาย การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop) ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมใน ลักษณะที่เป็นการเน้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมเกิดทักษะในด้านการปฏิบัติงาน รู้จักแก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ



พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 144) ได้กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฟังเสียง การกระทำที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา

ทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์ (2536 : 1598) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่เน้นการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ผู้เข้าประชุมอบรมจะได้รับความรู้ มีความเข้าใจปฏิบัติได้ และมีผลงานหลังการประชุมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

จันทราณี สงวนนาม (2544 : 55) การประชุมเชิงปฏิบัติการ กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ มักใช้กับการฝึกอบรมกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกันมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียด คล้ายกับการเป็นการทำแบบฝึกหัดหรือเป็นการฝึกอบรม ในภาคปฏิบัติภายหลังจากที่ผู้เข้าอบรมได้รับฟังการบรรยายในภาคทฤษฎีไปแล้ว เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ TannerและTanner (ยนต์ ชุ่มจิต. 2535 : 207 ; อ้างอิงมาจาก Tanner and Tanner. 1989) ได้อธิบายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงจะให้โอกาสผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษาอย่างลึกซึ้งในปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากประสบการณ์ของความเป็นครู การประชุมเชิงปฏิบัติการจะนำคนที่มีความรู้และความมุ่งมั่นเหมือนกันมารวมกันและจะต้องมีคณะผู้ดำเนินการที่มีความสามารถซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือ แก่สมาชิกที่เข้าร่วมประชุม เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงต้องการเวลา และเป็นไปได้ดีที่สุด และเมื่อได้ดำเนินการในช่วงปิดภาคฤดูร้อน เนื่องจากครูได้ทำความเข้าใจและได้ประสบการณ์ และมีอิสระจากความรับผิดชอบอื่นๆ โดยทั่วไปการประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดลักษณะปัญหา
2. การวางแผนการดำเนินงาน
3. การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การประเมินผลการดำเนินงาน

จากความหมายและแนวคิดของ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการจะเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ที่ผู้เข้าร่วมประชุมมีปัญหา ร่วมกันหรือคล้ายคลึงกัน มาร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กัน มีทั้งภาคทฤษฎี คือ การรับความรู้ และภาคปฏิบัติ คือลงมือปฏิบัติจริงให้เกิดผลงานหรือชิ้นงาน โดยมีที่ปรึกษา คือ ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในปัญหานั้น เป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เมื่อการประชุมเชิงปฏิบัติการสิ้นสุดลง ผู้เข้าร่วมประชุมและผู้ดำเนินการก็ได้ผลงานหรือแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การพาบุคลากรไปทัศนศึกษา เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางตรง โดยการพาไปดูงานหน่วยงานที่มีการดำเนินงานประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆ ผลการศึกษาดูงานก่อให้เกิดแนวคิด ทางเลือกพัฒนางาน (ทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์. 2536 : 1590) ซึ่งสอดคล้องกับ



สนอง เครือมาก (2536 : 1221) กล่าวว่า การพาบุคลากรไปศึกษาดูงานควรดำเนินการดังนี้

- 2.1 หาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือสถาบันที่จะไปดู
- 2.2 มีการวางแผนการไปดูงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
- 2.3 มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่การดูงาน
- 2.4 ควรพิจารณาดูงานในท้องถิ่นใกล้เคียงก่อน
- 2.5 การไปดูงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ
- 2.6 มีการประชุมเพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนโครงการปฏิบัติ
- 2.7 ติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการ

จากความหมาย และแนวคิดการศึกษาดูงาน สามารถนำมาสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรครูอีกวิธีหนึ่ง ที่เป็นวิธีเพิ่มประสบการณ์ให้กับบุคลากรในการนำประสบการณ์ที่ได้ไปพัฒนางานของตน

3. การนิเทศการสอน

สนอง เครือมาก (2536 : 1220) กล่าวว่า การสังเกตการณ์สอนเป็นกิจกรรมหลักประการหนึ่งของการนิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครู หรือพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการสังเกตการณ์สอน มีขั้นตอนดังนี้

1. ก่อนการสังเกตการสอน ต้องมีแผนการวางไว้ล่วงหน้า มีการตกลงและทำความเข้าใจระหว่างผู้ทำการสังเกตและผู้รับการสังเกต นอกจากนี้ผู้ทำการสังเกตจะต้องมีความพร้อมในการสังเกตการสอน

2. การสังเกตการสอน ควรเลือกที่นั้งที่เหมาะสมที่สามารถเห็นการปฏิบัติงานได้ โดยตลอด และควรมีการบันทึกการสังเกต

3. ภายหลังการสังเกตการณ์สอน เมื่อจบการสังเกตการณ์สอน ต้องหาเวลาพบปะสนทนากับผู้รับการนิเทศ เพื่อประชุมหารือกันเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและการประเมินผล

การสังเกตการสอน เป็นเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียนอีกวิธีหนึ่ง ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู นำมาใช้ในการพัฒนาครูอย่างได้ผล (ยนต์ ชุ่มจิต. 2535 : 149-163) และได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อลักษณะของการสังเกตการสอน ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ต้องกระทำก่อน เช่น การฝึกอบรม การอธิบายเกณฑ์ การพัฒนาเครื่องมือ การกำหนดจุดประสงค์ การสร้างความสัมพันธ์

2. องค์ประกอบขณะดำเนินการ เช่น การปฏิบัติกรเยี่ยม สังเกต การจัดลำดับรายการการบันทึกเหตุการณ์ที่สังเกตและตรวจเยี่ยม

3. องค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลัง เช่น การบันทึกหลักฐานการสังเกต การวิเคราะห์โดยวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การแปลความหมายข้อมูลที่ได้ และที่สำคัญเมื่อการสังเกตการณ์สอนเสร็จสิ้นลง ผู้สังเกตจะต้องประชุมหารือกับครู เพื่อสร้างความคุ้นเคย ระหว่างสำหรับการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจส่งเสริมเมื่อครูทำได้บรรลุจุดหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจิณสมาจร (2535 : 84-87) ได้ศึกษาและสรุปถึงหลักการ และกระบวนการสังเกตการณ์สอนหรือการเยี่ยมชั้นเรียน ได้ดังนี้



3.1 การวางแผนการสังเกต สิ่งสำคัญ คือ การสร้างความคุ้นเคยระหว่างครูกับผู้สังเกต และต้องเป็นความสมัครใจและความต้องการของครู ควรมีการกำหนดวัน เวลา ล่วงหน้า โดยหารือกับครูก่อน

3.2 การดำเนินการสังเกตการณ์สอน ความสำเร็จของการเยี่ยมและการสังเกต ชั้นเรียนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้สังเกตเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 การเข้าชั้นเรียน ควรเข้าชั้นเรียนให้เงียบที่สุด และนั่งในจุดที่สามารถมองเห็นได้ทั่วห้อง

3.2.2 พฤติกรรมของผู้สังเกต ในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ควรเป็นธรรมชาติและแสดงความเป็นมิตร ผู้สังเกตการณ์สอนไม่ควรบันทึกอะไรในขณะที่สังเกตหรือเยี่ยม ควรจดจำจุดสำคัญไว้

3.2.3 การออกจากชั้นเรียน ผู้สังเกตไม่ควรออกจากชั้นเรียนในระหว่างทำการสังเกตการณ์สอน

3.2.4 ความสัมพันธ์ ผู้สังเกตต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู จะทำให้การสังเกตการณ์สอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและได้ผล

3.3 กิจกรรมการติดตามผล เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้สังเกตกับครูหลังการสังเกตการณ์สอนชั้นเรียนเรียบร้อยแล้ว เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและเสริมจุดเด่น

สงัด อุทรานนท์ (2532 : 152-155) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสังเกตการณ์สอนไว้ว่า การสังเกตการณ์สอนเป็นการนิเทศการศึกษาแบบหนึ่งที่ได้รับคำสั่งจะต้องทำความเข้าใจก่อนการสังเกต เนื่องจากการสังเกตการณ์สอนเป็นการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้สังเกตการณ์และผู้รับการสังเกต หากผู้สังเกตดำเนินการไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการสังเกตการณ์สอนโดยตรงจะทำให้สามารถช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูได้มากที่สุด ดังนั้น เพื่อเกิดประสิทธิภาพของการสังเกตการณ์สอนมากที่สุด ก่อนการสังเกตผู้สังเกตและผู้รับการสังเกตควรต้องปฏิบัติดังนี้

1. ผู้สังเกตจะต้องเข้าไปพร้อมกันกับครู หรือเข้าไปก่อนที่ครูจะได้ลงมือสอน ทั้งนี้เพื่อจะได้สังเกตพฤติกรรมการสอนตั้งแต่ต้นและจะไม่เกิดความสับสนแก่ครูและนักเรียน
2. ในระหว่างการสังเกตการณ์สอนนั้น หากพบว่าครูผู้สอนได้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งผิด หรือสอนเนื้อหาผิดไป ห้ามทำการทักท้วงเด็ดขาด
3. ควรยุติการสังเกตการณ์สอนเมื่อครูได้สอนจบบทเรียนแล้ว

จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การสังเกตการณ์สอนเป็นวิธีสำคัญหนึ่งและได้ผลในการพัฒนาครู เพราะไม่ว่าจะเป็นครูเก่าหรือครูใหม่ ก็มีความจำเป็นต้องพัฒนาเช่นเดียวกัน การสังเกตการณ์สอนที่ดีควรจะเป็นความต้องการของครู และสร้างความเข้าใจและความคุ้นเคยกับครูจะทำให้การสังเกตการณ์สอนบรรลุผล



4. การนิเทศการสอน

ความหมายของการนิเทศการสอน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 161) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในด้านการแนะนำครู หรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา การนิเทศการสอนการศึกษา ช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพ ช่วยปรับปรุงวิธีสอนและช่วยเหลือปรับปรุงการประเมินผลการสอน

เบอร์ตัน และบรัคเนอร์ (Buston and Bruchner. 1995 : 71 - 72) กล่าวว่า การนิเทศการสอนการศึกษาคือกลวิธีของผู้เชี่ยวชาญในการให้บริการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนโดยขอความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลายฝ่าย เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาเด็ก

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 34) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

วีโลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 61) กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการสอน เพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 42) กล่าวว่า การนิเทศการสอนการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัน และเต็มตามศักยภาพโดยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการสอน

จากความหมายของการนิเทศการสอน ดังที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการสอน ในการช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษานั้น จำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามที่ต้องการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

อดัมส์ และดิกกี กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนภายในไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Adum and Diggi. n.d.)

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในอาชีพ



4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้

5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน

6. ช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

กูด (Good. 1973 : 162) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดหมายเพื่อช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีการสอน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนมีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 ให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 ช่วยส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียน

พัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนที่กล่าวมา พบว่า เป็นกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งจะยังผลสู่เป้าหมายสุดท้าย คือผู้เรียนมีคุณภาพสมดังจุดมุ่งหมายของการศึกษา และในขณะเดียวกันการนิเทศการสอนต้องพิจารณาในเรื่องการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ให้มีความรู้ความสามารถ ความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีปราศจากความขัดแย้ง

ความจำเป็นของการนิเทศการสอน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 34) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการสอนไว้ว่า



1. การนิเทศการสอน มีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะมันเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการสอนเป็นการให้บริการ แก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างๆ กัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมาก เมื่อไม่นานมานี้ สิ่งเหล่านี้ต่างก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งสิ้น

2. การนิเทศการสอน มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่า ครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงาน ในสถานการณ์จริง

3. การนิเทศการสอน มีความจำเป็นต้องการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ กัน และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการสอนจึงสามารถลดภาระ ของครูได้ในกรณี ดังกล่าว

4. การนิเทศการสอน มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ ทำให้การพัฒนาทางการศึกษา ในทางทฤษฎี และทาง ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์และการอภิปราย จากการค้นพบของการวิจัยมีความ จำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศการสอนสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการสอน มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพ แบบประชาธิปไตย การนิเทศการสอนสามารถที่จะให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของ ทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอน (Process of Supervision) หมายถึง ขั้นตอนใน การดำเนินงานและปฏิบัติงานการนิเทศการสอนอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำ การออกแบบงาน การประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวก ไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548 : 39 - 40)

แฮริส โรจน์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548 : 39 - 40 ; อ้างอิงมาจาก Haris. 1963) ได้เรียกกระบวนการนี้ว่า Harris' POLCA ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

