



การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย  
โรงเรียนพัฒนศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
บงกชธร โคตรสมบัติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย  
โรงเรียนพัฒนศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
บงกชธร โคตรสมบัติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ  
นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....  
(อาจารย์ ดร.โกวิทน์ เทศบุตร)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

.....  
(ผศ.ขุน เทียมทินกฤต)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

.....  
(ผศ.ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอุม്മัตให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

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

.....  
(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอภาส)  
ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่ 31 เดือน ..... พ.ศ. 2556



## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ณาและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขุน เทียมทินกฤต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้การแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิประสาทวิชาความรู้มาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนายจักรกฤษณ์ สุวรรณโท ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อาจารย์อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งโงะสง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ และอาจารย์หอมสิน อุปแสน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม่นใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ช่วยกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า ครั้งนี้

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ ผู้จัดการโรงเรียน คณะครูโรงเรียน พัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่กรุณาเป็นผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และผู้ให้ข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่กัญญาณี คุณพ่อदनัย รัชตาชีวิน คุณวิษณุกร โคตรสมบัติ และขอขอบใจเด็กชายภัทรกร โคตรสมบัติ ที่ให้การสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอ จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบบูชาพระคุณ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ให้ความเมตตา อุปการะ ประสิทธิประสาทวิทยาการ อบรม สั่งสอนให้มีสติปัญญา และคุณธรรม เครื่องชี้ความสำเร็จในชีวิตแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าจนประสบ ความสำเร็จด้วยดี

บงกชธร โคตรสมบัติ



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษาจังหวัดมหาสารคาม
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นางสาววงกชธร โคตรสมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุน เทียมทินกฤต
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอมือ จังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนและจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามกรอบแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1 - อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนเอกชน จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์ การจัดทำข้อมูล และการตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคแบบสามเส้า (Triangulation Technique) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. การพัฒนาในวงรอบที่ 1 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนและนำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยไปใช้จัดกิจกรรมได้ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน (P) เป็นขั้นสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย กำหนดแนวทาง กลยุทธ์ วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ข้อตกลงร่วมกันที่จะใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ขั้นปฏิบัติการ (A) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับฟังบรรยายให้ความรู้ ลงมือฝึกปฏิบัติการเขียนแผน การจัดประสบการณ์ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ขั้นสังเกต (O) ทำให้ได้ทราบพฤติกรรมระหว่างการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ การรับการนิเทศ การแสดงออกถึงความตั้งใจ กระตือรือร้น การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อหาแนวทางร่วมกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และขั้นสะท้อนผล (R) นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบถึงจุดที่บรรลุผล และจุดที่ยังไม่บรรลุ พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขต่อไป ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า บุคลากรครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรม มีคะแนนการทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 91.67 มีความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแผนประสบการณ์



สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถจัดทำแผนได้ครอบคลุมองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์ได้ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบบรรยาย โดยมีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์ สารการเรียนรู้ กิจกรรม สื่อ และการประเมินผลสามารถวัดเชิงพฤติกรรมได้ตามสภาพจริง สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ทั้ง 3 คน และสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี 5 กิจกรรม คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหว และจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาคือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังจัดได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงทำการนิเทศการสอนอีกครั้งในวงรอบที่ 2

2. การพัฒนาในวงรอบที่ 2 เพื่อให้บุคลากรสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดกิจกรรมในชั้นเรียนได้ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนพบว่า บุคลากรครุมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับพัฒนาการ มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย และส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์-จิตใจ และด้านสังคม โดยมีผลการประเมินพฤติกรรมการจัดกิจกรรมประสบการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป และขั้นการประเมินผลการเรียนการสอน สามารถจัดได้ในระดับเหมาะสมดี เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า .....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
การพัฒนาบุคลากร .....	8
การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	17
กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา .....	27
บริบทของโรงเรียนพัฒนศึกษา .....	40
การวิจัยปฏิบัติการ .....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	52
งานวิจัยในประเทศ .....	52
งานวิจัยต่างประเทศ .....	54
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	57
ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
4 ผลการศึกษาค้นคว้า .....	70
การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 .....	70
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 .....	83
การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 .....	84
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 .....	88



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	89
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	89
สรุปผล .....	89
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	93
 บรรณานุกรม .....	 95
 ภาคผนวก .....	 100
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	101
ภาคผนวก ข ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	118
ภาคผนวก ค ภาพประกอบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร .....	124
 ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า .....	 129





## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สัดส่วนเวลาในการพัฒนาเด็กในแต่ละวัน .....	22
2	กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย .....	22
3	ขั้นตอนและกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการ .....	51
4	แผนการปฏิบัติขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	60
5	แผนการปฏิบัติขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและ กลยุทธ์การนิเทศการสอน .....	62
6	แผนการปฏิบัติขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) พฤติกรรมของกลุ่มร่วมศึกษาค้นคว้า ในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	65
7	แผนการปฏิบัติขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) ด้วยการนำข้อมูล ที่รวบรวมได้มาสรุป วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยจากการการพัฒนาบุคลากร ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	66
8	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	67
9	ผลการทดสอบก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ .....	78
10	ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบประเมิน การเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	78
11	ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียนโดยรวมของ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ในวงรอบที่ 1 .....	81
12	ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียนโดยรวมของ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ในวงรอบที่ 2 .....	86
13	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	105