1. กระบวนการวางแผน (Planning)
 - 1.1 การคิดวางแผนงาน
 - 1.2 การจัดทำตารางงาน
 - 1.3 การทำโครงการ
 - 1.4 การคาดคะเนผลที่เกิด
 - 1.5 การปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น
2. กระบวนการจัดระเบียบงาน (Organizing)
 - 2.1 การจัดจำแนกหน้าที่ในงาน
 - 2.2 การประสานงาน
 - 2.3 การจัดแหล่งทรัพยากร
 - 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่อง
 - 2.5 การมอบหมายงาน



3. กระบวนการนำ (Leading)

3.1 การตัดสินใจ

3.2 การเสนอแนะ

3.3 การสร้างแรงจูงใจ

3.4 การสื่อความหมาย

3.5 การคิดริเริ่ม

3.6 การสาธิต

4. การควบคุม (Controlling)

4.1 การทำให้ถูกต้อง

4.2 การสร้างความเจริญงอกงาม

4.3 การกล่าวโทษ

4.4 การกำหนดโทษ

5. การประเมินผล (Assessing)

5.1 การพิจารณาผลงาน

5.2 การวัดผลงาน

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 88 - 91) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศการสอน ไว้ 5

ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนการนิเทศการสอน (P=Planning) ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับผิดชอบประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้ปัญหาความต้องการ และความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการสอน วางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องทำ (I = In Storming) ให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ดำเนินการ จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศการสอนที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติงาน (D = Doing) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศการสอน ผู้รับการนิเทศการสอนลงมือปฏิบัติตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินงานขั้นที่ 2

2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศการสอน ทำการนิเทศการสอนและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จตามกำหนด และมีคุณภาพ

3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศการสอน ผู้บริหารให้ความสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R = Reinforcing) เป็นการเสริมกำลังใจของผู้บริหาร เพื่อให้รับการนิเทศการสอนมีความมั่นใจและพึงพอใจ ซึ่งอาจดำเนินการไปพร้อมกับผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงแล้วก็ได้

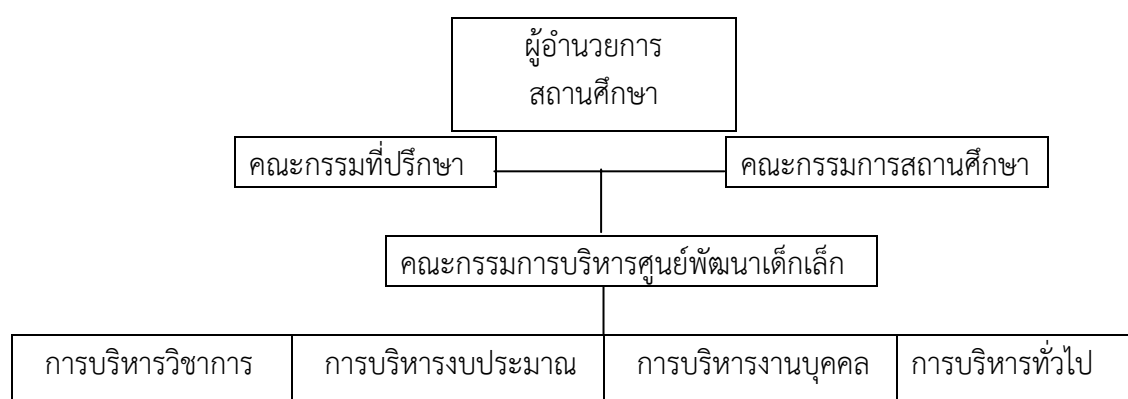


ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (E = Evaluating) ผู้นิเทศ ประเมินผล การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจจะดำเนินการ โดยความรู้ในสิ่งที่ทำ อีกครั้งหนึ่ง สำหรับกรณีที่ผลงาน ยังไม่ดีถึงขั้นที่พอใจหรือปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด ในกรณีที่การดำเนินงานไม่ได้ผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น การนิเทศการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะในวงการศึกษาคูควรจะได้รับการดูแล ช่วยเหลือและได้รับการบริการจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง กระบวนการทำงานโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารจัดการ

- | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|
| - การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | - การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ | - การจัดอัตราส่วนระหว่างบุคลากรกับเด็ก | - การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ |
| - การใช้หลักสูตรสถานศึกษา | - การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ | - คุณสมบัติครูผู้สอนระดับปฐมวัย | - การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารงานวิชาการ |
| - การนิเทศ กำกับ ติดตาม | | - การพัฒนาครูผู้สอน | งบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป |
| - การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ | | - การสร้างเครือข่ายการศึกษาปฐมวัย | - การบริหารอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในศูนย์เด็กเล็ก |
| - การเป็นแหล่งศึกษาวิจัย ทดลองและพัฒนาด้านวิชาการ | | - การจัดสวัสดิการและขวัญกำลังใจ | - การประชาสัมพันธ์ |
| - การเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ | | - การติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน | - บริการและความร่วมมือการบริหารงานบุคคล |



1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารส่งผลโดยตรงถึงคุณภาพเด็กอย่างชัดเจน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเข้มแข็งในการบริหารวิชาการสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประสบการณ์ตลอดจนการประเมินพัฒนาการได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร
4. การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
5. การเป็นแหล่งศึกษา วิจัย ทดลอง และพัฒนาด้านวิชาการ
6. การเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นพันธกิจหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายการให้บริการและผลผลิตที่จะต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดตามที่กำหนดไว้ โดยกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกด้านและจัดทำแผนการดำเนินงานและงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
2. การวิเคราะห์สถานภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. การจัดลำดับความสำคัญของผลการวิเคราะห์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. การกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต และตัวชี้วัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
6. การติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องพิจารณาถึงขอบข่ายภาระงานการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของเด็กเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การจัดอัตราส่วนระหว่างบุคลากรกับเด็ก
2. คุณสมบัติครูผู้สอนระดับปฐมวัย
3. การพัฒนาครูผู้สอนระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. การสร้างเครือข่ายการศึกษาปฐมวัย
5. การจัดสวัสดิการและขวัญกำลังใจ
6. การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการบริหาร

งานบุคคล



4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่การบริหารงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุผลตามคุณภาพที่กำหนด โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารจัดการของศูนย์เด็กปฐมวัยตามหลักการบริหารที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ
2. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล

และบริหารทั่วไป

3. การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ปฐมวัยต้นแบบ

4. การประชาสัมพันธ์ บริการ และความร่วมมือ

5. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับมาตรฐานดังกล่าว จำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้ง จำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า-ทางออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร รั้ว สภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรฐานป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก

4. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึง ประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดให้มีกองทุน ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชนหรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น

บริบทศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. สำนักปลัด
2. ส่วนโยธา
3. ส่วนการคลัง
4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในส่วนรับผิดชอบของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬเป็นไปอย่างได้มาตรฐานตามกำหนด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง



แสง มีจำนวน 3 แห่ง คือ 1. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดศิริมงคล 2. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดมงคลสามัคคีธรรม และ 3. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแล รับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง โดยได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมศาสนา ตามพระราชบัญญัติขั้นตอนแผนและการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 มาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีบุคลากร ทั้งหมด จำนวน 6 คนประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์ฯ จำนวน 1 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน มีเด็กนักเรียน จำนวน 128 คน และ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร (ภูทอก) หมู่ที่ 6 ตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ส่วนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม บริหารงานในรูปของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมศาสนามีคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ประธานกรรมการ 1 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 มาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่ง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร(ภูทอก) ดำเนินการสอนและ อบรมเด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 3-5 ปี ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546

วิสัยทัศน์

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีรีวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มุ่งพัฒนาเด็กให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญตามสภาพความพร้อมของเด็ก มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีน้ำใจ มีคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านคือ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตประจำวันและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปรัชญาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จัดการศึกษาให้เด็กมีพัฒนาการครบถ้วนตามวัย โดยเด็กได้เรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการเล่นในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานและเตรียมความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาส่งเสริมกระบวนการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็กและความต้องการของชุมชน รวมถึงการมีน้ำใจ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มเด็กที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจได้รับการดูแล ที่ถูกสุขลักษณะ
2. เด็กในเขตบริการได้รับการฝึกพัฒนาตามความเหมาะสมกับวัยเพื่อพัฒนาร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพความพร้อมก่อนเข้าเรียนของเด็ก
4. แบ่งเบาภาระการดูแลเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย
5. เด็กในเขตบริการมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย
6. พัฒนาการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่การเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายุ่ ตามมาตรฐานที่กำหนด



วิสัยทัศน์

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการศึกษาและการสอน การอบรมดูแลเด็กปฐมวัยอายุตั้งแต่ 3-5 ปี และจัดประสบการณ์ให้เด็กได้อย่างเหมาะสมที่มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวไปสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่น่ายุ่ ควบคู่ชุมชน/ท้องถิ่นที่เข้มแข็ง การจัดการศึกษาตามหลักสูตรปฐมวัยและตรงตามความต้องการชุมชน/ท้องถิ่น เด็กเล็กทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา สามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัยและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นเด็กที่มีจริยธรรมและคุณธรรม

ภารกิจ

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะ และศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่ตนเองอยู่เสมอ
2. ส่งเสริมพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ปกครอง และชุมชน/ท้องถิ่น ร่วมมือกันพัฒนาในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย
4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาการเด็กปฐมวัยทุกประเภทที่มีอายุระหว่าง 3-5 ปี
5. จัดหาสื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย และส่งเสริมการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่เกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน

เป้าหมาย

1. พัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาที่เหมาะสมกับวัยตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจัดกิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เด็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด พัฒนาครูผู้สอนระดับปฐมวัยให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้สัมผัสและเรียนรู้จริง
2. ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน/ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนการใช้สื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินพัฒนาการตลอดจนการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาต่อไป

โครงสร้างหลักสูตรการศึกษา

เวลาเรียน

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ได้กำหนดเด็กเล็กอายุระหว่าง 3-5 ปี ที่จะต้องเข้าเรียนในระดับปฐมวัย เป็นการจัดในลักษณะของการดูแล และให้การศึกษากับเด็กเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมในทุกด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และมีระยะเวลา



ในการจัดการศึกษา 2 ปีการศึกษา แต่ละปีมีเวลาไม่น้อยกว่า 200 วัน หรือประมาณ 38 - 40 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน ใน 1 วันจะมีช่วงเวลาและกิจกรรมประมาณ 7 ชั่วโมง

สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการและคุณลักษณะ หรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม

ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี จะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก ที่เด็กมีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจจะไม่เน้นเนื้อหา การท่องจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น รักการเรียนรู้ รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย เป็นต้น

สาระการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ประสบการณ์สำคัญ

ประสบการณ์สำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเด็กทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ช่วยเหลือให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างองค์ความรู้ โดยให้เด็กได้ปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ไปพร้อมกันด้วย

2. สาระที่ควรเรียนรู้

สาระที่ควรเรียนรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหา ผู้สอนสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเอง ให้สอดคล้องกับวัย ความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำคัญทั้งนี้ อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ได้รับการสนับสนุนและดูแลจากประธาน และกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นตัวแทนจากชุมชนในเขตบริการเป็นอย่างดี เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ตั้งขึ้นโดยชุมชน ดังนั้นจึงได้รับการดูแลจากชุมชนด้วยดีอยู่เสมอ และในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานที่ดีในระดับเดียวกันนั้นจะต้องดำเนินการในต่างสถานที่ ต่างบริบท และชุมชนที่แตกต่างกัน จึงต้องขึ้นอยู่กับการประสานงานระหว่างครูผู้ดูแลเด็ก และผู้รับผิดชอบเป็นหลัก เพื่อให้ได้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพเช่นเดียวกัน



การวิจัยปฏิบัติการ

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

Kemmis และ McTaggart ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยครูพยายามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังมีปัญหาอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือคุณสมบัติอันเป็นอยู่ด้วยตนเอง (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 15)

2. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจริงในโรงเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 15) การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งเป็นลักษณะ”เกลียวส่วน” ไปในจุดทั้ง 4 จุดไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงด้วยตัวเอง

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning)

เริ่มต้นจากผู้วิจัยหรือผู้สอนและวิเคราะห์ปัญหาที่สำคัญ เพื่อนำมาแก้ไขซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ

ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ (Action)

เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนไว้มาดำเนินการในขั้นนี้ ครูผู้วิจัยจะต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมาย แผนที่ตั้งไว้จะต้องกำหนดให้สามารถยืดหยุ่นได้เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้เกิดความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน

ขั้นที่ 3 ขั้นการสังเกต (Observation)

เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติการและผลการปฏิบัติการ พร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังการสังเกตนี้หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ทั้งโดยการเห็นด้วยตา การฟังและการใช้เครื่องมือ อาจเป็นแบบทดสอบการวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลข แบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวิจัย ควบคู่ไปกับการสังเกตผล ของการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี ครูทำการวิจัยจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมพิจารณาข้อดีและข้อเสียของเครื่องมือแต่ละชนิด เพื่อรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

ขั้นสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การตรวจสอบกระบวนการปัญหาหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษา โดยผ่านกระบวนการอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มให้ได้แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนดำเนินการกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป



การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ กลุ่มมีความสำคัญต่อกระบวนการ การดำเนินการวิจัย ไม่ควรทำตามลำพัง การวิจัยควรดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ กระทำซ้ำๆ ตามวงจร จนกว่าได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญ ในการเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัยและแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศรายุทธ ธิศรีชัย (2549 : 88 - 89) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนตาตทองพิทยาคม อำเภอศรีธาตุจังหวัดอุดรธานี พบว่าความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพบว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ผลจากการนิเทศการสอน ทั้ง 2 วงรอบ พบว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกัน และเหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ใช้สื่อการสอน และสร้างบรรยากาศในการเรียนดีมาก ครูมีการเตรียมเนื้อหาและวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูได้เอาใจใส่ต่อผู้เรียนมากขึ้นกิจกรรมการเรียนรู้ของครูทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก และมีความคิดสร้างสรรค์ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาในการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน และครูมีการประเมินพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ภัทราภรณ์ กลมลี (2550 : 53) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และงานนิเทศการศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย มากขึ้น

สันติ อวรรณ (2551 : 76) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ได้จัดเตรียมแผนงานโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาครู จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงานส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อนุญาตให้ครูได้ใช้เวลาบางส่วนของราชการในการศึกษาต่อแต่ไม่ได้จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครู ขาดการสำรวจความต้องการและประเมินผลหลังจากการลาศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ชี้แนะครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการสอนภายในรวมถึงให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน



สมภาร ชันธีรวัตร (2551 : 97 - 98) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ วัดพิทักษ์วราราม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ สามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สินประเสริฐ เวหา (2551 : 105 - 106) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ในวัดบุงช้าง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

เอกชัย เปี้ยอุ๊ต (2551 : 97) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศการสอนภายใน ปัญหาที่พบคือ สื่อวัสดุ อุปกรณ์มีไม่พอเพียงต่อความต้องการ อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การนิเทศการสอนทางการศึกษาเป็นไปไม่ต่อเนื่อง

สุธาสินี ประจำเมือง (2551 : 65) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า การใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ด้านการจัดกิจกรรมประจำวันทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ แสงสุระ (2551 : 115) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนบ้านหันห้วยทราย อำเภอประทายจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การใช้รอบกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้พัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ ตลอดจนการนิเทศการสอนการสอนเพื่อพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนได้และสามารถจัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้เป็นอย่างดี



สุกัญญา แก้วจันลา (2552 : 106-107) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการที่เขียนไว้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนได้ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

ชนุตพร เชียงศรี (2553 : 109-112) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ด้านการจัดกิจกรรมประจำวันทั้ง 6 กิจกรรมหลักในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

น้ำฝน สุนสาย (2553 : 97-99) พบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้ ครูผู้ดูแลเด็กมีความชำนาญ มั่นใจใน การจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยเพิ่มขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Casjle (2003 : 3097 - A) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการสอนเชิงวิพากษ์ที่แปรรูปได้ เพื่อการทำงานที่มีมาตรฐานของรัฐในปัจจุบันและทักษะ ซึ่งครูปัจจุบันต้องการสอน ส่วนประกอบที่มีความรู้สึกได้รับการออกแบบเพื่อช่วยครูพัฒนาฐานทางประสบการณ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล วิธีการศึกษา ดำเนินการ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่ครูฝึกสอนและผู้วิจัยระบอบองค์ประกอบของวิธีการสอนที่แปรรูปได้ เมื่อใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ กลุ่มได้ประเมินสภาพที่เป็นอยู่และทรัพยากรที่ช่วยเสียและการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ส่วนที่สองของการศึกษาดำเนินการกับกลุ่มนักการศึกษาผู้มีประสบการณ์และใช้กระบวนการนำทาง และจะเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นการออกแบบการศึกษาเชิงวิพากษ์ที่มีความรู้สึกได้หลายอย่าง ผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมวิชาการที่เข้มแข็งนี้รวมเข้ากับสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นมาจากสังคมเชิงวิพากษ์โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ การค้นพบและการแก้ปัญหาช่วยประสิทธิผลของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนที่แตกต่างกันหลากหลายได้รับการเสริมพลังอำนาจให้พัฒนาทักษะทางวิชาการและทางสังคมและได้เรียนรู้มาตรฐานเมื่อมาตรฐานเหล่านี้ได้บูรณาการเข้าในหลักสูตรที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ พบว่านักเรียนเป็นไปตามความคาดหวังของรายวิชาและเก่งในรายวิชาด้วย โดยสรุปมีงานวิจัยไม่มากมีวิเคราะห์บทบาทการพัฒนาทักษะเชิงวิพากษ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สิ่งท้าทายคือจะดึงเอามาจากปรัชญาการศึกษาที่ตั้งใจจะบูรณาการการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและการสอนที่อาศัยทักษะเป็นฐาน

Whatley (2004 : 3597 - A) ได้ศึกษาการริเริ่ม การส่งเสริม และอิทธิพลของการใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนแอฟริกัน - อเมริกันแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง : การศึกษากรณีผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 30 ประการซึ่งมีผลกระทบต่อ การริเริ่มการส่งเสริมและอิทธิพลของระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) ที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนปัจจัยที่พบว่ามีผลเกี่ยวข้องกับการริเริ่มใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) คือ



นโยบายและแนวปฏิบัติของทางอำเภอ ศักยภาพของโรงเรียนในการสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) การมีบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในการช่วยครู และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและริเริ่มกระบวนการ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) คือ วิธีการใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) ในการจัดการเรียนการสอน การรับรู้ของครูในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยี และผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการส่งเสริมระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) ยังรวมถึงปัจจัยด้านความรู้ในการสอนของครู การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิกริยากับผู้เรียน และกระบวนการประเมินผล สำหรับการสนับสนุนผลด้านอิทธิพลของระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) ที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบด้านการรับรู้ของครูและนักเรียน รวมทั้งพิจารณาคะแนนจากผลการทดสอบตามมาตรฐานด้านและผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ILS) คือ แรงจูงใจ การจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือและแบบแข่งขัน การสอนแบบรายบุคคล และการติดตามสะท้อนผลกลับไปพร้อมๆ กัน

Ojeda (2005 : 2969 - A) ได้ศึกษาบทบาทของการใช้เกมต่อคำในการเรียนการสอนภาษาที่สอง : วิธีการสอนภาษาที่สอง แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม กลุ่ม 1 ใช้วิธีใช้เกมเพื่อจัดการเรียนการสอน กลุ่ม 2 ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนชอบวิชาการสอนโดยใช้เกมมากกว่าการสอนแบบปกติ ดังนั้น การสอนโดยใช้เกมต่อคำน่าจะเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในเชิงวิชาการ สนุกสนานมีการแข่งขันกัน สามารถเชื่อมประสานกับเนื้อหาบทเรียนที่กำลังศึกษาได้อย่างราบรื่นและเหมาะสมกับระยะเวลา ถึงแม้ว่าในหนึ่งที่ยังพบว่า ยังมีผู้เรียนที่ไม่เห็นด้วยกับการใช้เกมในการจัดการเรียนการสอนอยู่บ้างก็ตาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกมการศึกษา สรุปได้ว่า เกมการศึกษาเป็นสื่อที่สำคัญและเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ของเด็ก เด็กได้มีส่วนร่วมเกิดความสนุกสนาน ฝึกการใช้ความคิด ฝึกการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้เด็กได้เรียนรู้ ฝึกทักษะการคิด ซึ่งในด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นสมรรถภาพทางสมอง สามารถที่จะฝึกฝนได้ ความสามารถด้านนี้ส่งผลต่อความสามารถสร้างจินตนาการให้เห็นส่วนย่อยและส่วนผสมของวัตถุเมื่อนำมาซ้อนกัน ในความสามารถด้านนี้ถ้าเด็กได้ฝึกมากๆ จะเป็นการพัฒนาความคิดในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการที่เด็กได้ฝึกคิดมากๆ จะเป็นการพัฒนาความคิดในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการที่เด็กได้ฝึกคิดมากๆ จากการเรียนรู้การสังเกตจนสามารถที่จะคิดอย่างรอบคอบ แก้ปัญหา ตัดสินใจได้

Longoria (2006 : unpagged) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจความเชื่อของคณาบาลเกี่ยวกับดนตรีในของเรียนของตน โดยดำเนินการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพ / เชิงตีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของเหตุการณ์ที่แสวงหาความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการอนุมานซึ่งเน้นกระบวนการ บริบท และการตีความในการสร้างความหมายจากมุมมองของผู้ที่ถูกรับการศึกษาพบว่า กรณีศึกษาสามารถทดสอบทฤษฎีหรือสร้างทฤษฎี และสร้างขึ้นบนความรู้โดยปริยายปรับปรุงการปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้งเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาได้ด้วยผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยได้ระบุว่าครูอนุบาลทั้ง 4 คน มีความเชื่ออย่างแรงกล้าเกี่ยวกับดนตรีเป็นเครื่องมือที่มีอำนาจซึ่งช่วยจูงใจเด็กให้เรียนรู้และทราบด้วยว่าความเชื่อของคนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในห้องเรียนผู้วิจัยยังได้ระบุแนวคิดต่างๆ ตลอดการสัมภาษณ์ซึ่งเชื่อมโยงกับความเชื่อของครูและวิธีการที่ครูพูดเกี่ยวกับการปฏิบัติทางดนตรีของตนในห้องเรียน แนวคิดบางประการ คือ อุปสรรคที่ขัดขวางการใช้ดนตรีที่ประสบความสำเร็จใน



ห้องเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูที่ดำเนินการอยู่ อาจารย์ใหญ่และผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ดนตรีสำหรับเด็กปฐมวัย และหลักสูตรอนุบาลฉบับใหม่

Bello (2008 : unpaged) ได้ศึกษาผลของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานระหว่างครูฝึกหัดและนักเรียนเกรด 5 ของโรงเรียนเอกชน พบว่า กรณี ศึกษาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับ ผลของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานระหว่างครูฝึกหัด และนักเรียนเกรด 5 ของโรงเรียนเอกชน เพื่อที่จะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ด้านการสอนและการที่นักเรียนจะสร้างองค์ความรู้ด้านทักษะการคณิตศาสตร์ โดยใช้ทักษะด้าน การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานในด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งปัญหาประกอบไปด้วยแนวทางการแก้ไขปัญหาในการสอนที่จะให้ได้ชัยชนะในด้านทักษะการคิดคณิตศาสตร์ และมีเพียงส่วนน้อยในนักเรียนเกรด 5 ที่จะถูกช่วยให้มีการพัฒนาด้านวิชาการเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ดีขึ้น วาสาร แบบฝึกหัดในชั้นเรียน และหลักสูตรได้ถูกนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ ได้มีการกำหนดจำนวนครั้งของการประชุมเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนกัน การศึกษาจะประกอบไปด้วยนักเรียนเกรด 5 จำนวน 3 กลุ่ม ด้วยการลงทะเบียน ของนักเรียน จำนวน 58 คน และครูจำนวน 23 คน ทั้งครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม หลังจากครูฝึกสอนในวิธีการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานและเทคนิคการสอนคณิตศาสตร์ในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูฝึกหัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ได้ช่วยให้นักเรียนมีผลคะแนนในวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น การวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูฝึกหัดที่มีทักษะการสอนพิเศษ มีอิทธิพลต่อนักเรียนในด้านทักษะการคิดคณิตศาสตร์ ครูฝึกหัดจำนวนมาก และคณะพัฒนาโปรแกรมที่ทำงานร่วมกันจำนวนหนึ่งพัฒนาได้โปรแกรมให้โปรแกรมได้มีส่วนสนับสนุน ส่วนมากขึ้นโรงเรียนเอกชน (PSPR) เป็นโรงเรียนที่ทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาลจนถึงเกรด 12 (ซึ่งเป็นการเตรียมตัวเรียนต่อในระดับวิทยาลัย) มีการใช้ภาษาอังกฤษเท่ากับภาษาพื้นเมืองที่ใช้อยู่ในเมืองเปอร์โตริโก ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1977

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญคือ ครูผู้ดูแลเด็ก ดังนั้นครูต้องได้รับการพัฒนาในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยของเด็กและสอดคล้องกับหลักสูตร ซึ่งการวางแผนการจัดประสบการณ์ล่วงหน้าที่ดี การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ถูกต้องก็ช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้และให้มีประสิทธิภาพ ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยการใช้กิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ มากมายส่วนใหญ่จะใช้ กระบวนการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานตนเอง แต่การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรในโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการปฏิบัติจริงรวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ปัญหาที่เกิดขึ้น และความต้องการในการจัดกิจกรรมของผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านสวัสดิการ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยมีขั้นตอนดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
 - 1.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน
 - 1.3 ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย
 - 2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน
 - 2.2 ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน
 - 2.3 วิทยากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จำนวน 1 คน
 - 2.4 เด็กปฐมวัย อายุ 3 - 5 ขวบ จำนวน 128 คน

ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยประยุกต์ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988 : 11 - 15) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning)
2. ขั้นการปฏิบัติ (Action)
3. ขั้นการสังเกต (Observation)



4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติการ(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ได้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
3. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการตามกระบวนการ PAOR ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

1.1 สภาพปัจจุบันปัญหา

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติการ(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ การดำเนินการดูแลรับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง โดยมีส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดูแลบริหารงานทั่วไป ในศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติหน้าที่ในการสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย จำนวน 5 คน จากการตรวจเยี่ยมศูนย์ ของส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้งตรวจสอบเอกสาร สื่อ และแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก แต่ละศูนย์ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อส่งเสริมพัฒนาการไม่มีความหลากหลาย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไม่เหมาะสม การวัดผลและประเมินผล ไม่สามารถวัดในสภาพจริงได้

1.2 เป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้ามุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมาให้ความรู้ ความเข้าใจ สามารถเตรียมการสอนโดยการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ และ 2) การนิเทศการสอน โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำ ชี้แนะและให้คำแนะนำการปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลซึ่งติดตามจากการสังเกตการปฏิบัติการจัดประสบการณ์จริงในชั้นเรียนหลังจากที่ให้ความรู้ความเข้าใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการไปแล้วว่าสามารถจัดประสบการณ์จริงได้หรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์ในเหตุการณ์จริงได้ดียิ่งขึ้นซึ่งมีกิจกรรมตามตารางในข้อ 1.3 แผนการปฏิบัติการ



1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการ
ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยร่วมกัน
กำหนดวันประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับวิทยากรและจัดทำแผนปฏิบัติ
การรายละเอียดปรากฏดังตาราง 1



ตาราง 1 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือ ผู้ให้ข้อมูล
1. การ ประชุม เชิงปฏิบัติการ	1.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำแผนการจัด ประสบการณ์และจัดกิจกรรม สำหรับเด็กปฐมวัย 2.ความสามารถในการจัดทำแผน	15-16 พฤศจิกายน 2555	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. วิทยากร	1. การทดสอบวัด ผลสัมฤทธิ์ เกี่ยวกับการประชุม เชิงปฏิบัติการ 2. การสังเกต 3. การสัมภาษณ์	1. แบบทดสอบวัด ผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. แบบสังเกต ฉบับที่ 1 3. แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 4. การจัดประสบการณ์	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. แผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้
2. การนิเทศ การสอน	บุคลากรมีความสามารถในการ จัดกิจกรรมสำหรับเด็ก ปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง	17-18 ธันวาคม 2555	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. เด็กปฐมวัย 4. วิทยากร	1. การสัมภาษณ์ 2. การสังเกต	1. แบบสังเกต ฉบับที่ 2 2. แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 3. การจัดประสบการณ์	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. เด็กปฐมวัย 4. แผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้

2. การปฏิบัติ (Action)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 15 - 6 พฤศจิกายน 2555 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้และการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นควาร่วมกันฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับพัฒนาเด็กแต่ละวัยครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อนำแผนการจัดประสบการณ์มาใช้ในการจัดกิจกรรมต่อไป

2.2 การนิเทศการสอน ดำเนินการ ในวันที่ 17-18 ธันวาคม 2555 เป็นการนิเทศการสอนเกี่ยวกับแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

3. การสังเกต (Observation)

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการสังเกต ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหรือกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในช่วงระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นช่วงที่วิทยากรเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสังเกต ฉบับที่ 1 แบบทดสอบและแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

3.2 การนิเทศการสอน ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระหว่างการให้การนิเทศการสอนของวิทยากร การตอบข้อซักถามระหว่างการนิเทศการสอนและผลการนิเทศการสอนของวิทยากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 แบบสังเกต ฉบับที่ 2

4. การสะท้อนผล (Reflection)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นควาร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บรวบรวมที่ได้รวบรวมไว้ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน เพื่อสรุปผลการดำเนินการ และสะท้อนผลการดำเนินการและการร่วมกันกำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มี 4 ประเภท ได้แก่
 - 1.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ฉบับ
 - 1.2 แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ
 - 1.3 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ
 - 1.4 แบบสอบประเมินแผน จำนวน 1 ฉบับ



2. ลักษณะของเครื่องมือ

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับวิทยากร ใช้ทดสอบความรู้ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนและหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดกิจกรรม และฉบับที่ 3 ใช้สัมภาษณ์นักเรียนหลังจากจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในแต่ละฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

2.3 แบบสังเกต แบ่งเป็นแบบสังเกตฉบับที่ 1 สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าบันทึกผลการสังเกตในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และฉบับที่ 2 ใช้สังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในกิจกรรมการนิเทศการสอน แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 ประเด็นการสังเกต

2.4 แบบประเมินแผน สำหรับวิทยากร ใช้ประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ตอนที่ 2 เกณฑ์การประเมิน

3. วิธีสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบทดสอบ

3.1.2 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบทดสอบ

3.1.3 กำหนดประเด็นหรือกรอบการทดสอบ เพื่อสร้างเป็นข้อคำถาม

3.1.4 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบ

3.1.5 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และคำแนะนำเพื่อปรับปรุง

3.1.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

3.1.6.1 นายเถลิง ศรีนนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 วุฒิการศึกษา กศ.ม (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1.6.2 นายเดชา ลุนาวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหมากผาง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวิจัยทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1.6.3 นายปราโมทย์ คำเพชรดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามรัชมังคลาภิเษก อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3.1.7 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง



- 3.1.8 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- 3.2 แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
- 3.2.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3.2.2 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3.2.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และคำแนะนำเพื่อปรับปรุง
- 3.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ
- 3.2.6 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 3.2.7 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- 3.3 แบบสังเกต ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
- 3.3.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสังเกต
- 3.3.2 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสังเกต
- 3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสังเกต
- 3.3.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และคำแนะนำเพื่อปรับปรุง
- 3.3.5 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิม เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ
- 3.3.6 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 3.3.7 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- 3.4 แบบประเมินแผน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
- 3.4.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบประเมินแผน
- 3.4.2 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินแผน
- 3.4.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินแผน
- 3.4.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และคำแนะนำเพื่อปรับปรุง
- 3.4.5 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิม เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ
- 3.4.6 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 3.4.7 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้ศึกษาค้นคว้า ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้น ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตแบบบันทึกการสนทนา แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดความรู้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวม	วิธีเก็บรวบรวม	แหล่งข้อมูล	วัน เดือน ปี ที่เก็บข้อมูล
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- การทดสอบ - การสัมภาษณ์ - การสังเกต - การประเมินแผน	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร	15 -16 พฤศจิกายน 2555
2. การนิเทศการสอน	- การสัมภาษณ์ - การสังเกต - การประเมินแผน	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร - เด็กปฐมวัย	17-18 ธันวาคม 2555

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว่านำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มาดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้นำข้อมูลจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้ดูแลเด็ก แบบประเมินแผน การประสบการณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง แล้ววิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเทียบกัน เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ควรปรับปรุง

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ของผู้ศึกษาค้นคว้ามารวบรวมคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีการสังเกตควบคู่การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ



ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ แยกประเภท เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นประเด็นตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและการพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

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

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ยคณิต ($\bar{X}$)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3 สถิติทดสอบแมน - วิทนี ยู



บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

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

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ในวงรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2555 โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก ในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดกิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยมีการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2555 ณ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร(ภูทอก) ได้เชิญ นางเตือนใจ เศรษฐา ตำแหน่ง ครูปฐมวัยชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ภูธรศึกษา เอกปฐมวัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัด ประสบการณ์ มาเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัยการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในครั้งนี้

การดำเนินการขั้นปฏิบัติมีรายละเอียด คือ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2555 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทำแบบทดสอบ ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัย 20 ข้อ ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ แล้ววิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มีหลักการจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อส่งเสริมพัฒนาการ การวัดและประเมินผล และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัด ประสบการณ์ ซึ่งในแผนการจัดประสบการณ์ เป็นรูปแบบตาราง โดยมีองค์ประกอบคือ ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล เวลา 13.00 น. - 15.00 น. วิทยากรให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัด



กิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการนำกิจกรรมหลัก ทั้ง 6 กิจกรรมเข้ามาจัดให้ครบทั้ง 6 กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมเกมศึกษา เวลา 15.00 น. - 16.00 น. วิทยากรสาธิตการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ตามองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์และมอบหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไปจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มาคนละ 1 แผน วันที่ 16 พฤศจิกายน 2555 เวลา 09.00 น. - 11.00 น. วิทยากรให้ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สาธิตการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ ตามแผนการจัดประสบการณ์ที่วิทยากร ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจัดทำมา ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงซึ่งเป็นสภาพการณ์จริง โดยมีห้องเรียนอยู่ 3 ห้อง มีเด็กปฐมวัย ทั้งหมด 128 คน หลังจากจัดกิจกรรมแล้ว วิทยากร และกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วิชาการศึกษาจัดกิจกรรม ร่วมกัน เวลา 13.00 น.- 15.00 น. วิทยากรประเมินแผนการจัดประสบการณ์ ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า แล้ววิชาศึกษาแผนการจัดประสบการณ์ร่วมกัน

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวงรอบที่ 1 ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 1
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า คะแนนก่อนการประชุม

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	คะแนนก่อนการประชุม เชิงปฏิบัติการ	คะแนนหลังการประชุม เชิงปฏิบัติการ
หัวหน้าศูนย์ฯ	18	19
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 1	16	18
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2	15	19
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 3	17	20
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 4	16	17
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 5	14	18
คะแนนเฉลี่ย	16	18.50
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.41	1.50
สถิติทดสอบแมน - วิทนี ยู	0.006	

จากตาราง 3 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังประชุมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 1 ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16 และหลังได้รับความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามียกคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มขึ้นคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 18.50 จากคะแนนเดิม 20 คะแนน และสถิติทดสอบ



แมน - วิทนี ยูเท่ากับ 0.006 สรุปว่าคะแนนก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าแตกต่างกัน จากการสังเกตระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ตั้งใจฟังวิทยากรบรรยาย มีการซักถามเป็นระยะๆ และตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง เกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เช่น จัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการจัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็ก สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน และเอื้อให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมเช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็ก คำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน ผลการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันนี้ ทำให้ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น...”

(หัวหน้าศูนย์ฯ. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยรู้ว่าควรใช้สื่ออย่างไรและควรวัดและประเมินผลอย่างไร...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากได้ความรู้ในวันนี้แล้ว ดิฉัน มีความเข้าใจการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กมากขึ้น...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุม มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น เข้าใจพัฒนาการเด็กแต่ละวัย สื่อที่ควรใช้กับเด็กแต่ละวัยว่า กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม มีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร เข้าใจมากขึ้นทีเดียว...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 3. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์และการจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ ต้องให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจและเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 4. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)



“...การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กสำคัญมาก ครูที่สามารถจัดกิจกรรม ทั้ง 6 กิจกรรม คือ การเคลื่อนไหวและจังหวะ เสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเกมการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้เด็กเมื่อได้รับการประชุมแล้ว มีความมั่นใจว่าสามารถทำได้ ทุกกิจกรรม เพื่อให้เด็กมีความสนใจ สนุก และไม่เบื่อต่อการเรียน...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 5. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...ผู้ดูแลเด็กทุกคนมีความกระตือรือร้นสนใจใคร่รู้ และให้ความร่วมมือกับวิทยากรดีมาก ตอบคำถาม และซักถามข้อสงสัยอยู่ตลอดเวลา

(วิทยากร. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจสนใจกับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ต่อจากนี้ไป เด็กต้องมีความสุข สนุก สนใจ ต่อการเรียนเป็นแน่แท้...”

(ผู้ศึกษาค้นคว้า. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

2) การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบตาราง โดยมีองค์ประกอบคือ ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	ผลการประเมินการจัดประสบการณ์	การแปลผล
หัวหน้าศูนย์ฯ	2.64	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 1	2.65	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2	2.55	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 3	2.62	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 4	2.56	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 5	2.52	ปฏิบัติได้ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.59	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.0490	



จากตาราง 4 โดยรวมสรุปว่า ผลการการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.59 ปฏิบัติได้ในระดับดี จุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหา เนื้อหาสอดคล้องกับเวลากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีการประเมินผลตามสภาพจริง และจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ทำให้ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น...”
(หัวหน้าศูนย์ฯ. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...เกินกว่าครึ่งหนึ่ง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้...”
(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น แล้วยังนำไปใช้เป็นรูปแบบแผนการจัดประสบการณ์ของศูนย์ได้ เพราะเมื่อก่อนไม่เคยมีรูปแบบที่แน่นอน...”
(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ทำให้รู้ทิศทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่เด็ก ได้ตรงจุดประสงค์ของหลักสูตร...”
(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 3. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...เด็กเล็กจะเรียนอย่างสนุกสนาน กิจกรรมสอดคล้องกับพัฒนาการตามวัยของเด็กได้ ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความรู้ความสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ดี...”
(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 4. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ จะช่วยให้ครูผู้ดูแลเด็กกำหนดเรื่อง และจัดกิจกรรม ได้สอดคล้องกัน เหมาะสมกับวัยของเด็ก วัดผลได้ รู้จักจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น...”
(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 5. 15 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

3) ผลการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จากการสังเกตพบว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ตอบคำถามของวิทยากรได้อย่างถูกต้อง มีการซักถาม ปัญหาที่สงสัย การจัดมีกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรมเกมศึกษา



ผลการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ว่าการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นการจัดกิจกรรมจากกิจกรรมหลัก ทั้ง 6 กิจกรรม และในหนึ่งเนื้อหาจะมีได้หลากหลาย กิจกรรมด้วยกัน...”

(หัวหน้าศูนย์ฯ. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ว่าเป็นกิจกรรมที่ควรเหมาะสมกับวัยของเด็ก และส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรม ต้องจัดให้ตรงกับความต้องการของเด็กในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งมีความสนใจต่างกัน และกิจกรรมก็มีความหลากหลาย ไม่น่าเบื่อหน่าย รวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ด้วย...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมให้เด็กมีความสำคัญมาก เพราะเด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ครูผู้ดูแลเด็กจัดให้...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 3. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...เด็กจะเรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีความสนใจ ไม่เบื่อต่อการเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับที่ได้รับกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย ตรงความต้องการของเด็ก ...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 4. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมให้กับเด็กเล็กจะต้องหลากหลาย อยู่ในความสนใจของเด็ก ตรงกับพัฒนาการตามวัย จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ไม่เครียด สนุกกับการเรียน...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 5. 16 พฤศจิกายน 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปผล การจัดกิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จากการสังเกต ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความสนใจ กระตือรือร้นในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มาก จากการสอบถามการเขียนแผน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ อยู่ในระดับดี จุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาเนื้อหา สอดคล้องกับเวลากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัยการวัดและ



ประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีการประเมินผลตามสภาพจริง ผลการพัฒนาความรู้ประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2. การนิเทศการสอน

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ใช้การนิเทศการสอนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยดำเนินการจำนวน 2 วัน คือในวันที่ 17 ธันวาคม 2555 เป็นการนิเทศการสอนเกี่ยวกับแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และในวันที่ 18 ธันวาคม 2555 เป็นการนิเทศการสอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 6 คนคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) กำหนดการนิเทศการสอนปรากฏดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 กำหนดการนิเทศการสอนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	วัน/เดือน/ปี	เวลา	ผู้นิเทศ
หัวหน้าศูนย์ฯ	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 1	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 3	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 4	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 5	17 และ 18 ธ.ค. 55	08.30-15.00	วิทยากร

1. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบตาราง โดยมีองค์ประกอบคือ ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.59 ปฏิบัติได้ในระดับดีจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหา เนื้อหาสอดคล้องกับเวลากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีการประเมินผลตามสภาพจริงและจากการสัมภาษณ์ ดังนี้



“...การนิเทศการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ มากกว่าผู้รับการนิเทศการสอน ปัญหาในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ไม่มีเลยเพราะสามารถเขียนได้ตามองค์ประกอบของแผน...”

(หัวหน้าศูนย์ฯ. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...ยังไม่มั่นใจว่าแผนการจัดกิจกรรม ที่เขียนมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และหัวข้อเรื่องต่างๆ อย่างสมบูรณ์หรือไม่ แต่ผู้นิเทศก็แนะนำหลายอย่างที่สามารถทำให้เขียนแผนได้อย่างถูกต้องตามองค์ประกอบ...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...แผนที่วิทยากรให้ทำ ค่อนข้างยาก แต่ถ้าตั้งใจแล้ว ก็คิดว่าทำได้ดีกว่าเมื่อก่อนมาก...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...การเขียนแผนทำให้ครูผู้ดูแลกำหนดทิศทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครบทุกองค์ประกอบ เด็กก็ได้รับจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 3. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...การเขียนแผน ถึงแม้จะดูเหมือนเป็นภาระของครูแต่ก็ทำให้การดำเนินการสอนเป็นไปอย่างมีแบบแผน เพราะฉะนั้นครูจึงต้องเขียนแผนการสอนให้เป็น...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 4. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อก่อนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก เป็นไปอย่างไม่มีหลักการ ไม่ครบองค์ประกอบของแผน เมื่อได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วทำให้เขียนแผนการสอนเป็นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 5. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการนิเทศการสอน การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมมีความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับดีทุกคน

2. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบสังเกตสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป และขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน ปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้



ตาราง 6 ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	ผลการประเมิน การจัดประสบการณ์	การแปลผล
หัวหน้าศูนย์ฯ	2.62	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 1	2.54	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2	2.45	ปฏิบัติได้ในระดับพอใช้
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 3	2.58	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 4	2.60	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 5	2.40	ปฏิบัติได้ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	2.53	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.0805	

จากตาราง 6 โดยรวมสรุปว่า ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 1 ในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครบทุกขั้นตอน ได้ในระดับดีได้คะแนนเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ได้ในระดับพอใช้ โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.45 และ 2.40 ในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ไม่ใช่เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของเด็กปฐมวัยระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม และจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...กิจกรรมที่จัดให้กับเด็ก ทำให้รู้สึกที่เด็กชื่นชอบ สนุกสนานมากกว่าเมื่อก่อน...”

(หัวหน้าศูนย์ฯ. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรม วันนี้ ทำให้สามารถวัดพัฒนาการของเด็กได้ จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการจัดกิจกรรม...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...ขอบข่ายการจัดกิจกรรมต้องครอบคลุม การพัฒนาทั้ง 4 ด้านของเด็ก ซึ่งในกิจกรรมก็มีความหลากหลาย ทำให้เด็กไม่เบื่อหน่าย...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)



“...การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เด็กสนุกสนานมาก ที่ได้กระโดด เต้น ทำให้สังเกต พฤติกรรมทางอารมณ์ สังคม ของเด็กแต่ละคนได้...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 3. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...กิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของเด็ก ตรงกับวัย เด็กยอมสนุกสนานกับการเรียน...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 4. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...วันนี้เด็กได้รับการจัดกิจกรรมที่สนุกสนานได้ร้องเพลง และได้เล่นระบายสี...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 5. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...วันนี้ครูสอนสนุกมาก ชอบ ได้ร้องเพลง ได้เล่นระบายสี...”

(เด็กนักเรียน. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...อยากร้องเพลงเหมือนวันนี้ สนุก ได้ฝึกระบายสีด้วย...”

(เด็กนักเรียน. 17 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการจัดกิจกรรม การนิเทศการสอน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถ จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครบทุกขั้นตอน ได้ในระดับดี ได้คะแนนเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการ สอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ได้ในระดับพอใช้ โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.45 และ 2.40 เนื่องจากจัดกิจกรรมได้ไม่ครบทุกรายข้อ ในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอก จุดประสงค์และแนวทางการเรียนไม่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของเด็กปฐมวัยระหว่างการสอนรวมทั้งเปิด โอกาสให้ซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งต้องมีการพัฒนาในวรอบต่อไป

การสะท้อนผลการพัฒนาในวรอบที่ 1

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสังเกตการสอบถามการเขียนแผน ในกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน มาจัดหมวดหมู่ในแต่ละขั้น สามารถสะท้อนผลการดำเนินการตามกรอบการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ



ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้คะแนนร้อยละ 16 หลังจากได้รับความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18.50 และเพื่อศึกษาความแตกต่างในการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ จึงได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนี ยู เท่ากับ 0.006 สรุปว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกัน ทั้งเรื่องของหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เช่น จัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็ก สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน และเอื้อให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อมกับการจัดกิจกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็กคำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน

2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในระดับดี โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.59 รู้จักองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบตาราง โดยมีองค์ประกอบคือชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดผล และประเมินผล สามารถวัดเชิงพฤติกรรมได้ตามสภาพจริง

3. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครบทุกขั้นตอนได้ในระดับดี ได้คะแนนเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ได้ในระดับพอใช้ โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.45 และ 2.40 เนื่องจากจัดกิจกรรมได้ไม่ครบทุกรายข้อ ในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียนไม่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของเด็กปฐมวัยระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงพิจารณาตกลงกันว่า ควรใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ในวงรอบที่ 1 ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้นำเอาข้อมูล ข้อบกพร่องที่พบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าตกลงร่วมกันเห็นควรจัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง ในวงรอบที่ 2 โดยผู้นิเทศชุดเดิม



เพื่อพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ด้านการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียนไม่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของเด็กปฐมวัยระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม ดำเนินการในวันที่ 24 ธันวาคม 2555 ตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปรากฏดังตาราง 7 ดังนี้



ตาราง 7 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ญทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ วงรอบที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือ ผู้ให้ ข้อมูล
การนิเทศ การสอน	บุคลากรมีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็ก ปฐมวัย	24 ธันวาคม 2555	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. เด็กปฐมวัย	1. การสัมภาษณ์ 2. การสังเกต 3. แบบประเมินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1. แบบสังเกต ฉบับที่ 2 2. แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 3. แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3 4. แบบประเมินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1. ผู้ศึกษาค้นคว้า 2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3. เด็กปฐมวัย



การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการประเมินผลโดยใช้แบบสังเกตการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในวงรอบที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 2 คน ประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ให้สามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยใช้การนิเทศการสอน ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 2

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	ผลการประเมินการจัดประสบการณ์	การแปลผล
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2	2.80	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 5	2.78	ปฏิบัติได้ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.80	ปฏิบัติได้ในระดับดี
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.88	

จากตาราง 8 โดยรวมสรุปว่า ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 1 ในวงรอบที่ 2 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 2 คน มีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ได้ดีขึ้นกว่าเดิมในระดับดี มีความมั่นใจสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างไม่มีความกังวล มีการปฏิบัติในทุกสายข้อในเรื่องการใช้เวลาที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคล นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุป และ มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียนเป็นกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ที่ทำให้เด็กเกิดทักษะ การเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมผลการพัฒนา ความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทำได้ดีขึ้นเด็กให้ความสนใจและทำตาม ร่วมทั้งแสดงความคิดเห็นอย่างดี...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 1. 24 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)



“...ได้การจัดกิจกรรม วันนี้เด็กซักถามกันอย่างเต็มที่ ทำให้เราทราบพัฒนาการของเด็ก ได้จากการสังเกตพฤติกรรมในระหว่างการจัดกิจกรรมได้...”

(ครูผู้ดูแลเด็ก คนที่ 2. 24 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“...ได้ระบายสี วาดรูป แล้วครูก็ให้อาไปให้เพื่อนดู ดีใจ เพื่อนๆ พรบมือให้ และ บอกว่าสวย...”

(เด็กปฐมวัย. 24 ธันวาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการดำเนินการนิเทศการสอน การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 2 คน ได้พัฒนาตนเอง และมีพฤติกรรมในการจัดกิจกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ดีขึ้น เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมมากขึ้นแสดงความคิดเห็นร่วมตลอดการจัดกิจกรรมของครู เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ที่ทำให้เด็กเกิดทักษะ การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุปขั้นการประเมินผล การเรียนการสอน จัดได้เหมาะสมดีมาก โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดจากการมีส่วนร่วมนั้น ผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้ เกิดพัฒนาการขึ้นมาอย่างเหมาะสมกับวัย

การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬโดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนในวงรอบที่ 2 สามารถสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า ภายหลังจากดำเนินการนิเทศการสอน ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 2 คน พัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเหมาะสมมากจัดกิจกรรมได้ครบทุกขั้นตอนทุกรายข้อ จัดได้เหมาะสมดี เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ที่ทำให้เด็กเกิดทักษะ การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสุข

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬในครั้งนี้ โดยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้ง 2 วงรอบ ประกอบด้วย การนำกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถแก้ปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี



พัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจ ของผู้เรียนโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่าง เหมาะสมและมีความสุขสนุกสนานกับการร่วมกิจกรรม ทั้งนี้เพราะการนิเทศการสอน ที่ให้ การช่วยเหลือชี้แนะ ให้สามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ในการเขียนแผนการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เพราะหลักการจัดกิจกรรมไม่ครบถ้วน การจัดสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้สื่อส่งเสริมพัฒนาการ ไม่มีความหลากหลาย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน เวลาที่ใช้ใน การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ไม่เหมาะสม การวัดผลและประเมินผลไม่สามารถวัดในสภาพจริง ได้

ภายหลังดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ดีขึ้น แต่ก็ยังมีครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ที่ยังไม่สามารถ จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ จึงได้พัฒนา ในวงรอบที่ 2 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ทั้งเรื่องของหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เช่น จัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็ก สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน และเอื้อให้เด็กเรียนรู้ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อมๆ กับ การจัดกิจกรรม เช่นการสังเกตพฤติกรรมเด็ก คำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน

2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแผนประสบการณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย รู้จักองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบตาราง โดยมีองค์ประกอบคือ ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล สามารถวัดเชิงพฤติกรรม ได้ตามสภาพจริง



3. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครบทุกขั้นตอน ได้ในระดับดี ได้คะแนนเฉลี่ย 2.53 เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม ดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ได้ในระดับพอใช้ โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.45 และ 2.40 ในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ไม่ใช่เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของเด็กปฐมวัยระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม ควรใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนการศึกษามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการพัฒนาในรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอน การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า ภายหลังจากดำเนินการนิเทศการสอน ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 2 คน พัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ดีครบทุกรายข้อ จัดได้เหมาะสมดีมาก เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่ทำให้เด็กเกิดทักษะ การเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ อย่างเหมาะสม และมีความสุขผลการศึกษาค้นคว้า ชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่การพัฒนาสื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก รวมทั้งการนิเทศการสอนติดตามการจัดประสบการณ์ของครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ลำดับสรุปผลการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อพัฒนาศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้

สรุปผล

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สรุปผลได้ดังนี้

ผลการพัฒนาในรอบที่ 1 โดยการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ปรากฏดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งก่อนและหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น โดยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้คะแนน ร้อยละ 16 หลังจากได้รับความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีคะแนน หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18.50
2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการใช้ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในระดับ ดี โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.59 รู้จักองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบ ตาราง โดยมีองค์ประกอบคือชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี ระยะเวลา จุดประสงค์สาระการ



เรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล สามารถวัดเชิงพฤติกรรมได้ตามสภาพจริง

3. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ในระดับดี จำนวน 4 คน คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 1 คนที่ 3 และคนที่ 4 โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.62, 2.54, 2.58, และ 2.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายข้อการจัดกิจกรรม และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 2 คน คือ ครูผู้ดูแลเด็กคนที่ 2 และคนที่ 5 ต้องมีการปรับปรุง โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.45 และ 2.40 ในเรื่องการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ไม่บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ไม่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างไม่เหมาะสม ไม่มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคล นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการสรุป และ ไม่มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาในรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการพัฒนาในรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ ปรากฏดังนี้

การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 2 คนมีการพัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ได้ดีขึ้นกว่าเดิมในระดับดี โดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.80 เมื่อพิจารณาตามรายข้อการจัดกิจกรรม ในเรื่องการใช้เวลาที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่างเหมาะสมมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคล นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุป และมีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกประการ

อภิปรายผล

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ เมื่อครบ 2 รอบแล้ว ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เช่น จัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็ก สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้านและเอื้อให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็กคำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับ



เด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ด้านการจัดกิจกรรมประจำวันทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ สุธาสนี ประจำเมือง (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ด้านการจัดกิจกรรมประจำวันทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ ภัทรภรณ์ กลมลี (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาการในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ ศิริวรรณ แสงสุระ (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้พัฒนาผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจและสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ ตลอดจนการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมศึกษาสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนได้ และสามารถจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ สมภาร ชันธีรวัตร (2551 : 97 - 98) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ สามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ สันประเสริฐ เวหา (2551 : 105 - 106) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี

จากการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติการ (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ทำให้มีผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วนั้น สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมเพื่อหาแนวทางในพัฒนาตนเอง จึงได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยได้เชิญวิทยากร ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและฝึกทักษะการเขียนแผนการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ สอดคล้องกับหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ พันธ์ หันนาคินท์ (2539 : 146) ได้กล่าวถึง การประชุมปฏิบัติการว่า หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ประโยชน์ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการคือผลของงานจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ก็ก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้า



ต่อไป ดังนั้น ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหา หรือมีการปฏิบัติจริงระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว อาจมีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นพื้นฐานที่ ตรงกันก่อนลงมือกระทำหรือปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการกลับไปเป็น แนวทางปฏิบัติในการทำงานของตนการประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็น กลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนา บุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

2. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีมติที่ประชุมกันว่า ให้เชิญ ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ ชี้แนะ และปรับปรุงแก้ไขให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย การนิเทศการสอนมีเป้าหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขให้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ร่วมกันประชุมวางแผนการนิเทศการสอน โดยกำหนดเป้าหมายการนิเทศการสอน คือ การประเมิน แผนการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อกำกับติดตามและ ช่วยเหลือกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ได้ครบทุก องค์ประกอบ และสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครบทุกขั้นตอนและทุกรายข้อ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา บุคลากรได้ สอดคล้องกับหลักการนิเทศการสอนที่ วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนพัฒนาครู ช่วยเหลือครูให้มี ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น เห็นควรดำเนินการ พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาปัจจุบัน ระยะเวลาที่ใช้ประชุมเชิงปฏิบัติการ น้อยเกินไป เห็นควรดำเนินการมากกว่า 2 วัน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจทั้งทฤษฎีและ ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น คณะผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังให้ความร่วมมือน้อยควรที่ทุกฝ่ายให้ความ ร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรมากกว่านี้ เพื่อดำเนินการไม่สะดุดและมีความต่อเนื่องงบประมาณมี น้อย ควรที่ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณมากกว่านี้ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรศึกษาการพัฒนาสื่อส่งเสริมพัฒนาการ สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาการการเรียนรู้สำหรับเด็กมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาการวัด และประเมินผลพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อให้ทราบพัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมพัฒนาการ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และควรมีการศึกษากิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยในรูปบูรณาการ ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา, 2532.
- กุลธน ธนาพงศธร. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. “บทบาทของศึกษานิเทศก์ด้านการศึกษาปฐมวัย,” วารสารการศึกษาปฐมวัย. 5(4) : 53 ; ตุลาคม, 2544.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. เอกสารประกอบการเรียนชุดที่ 2 เรื่อง การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- ชนุตพร เชียงศรี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบัวแดง เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2540.
- ดนัย เทียนพุ่ม. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ทักษิณา สีหาบุตร. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโนนสัง (โนนสังวิทยาคาร) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกันทรารมณีส จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- นงลักษณ์ สิบสัณ. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.
- นนทวัฒน์ สุขผล. เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2543.
- นันทกา ปรีดาศักดิ์. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2548.
- นันทิยา น้อยจันทร์. การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย. นครปฐม : นิตินัย, 2548.
- น้ำฝน สุนสาย. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านระกา ตำบลโคกเพชร อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.



- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2543.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. แผนการจัดประสบการณ์ก่อนประถมศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์, 2545.
- ประวิต เอราวรรณ์. การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2545.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2548.
- พัฒนา ยวีราษ. การตัดสินใจของฝ่ายบริหารกับกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : 2546.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2526.
- ภรณ์ คุรุรัตน์. ละครสร้างสรรค์สำหรับเด็ก. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ภัทราภรณ์ กลมลี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก อำเภอรเจริญ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา เล่มที่ 2. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2540.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- _____. เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 7 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- เยาวภา เดชะคุปต์. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : แม็ค, 2542.
- รติชน ปิยะสกล. การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2543.
- วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ศรายุทธ อิศริชัย. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนหาดทองพิทยาคม อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- ศิริวรรณ แสงสุระ. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนบ้านหันห้วยทราย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- สัจด์ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2530.
- สนอง เครือมาก. คู่มือสอบและการปฏิบัติการ. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2538.
- สมคิด บางโม. การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.



- สมภาร ชันธีรวัตร. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดพิทักษ์วราราม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สันติ อวรรณ. บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านฝาง จังหวัด เชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- เสริมภูมิ ภิญโญอนันตพงษ์. การวัดและประเมินแนวใหม่ : เด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- สินประเสริฐ เวหา. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนเกณฑ์ในวัดบุงช้าง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สุกัญญา แก้วจันทรา. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัด นครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2552.
- สุธาสิณี ประจำเมือง. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การประเมินพัฒนาการเชิงพลวัตสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ต. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2539.
- Bello, Doris M. "The Effect of Brain - based Learning with Teacher Training in Division and Fractions in Fifth Grade Students of a Private School," Dissertation Abstracts International. 68(7) : unpagged ; January, 2008.
- Castle, Victoria L. "Development of Critical Teaching Process : A Multisensory Integrated Approach," Dissertation Abstracts International. 63(9) : 3097-A ; March, 2003.



- Ojeda, Fernando Arturo. "The Role of word Games in Second Language Acquisition ; Second Language Pedagogy, Motivation and Lucid Tasks," Dissertation Abstracts International. 65(08) : 2969 - A ; February, 2005.
- Whatley, Clemmie B. "Initiation, Implementation, and Influence of an Integrated Learning System in the Mathematics Classrooms of One Urban a African American School: A Case Study," Dissertation Abstracts International. 64(10) : 3598-A ; April, 2004.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า



**แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ**

คำชี้แจง 1. ข้อสอบมี...20...ข้อ ใช้เวลา.....นาที
2. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว โดยกา เครื่องหมาย X ทับ ข้อ ก ข ค หรือ ง
ในกระดาษคำตอบ

-
1. ข้อใดคือความหมายของ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกต้องที่สุด
 - ก. การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เด็ก
 - ข. การจัดวัสดุ อุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ ให้เด็ก
 - ค. ขอบข่ายที่ครูจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้เด็กได้พัฒนาการตามวัยครบทุกด้าน
 - ง. การจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เด็ก
 2. พัฒนาการทั้งที่ได้จะต้องได้รับการพัฒนาให้ครบนั้น มีกี่ด้าน อะไรบ้าง
 - ก. 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
 - ข. 4 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านสมอง ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านมนุษยสัมพันธ์
 - ค. 5 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสติปัญญา
 - ง. 5 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านสมอง ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านสังคม
 3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่กรมวิชาการกำหนดไว้ มีทั้งหมดกี่กิจกรรม
 - ก. 4 กิจกรรม
 - ข. 5 กิจกรรม
 - ค. 6 กิจกรรม
 - ง. 7 กิจกรรม
 4. กิจกรรมที่กรมวิชาการกำหนด มีอะไรบ้าง
 - ก. กิจกรรมเสรี กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
 - ข. กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเกมศึกษา และกิจกรรมเสรี
 - ค. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมเตรียมความพร้อม
 - ง. กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเกมศึกษา กิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมสุขอนามัย



5. ข้อใดไม่ใช่หลักการจัดกิจกรรมให้เด็ก
 - ก. ตรงกับความสนใจ
 - ข. จัดเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่
 - ค. ใช้ระยะเวลาที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก
 - ง. จัดตามความต้องการของครูและผู้ปกครอง
6. ช่วงความสนใจของเด็กอายุ 3 ขวบ ในการร่วมกิจกรรมมีช่วงความสนใจกี่นาที
 - ก. 5 นาที
 - ข. 8 นาที
 - ค. 12 นาที
 - ง. 15 นาที
7. ลักษณะกิจกรรมที่กำหนดในตารางกิจกรรมประจำวันต้องมีลักษณะอย่างไร
 - ก. เน้นกิจกรรมการเรียนรู้เป็นหลัก
 - ข. ครูเป็นผู้กำหนดกิจกรรมทุกอย่างตามความเหมาะสมด้วยตนเอง
 - ค. ส่งเสริมพัฒนาการเด็กโดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
 - ง. ให้เวลาเล่นกิจกรรมอิสระ และเวลาอาหารให้น้อยเท่าที่จะทำได้
8. ประโยชน์ของการจัดตารางกิจกรรมประจำวัน ที่ถูกที่สุดคือข้อใด
 - ก. เด็กได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน
 - ข. เด็กได้ทำกิจวัตรเพื่อสุขภาพและสร้างสุขนิสัยที่ดี
 - ค. เด็กมีวินัยในตนเอง
 - ง. เด็กมีความกระตือรือร้น
9. ข้อใดต่อไปนี้ ไม่ใช่ กิจกรรมเสริมประสบการณ์
 - ก. การเล่านิทาน
 - ข. การร้องเพลง
 - ค. การวาดภาพระบายสี
 - ง. การเล่นเกม
10. กิจกรรมใดที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อ
 - ก. การเล่นเครื่องเล่นสนาม
 - ข. การร้องเพลง
 - ค. การฟังนิทาน
 - ง. การนอนหลับ
11. ขั้นตอนใด **ไม่ใช่** ขั้นตอนในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - ก. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546
 - ข. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้
 - ค. กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - ง. รายงานผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้



12. ข้อใด ไม่ใช่รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบหน่วย/บูรณาการ
 - ก. เด็กเป็นผู้กำหนด
 - ข. ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด
 - ค. ผู้สอนเป็นผู้กำหนด
 - ง. ผู้ปกครองเป็นผู้กำหนด
13. ข้อใดไม่ใช่ข้อควรคำนึงของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้คือ
 - ก. พัฒนาการตามวัย
 - ข. มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - ค. ความสนใจของครู
 - ง. จุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์
14. ข้อใดต่อไปนี้เป็นวิธีการเลือกสื่อ
 - ก. เลือกให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย
 - ข. เลือกสื่อที่มีราคาแพง
 - ค. เลือกสื่อที่สวยงาม
 - ง. เลือกสื่อที่ผลิตจากวัสดุที่มีคุณภาพ
15. การนำเสนอสื่อ นั้น ผู้นำเสนอหรือผู้สอน ควรอยู่ด้านใดของสื่อ
 - ก. ด้านหน้า หรือ ด้านหลังของสื่อ
 - ข. ด้านข้าง หรือด้านหน้าของสื่อ
 - ค. ด้านหลัง หรือด้านข้างของสื่อ
 - ง. ด้านใดก็ได้
16. เครื่องเล่นทราย เป็นสื่อที่ใช้ในกิจกรรมใด
 - ก. กิจกรรมเสริมประสบการณ์
 - ข. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
 - ค. กิจกรรมกลางแจ้ง
 - ง. กิจกรรมเสรี
17. ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อควรระวังในการใช้สื่อ
 - ก. วัสดุที่ใช้ต้องไม่เป็นพิษ
 - ข. ขนาดต้องใหญ่
 - ค. รูปทรงแบบใดก็ได้
 - ง. สีสันท้องสวยงาม
18. องค์ประกอบของการประเมินสื่อ มีกี่ประการ
 - ก. 2 ประการ
 - ข. 3 ประการ
 - ค. 4 ประการ
 - ง. แล้วแต่ประเภทของสื่อ



19. เด็กู้จักตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง แสดงว่าเด็กมีพัฒนาการทางด้านใด
- ก. พัฒนาการด้านร่างกาย
 - ข. พัฒนาการด้านอารมณ์
 - ค. พัฒนาการด้านสังคม
 - ง. พัฒนาการด้านสติปัญญา
20. ข้อใดต่อไปนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อ
- ก. จัดทำสื่อที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ
 - ข. เก็บสื่อหลายๆ ประเภทรวบรวมไว้ทีเดียว
 - ค. รักษาความสะอาดของสื่อ และวางไว้เป็นหมวดหมู่
 - ง. สื่อควรจัดวางไว้ในที่สูงยากต่อการหยิบจับ
-



แบบสังเกต ฉบับที่ 1
การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
ในวัดเจติยาศีริวิหาร (กุทก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรม ฉบับนี้ใช้สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ การตอบคำถาม การซักถาม ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า.....
 เรื่อง.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....น.

ตอนที่ 2 รายการสังเกต

รายการสังเกต	ผลการสังเกต		
	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม.....			
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย.....			
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น.....			
4. การโต้ตอบกับวิทยากร.....			
5. การดำเนินการตามชุดฝึกปฏิบัติการ.....			
5.1 การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัย			
5.1.1 การจัดป้ายนิเทศ.....			
5.1.2 การจัดมุมประสบการณ์.....			
5.1.3 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
5.1.4 สื่อการเรียนรู้.....			
5.2 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย.....			
5.2.1 ขั้นตอนการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้.....			
5.2.2 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จำแนกตามองค์ประกอบ.....			



รายการสังเกต	ผลการสังเกต		
	ดี (3)		ดี (3)
5.2.2.1.....			
5.2.2.1.....			
5.3 การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย.....			
5.3.1 แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย.....			
5.3.2 การประเมินพัฒนาการสำหรับเด็ก.....			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้สังเกต)

(.....)



แบบสังเกต ฉบับที่ 2

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
ในวัดเจติยาศีริวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ใช้เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการจัดกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ขณะที่จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ โดยให้ผู้สังเกต ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องปฏิบัติตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้สอน.....ชั้นที่สอน.....กลุ่มสาระที่สอน.....

เรื่องวัน/เดือน/ปี.....เวลา

ตอนที่ 2 รายการสังเกต

พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการสังเกต		ข้อเสนอแนะ
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1. การนำเข้าสู่บทเรียน			
1.1 ได้รับความสนใจ.....			
1.2 เหมาะสมกับเวลาและเนื้อหาที่สอน.....			
1.3 บอกจุดประสงค์และแนวทางการเรียน.....			
2. การดำเนินการสอน			
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้.....			
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและ ใช้ภาษาถูกต้อง.....			
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่สอนเหมาะสมกับ เนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง.....			
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายรูปแบบเพื่อให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น.....			
2.5 ให้ความสนใจนักเรียนอย่างทั่วถึง.....			
2.6 ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างการ การสอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม.....			
2.7 ใช้เทคนิคการสอนเหมาะสมกับเนื้อหา.....			
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงแก่นักเรียนอย่าง เหมาะสม.....			



พฤติกรรมที่สังเกต	ผลการสังเกต		ข้อเสนอแนะ
	ปฏิบัติ(3)	ไม่ปฏิบัติ(2)	
2.9 ใช้สื่อการสอนอย่างถูกต้องและคุ้มค่า.....			
2.10 ใช้กลุ่มนักเรียนสัมพันธ์กับการเรียนการสอน...			
2.11 มอบหมายงานเหมาะสมกับกับความสามารถ ของกลุ่มผู้เรียนและรายบุคคล.....			
2.12 ฝึกให้นักเรียนมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่นยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักหน้าที่ ของตนเอง เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี.....			
3. การสรุป			
3.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการสรุป			
3.2 มอบหมายงานให้นักเรียนเตรียมตัวล่วงหน้า สำหรับการเรียนครั้งต่อไป.....			
4. การประเมินผลการเรียนการสอน		.	
4.1 ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้.....			
4.2 วัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่สอนภายใน ระยะเวลาทั้งหมด.....			
4.3 มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียน.....			
4.4 มีการประเมินผลสัมฤทธิ์รวมของการสอน แต่ละครั้ง (ประเมินผลหลังเรียน).....			
รวม.....			

ผลการสังเกต ได้ระดับคะแนนคะแนน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้สังเกต
(.....)



แบบประเมินแผน

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็ก
ก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้.....กลุ่มสาระ

ชื่อผู้ประเมิน

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....หน่วย.....ชั้นภาคเรียนที่

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ ใช้สำหรับประเมินแผนจัดประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย
ที่จะนำไปใช้จัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โปรด
กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และโปรดให้ข้อเสนอแนะ
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาแผนจัดประสบการณ์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	ดี(3)	พอใช้(2)	ปรับปรุง(1)	
1. จุดประสงค์การเรียนรู้				
1.1 สอดคล้องกับเนื้อหา.....				
1.2 ชัดเจนเข้าใจง่าย				
1.3 เหมาะสมกับวัยผู้เรียน				
2. เนื้อหา				
2.1 เหมาะสมกับวัยผู้เรียน				
2.2 เหมาะสมกับเวลา				
2.3 สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ...				
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
3.2 สอดคล้องกับเนื้อหา				
3.3 เหมาะสมกับเวลา น่าสนใจ				
3.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริง				
3.5 เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความ ต้องการของผู้เรียน.....				
3.6 มีกระบวนการเรียนรู้ครบคือ ขั้นนำ ขั้นสอนและขั้นสรุป.....				



รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	ดี(3)	พอใช้(2)	ปรับปรุง(1)	
3.7 แทรกคุณธรรมและจริยธรรม.....				
4. สื่อการเรียนรู้				
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์				
4.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ				
4.3 เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน				
4.4 สื่อการเรียนรู้น่าสนใจ				
4.5 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินสื่อ.....				
5. การวัดผลและประเมินผล				
5.1 ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน.....				
5.2 การวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์และเนื้อหา				
5.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล ...				
5.4 มีวิธีการวัดผลที่หลากหลาย				
5.5 มีการประเมินผลตามสภาพจริง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็ก
ก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ในระหว่างและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

สถานที่สัมภาษณ์.....วัน /เดือน/ ปีเวลา.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์.

1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในหัวข้อต่อไปนี้
อย่างไร อธิบายให้ฟังพอสังเขป

1.1 หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....
.....

1.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการของเด็ก

.....
.....

1.3 สื่อส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

.....
.....

1.4 การประเมินพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

.....
.....

2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีขั้นตอนอย่างไร จงอธิบายโดยสังเขปในแต่ละ
ขั้นตอน

.....
.....



3. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

3.1 แนวคิด หลักการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ท่านมีความเข้าใจอย่างไร

.....

3.2 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้อย่างไร อธิบายโดยสรุป

.....

3.3 การจัดกิจกรรมประจำวันท่านมีความเข้าใจอย่างไร

.....

3.4 แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ท่านมีความเข้าใจอย่างไร ยกตัวอย่างประกอบ

.....

3.5 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพิจารณาสื่อในการจัดกิจกรรม ประกอบด้วยอะไรบ้าง อธิบายในแต่ละองค์ประกอบโดยสังเขป

.....

4. การฝึกอบรมครั้งนี้ได้มีส่วนช่วยให้ท่านมีความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพียงพอที่จะนำไปสู่การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร
อธิบายโดยสรุป

.....

5. อุปสรรคที่ทำให้ท่านไม่สามารถจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คืออะไร

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์อบรมเด็ก
ก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อวัดความสามารถ
ในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้
สำหรับเด็กปฐมวัย ในการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้สอน.....
ชั้น กลุ่มสาระ.....วัน/เดือน/ปี.....
ชื่อผู้ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

1.1 ก่อนเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ท่านได้ศึกษา วิเคราะห์
เกี่ยวกับอะไรบ้าง อธิบายโดยสรุป

.....
.....
.....

1.2 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามองค์ประกอบต่อไปนี้ ท่านดำเนินการ
อย่างไร อธิบายแต่ละองค์ประกอบ โดยสังเขป

1.2.1.....
1.2.2.....
1.2.3.....

1.3 ก่อนนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยสู่การปฏิบัติท่านได้เตรียมการ
เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดประเมินผล หรืออื่น ๆ อย่างไร อธิบายโดยสรุป

.....
.....

1.4 ปัญหาเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....
.....



1.5 ข้อเสนอแนะในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....

.....

2. การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

2.1 การจัดกิจกรรมประจำวัน ท่านได้ดำเนินการอย่างไรในแต่ละขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน อธิบายโดยสังเขป

.....

.....

2.2 ท่านได้เลือกใช้แนวทางอะไรบ้าง ในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....

.....

2.3 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....

.....

2.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(.....)
...../...../.....



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็ก
ก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร(ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สัมภาษณ์นักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อวัดความสามารถ
ในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
ในกิจกรรมการนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้สอน.....ชื่อนักเรียนที่ถูกสัมภาษณ์.....
ชั้น กลุ่มสาระ.....วัน/เดือน/ปี.....
ชื่อผู้ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. คุณครูได้ซักถาม และบอกเรื่องที่จะสอนหรือไม่

.....
.....

2. ตอนเข้าคุณครู สอนอะไรบ้าง

.....
.....

3. คุณครูให้ทำงาน (การบ้าน) เป็นกลุ่ม เป็นรายบุคคล หรือไม่ได้ให้ทำงาน(การบ้าน)
อะไรเลย

.....
.....

4. คุณครู เรียกชื่อก่อนเรียนหรือไม่

.....
.....

5. วันนี้คุณครูสอนสนุก หรือไม่ และอยากให้คุณครูสอนเรื่องอะไรบ้าง

.....
.....



6. ถ้าคุณครูสอนเหมือนกับวันนี้ทุกวัน อยากจะมาโรงเรียนทุกวันหรือไม่

.....

.....

7. หนูเข้าใจที่คุณครูสอน หรือไม่

.....

.....

8. หนูกล้าบอกคุณครู หรือไม่ ว่าหนูอยากให้คุณครูสอนเรื่องอะไร

.....

.....

9. คุณครูชมเชยหนูหรือไม่ เมื่อหนูทำงานเสร็จ และส่งงานทันเวลาที่คุณครูกำหนด

.....

.....

10. หนูรู้สึกชอบ เพื่อน โรงเรียน และคุณครู หรือไม่

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(.....)
...../...../.....



ภาคผนวก ข
แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย



แผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาลปีที่ 2
หน่วยหลัก บุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก หน่วยย่อย ปฐมนิเทศ (เมื่ออยู่โรงเรียน)
แผนการจัดประสบการณ์ที่ 1 เรื่อง รู้จักโรงเรียน
 สัปดาห์ที่ 1 ลำดับวันที่ 1 สอนวันที่ เดือน พ.ศ.

1. สิ่งที่ได้รู้แล้ว - ชื่อโรงเรียน - ของใช้ส่วนตัว	2. สิ่งที่ได้ทอยากรู้ - ชื่อครูประจำชั้น - เครื่องหมายประจำตัว - เพื่อนใหม่	3. สิ่งที่ได้ควรรู้ - สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน - บุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียน - การปฏิบัติตนในขณะที่อยู่โรงเรียน
--	---	--

1. สาระสำคัญ โรงเรียนของเรามีชื่อเรียกเฉพาะ มีสถานที่ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป เช่น สนามกีฬา สนามเด็กเล่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร ห้องเรียน เป็นต้น การจัดจำสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ จะทำให้อยู่ในโรงเรียนสะดวก สบาย และอยู่ได้อย่างมีความสุข

2. จุดประสงค์การเรียนรู้

2.1 จุดประสงค์ปลายทาง เพื่อให้เด็กมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียนได้

2.2 จุดประสงค์นำทาง

- 2.2.1 เพื่อให้เด็กรู้จัก และคุ้นเคยกับโรงเรียน ครู และเพื่อน ๆ
- 2.2.2 เพื่อให้เด็กสามารถปฏิบัติตามสัญญาณ และคำสั่งได้
- 2.2.3 เพื่อให้เด็กสามารถสร้างผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ และเสรี
- 2.2.4 เพื่อให้เด็กแสดงความคิดเห็น และตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่สนทนาได้
- 2.2.5 เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวในการเล่น และเล่นร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสนุกสนาน
- 2.2.6 เพื่อให้เด็กสามารถเล่นเกมที่กำหนดให้ได้

3. สาระการเรียนรู้

3.1 รู้จักโรงเรียน

3.2 ประสบการณ์สำคัญ

- 3.2.1 การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง หรือเล่าเรื่องเกี่ยวกับตนเอง
- 3.2.2 การร่วมปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของกลุ่ม
- 3.2.3 การมีประสบการณ์ทางการเล่นสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น
- 3.2.4 การสำรวจและอธิบายความเหมือน ความต่างของสิ่งต่าง ๆ

4. กิจกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ ในสัปดาห์ เป็นสัปดาห์แรกที่เด็กมาโรงเรียน เด็กบางคนอาจจะยังไม่พร้อมสำหรับการจัดประสบการณ์ ดังนั้นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สามารถจัดได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ซึ่งควรจัดลำดับ ดังนี้



4.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ (20 นาที)

- 4.1.1 กิจกรรมพื้นฐาน ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายไปทั่วบริเวณอย่างอิสระ เมื่อได้ยินสัญญาณหยุดให้หยุดเคลื่อนไหวที่ในท่ายืนทันที
- 4.1.2 เด็กและครู สนทนาร่วมกันเกี่ยวกับการทำท่าประกอบเพลง โดยร่วมกันร้องเพลง “กายบริหาร” และลองทำท่าทางประกอบ โดยครูเป็นผู้แสดงนำให้เด็ก ๆ ปฏิบัติตาม
- 4.1.3 ครูให้ร้องเพลง “กายบริหาร” และทำท่าทางประกอบเพลงอย่างอิสระ 2 – 3 เที่ยว หรือจนสมควรแก่เวลา

4.2 กิจกรรมสร้างสรรค์และกิจกรรมเสรี (60 นาที)

- 4.2.1 เด็กและครู ช่วยกันจัดโต๊ะ เพื่อใช้ปฏิบัติกิจกรรมการปั้นดินน้ำมัน เสร็จแล้ว ครูแจกดินน้ำมัน และแผ่นรองปั้นให้เด็กคนละ 1 ชุด อธิบาย ทบทวน วิธีการปั้น ขั้นตอนการปั้นการปฏิบัติให้เด็กฟัง แล้วให้เด็กลงมือปฏิบัติตามความคิด และจินตนาการของตนเอง
- 4.2.2 เมื่อเด็กคนใดปฏิบัติกิจกรรมเสร็จแล้วให้นำผลงานมาให้ครูดู พร้อมกับบอกชื่อผลงาน วิธีทำ ให้ครูฟัง ครูแนะนำให้เด็กเก็บผลงานเหล่านี้ไว้ในกล่องสะสมผลงานของตนเอง เพื่อจะได้นำมาจัดกิจกรรมในโอกาสต่อไป
- 4.2.3 เด็กที่ปฏิบัติกิจกรรมเสร็จแล้วให้เล่นตามมุมอิสระ รอเพื่อน ๆ
- 4.2.4 เมื่อเด็กปฏิบัติกิจกรรมครบทุกคนแล้ว ครูแนะนำ ให้ช่วยกันทำความสะอาดบริเวณและเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ ใส่ภาชนะที่จัดไว้ เก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย

4.3 กิจกรรมเสริมประสบการณ์(15 นาที)

- 4.3.1 เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “โรงเรียนของเรา” โดยครูร้องให้เด็กฟังก่อน แล้วจึงให้ร้องตาม จนสามารถร้องได้ เสร็จแล้วสนทนาร่วมกันเกี่ยวเนื้อหาของบทเพลง
- 4.3.2 เด็กและครูสนทนาร่วมกัน เกี่ยวกับชื่อของโรงเรียน โดยครูบอกชื่อของโรงเรียนให้เด็กฟังก่อนแล้วให้เด็กพูดตามให้ถูกต้อง
- 4.3.3 ครูแนะนำห้องเรียนและชื่อของครูประจำชั้น และชื่อพี่เลี้ยงให้เด็ก ๆ ทราบ เสร็จแล้วให้เด็ก ๆ แนะนำตนเองโดยบอกชื่อจริงและชื่อเล่นให้เพื่อน ๆ ในห้องฟังทุกคน
- 4.3.4 เด็กและครูสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของห้องเรียนโดยครูพยายามพูดคุยและสร้างความคุ้นเคยกับเด็ก ๆ จนเด็กรู้สึกผ่อนคลายและเป็นกันเอง
- 4.3.5 เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “โรงเรียนของเรา” อีกครั้ง



4.4 กิจกรรมกลางแจ้ง (45 นาที)

- 4.4.1 เด็กจัดแถวตอนเรียงหนึ่ง ทำท่านกบินลงสู่สนาม เมื่อถึงสนามแล้วให้เด็กอบอุ่นร่างกายโดยการวิ่งเหยาะ ๆ 2 – 3 นาที
- 4.4.2 เด็กและครูสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับเกมส์สัตว์คุณครู โดยครูสาธิตวิธีการเล่นให้เด็กดู
- 4.4.3 ให้เด็กเล่นเกมที่ครูแนะนำ โดยครูคอยสังเกตพฤติกรรมการเล่นอยู่ห่าง ๆ จนเด็กเล่นเกมครบทุกคน
- 4.4.4 ครูปล่อยให้เด็กได้เล่นอย่างอิสระ โดยครูคอยดูแลความปลอดภัยอย่างใกล้ชิด เมื่อสมควรแก่เวลาให้เด็กไปทำความสะอาด ล้างหน้า ล้างมือ ทำธุระส่วนตัว กลับเข้าห้องเรียน เพื่อเตรียมตัวไปรับประทานอาหารกลางวัน

4.5 กิจกรรมเกมการศึกษา (20 นาที)

- 4.5.1 เด็กและครูสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับเกมภาพตัดต่อเด็กไปโรงเรียน โดยครูอธิบายวิธีการเล่นให้เด็กฟัง
- 4.5.2 แบ่งเด็กเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม ให้แต่ละกลุ่มเล่นเกมที่ครูแนะนำ หรือเครื่องเล่นสัมผัส
- 4.5.3 เมื่อเด็กเล่นเกมแล้ว ครูแนะนำให้เด็กช่วยกันเก็บสิ่งของต่าง ๆ เข้าที่ให้เรียบร้อย

5. สื่อการเรียนรู้ / แหล่งการเรียนรู้

- 5.1 ดินน้ำมัน แผ่นรองปั้น
- 5.2 เพลงการบริหาร
- 5.3 เพลงโรงเรียนของเรา
- 5.4 เกมภาพตัดต่อไปโรงเรียน

6. การวัดผลและประเมินผล

6.1 วิธีวัดผลและประเมินผล

- 6.1.1 สังเกตการปฏิบัติตามสัญญาณ และคำสั่ง
- 6.1.2 สังเกตความกล้าในการแสดงออก การสนทนา และการตอบคำถาม
- 6.1.3 สังเกตความสนใจ และความสนุกสนานในการร่วมกิจกรรม
- 6.1.4 ตรวจผลงานการปั้น

6.2 เครื่องมือวัดผล

- 6.2.1 แบบประเมินผลการจัดประสบการณ์
- 6.2.2 ผลงานการปั้น

6.3 เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล

- | | | |
|-------|---|----------|
| ระดับ | 3 | ดี |
| ระดับ | 2 | พอใช้ |
| ระดับ | 1 | ปรับปรุง |



7. กิจกรรมเสนอแนะ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้สอน
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

8. ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้บริหาร
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

9. บันทึกหลังการสอน

9.1 ผลการสอน

.....

.....

9.2 ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

9.3 ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้สอน
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.998



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

9 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์เถลิง ศรีนนท์

ด้วย นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย รหัส 54250580037 นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์สุรสิทธิ์ สุธิธอมร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.998



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

9 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์เดชา ลุนาวงค์

ด้วย นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย รหัส 54250580037 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์สุรสิทธิ์ สุทธิอมร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำพอง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.998



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

9 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ยานุวัตตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ปราโมทย์ คำเพชรดี

ด้วย นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย รหัส 54250580037 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาภิรติวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์สุรสิทธิ์ สุทธิอมร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ใช้ยานุวัตตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิติตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/1436

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

21 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย รหัส 54250580037 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัดเจติยาภิรติการ (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ สุรสิทธิ์ สุทธิอมร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย ทดลองใช้เครื่องมือในครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/1444

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

21 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย รหัส 54250580037 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กประถมศึกษา ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัดเจติยาศรีวิหาร (ภูทอก) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ สุรสิทธิ์ สุทธิอมร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174



ประวัติย่อของผู้ศึกษา



ประวัติย่อของผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุริยาภรณ์ จำปาชัย
วันเกิด	วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 138 หมู่ที่ 3 บ้านนาคำแคน ตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ดูแลเด็ก
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเจติยาศีริวิหาร (ภูทอก) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนภูทอกวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแสนสุข ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2549	ปริญญาศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาศิลปะการแสดง วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ปว.ค.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2556	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