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา .....	14
2 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร .....	16
3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพัฒนศึกษา .....	43
4 ลักษณะของวิจัยและการปฏิบัติงาน .....	47
5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	56
6 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	126
7 บุคลากรจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	128



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์การ (พิไลวรรณ อินทร์รักษา. 2550 : 5-6) เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (สมคิด บางโม. 2546 : 164) ซึ่งการที่สังคมไทยจะเป็นสังคมที่พึงปรารถนาได้นั้น คุณภาพคนถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และการที่จะพัฒนาคุณภาพของคนต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย ปัญญาจิตใจ และสังคม เด็กไทยต้องมีคุณลักษณะ “มองไกล คิดไกล ใฝ่ดี” เป็นผู้มีวินัยในตนเองรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม (ศรีสมบัติ เทพกาญจนา และชุตินา มีมานัส. 2543 : 62) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายสติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คลอบคลุมตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตายตามนัยของมาตรานี้ การศึกษาปฐมวัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่แรกเกิดและจากแนวคิดในการพัฒนาเด็กจะต้องมีการพัฒนาในทุกด้านควบคู่กันอย่างสมดุล นับแต่ปฏิสนธิจนกระทั่งเจริญวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องผนึกกำลังกันทุกฝ่าย ส่งเสริมสถาบันครอบครัว เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตไปในทางที่พึงประสงค์ รวมทั้งส่งเสริมให้พ่อแม่มีความรักและความรู้ในเชิงหลักวิชาการและทักษะที่ถูกต้อง สามารถเลี้ยงดูบุตรหลานได้อย่างถูกวิธี ผู้ดูแลเด็ก ผู้เลี้ยงดูเด็ก ครูผู้ดูแลเด็ก นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีบทบาทสำคัญยิ่งในการเตรียมความพร้อมทุกด้านสำหรับเด็กอย่างแท้จริงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอันจะส่งผลให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 21-22)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่ผ่านมามีชื่อเรียกหลากหลาย เช่น การอนุบาลศึกษา การศึกษาก่อนประถมศึกษา การศึกษาก่อนวัยเรียนและการศึกษาปฐมวัย แต่ไม่ว่าจะเรียกอย่างไร ความหมายที่เป็นสากลจะหมายถึง การจัดการศึกษาในลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กแรกเกิด - 5 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาประเทศไทยมีการจัดการศึกษาปฐมวัยมานานกว่า 50 ปี มีสถานศึกษาหลายประเภท เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลเอกชน ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติ



การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 12 ทำให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน สามารถจัดการศึกษาได้เอง การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาถึงแม้จะมีหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน สามารถจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในหลาย ๆ รูปแบบ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาการเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติจะต้องเริ่มตั้งแต่การปฏิสนธิจนถึงก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในวัย 0 - 5 ปี รัฐได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา โดยได้กำหนดไว้ในแผนงานและนโยบายระดับต่าง ๆ เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2544 - 2549) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยเฉพาะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดการจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันทางศาสนา ศูนย์บริการการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความสามารถพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 10 - 11)

ปฐมวัยเป็นวัยที่เด็กพัฒนาทุกด้านทั้งร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาอย่างรวดเร็วที่สุดและพัฒนาได้สูงสุด โดยเฉพาะพัฒนาชีวิตที่จะมีผลต่อบุคลิกภาพและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในอนาคต การจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กรมวิชาการ. 2546 : 13) ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนตระหนักถึงสิทธิของบุตรหลานที่จะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ชุมชนเริ่มกระตือรือร้นเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 9(3) กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานทัดเทียมกันโดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัย ถือได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเริ่ม และสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ขวบ เป็นการเตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและสมองที่กำลังเจริญเติบโต เด็กในวัยนี้เริ่มต้นเรียนจากการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้สำรวจ ทดลอง ค้นพบด้วยตนเอง มีโอกาสคิดตัดสินใจเลือกใช้ภาษาสื่อความหมาย คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุขผู้รับผิดชอบในการดูแลเด็กจึงมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพราะจะเป็นพื้นฐานช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กเกิดการพัฒนาในชีวิตต่อไปการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเด็ก และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546 : 3)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่ครูไม่ได้จบการศึกษาระดับปฐมวัยโดยตรง จึงยังขาดประสบการณ์การจัดกิจกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะโรงเรียนพัฒนาศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนอีกโรงเรียนหนึ่งซึ่งมีครูบางส่วนไม่จบการศึกษาปฐมวัยโดยตรงทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะผู้บริหารโรงเรียน จึงเห็นสมควรมีการพัฒนาครูระดับปฐมวัยของโรงเรียนขึ้นโดยมีกรอบเนื้อหา คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์



สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดทำแผน สื่อ และเครื่องมือในการวัดประเมินผล รวมทั้งการทดลองใช้แผนการจัดประสบการณ์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่า การจัดประสบการณ์ในระดับการศึกษาปฐมวัย นั้น มีความสำคัญไม่แพ้กับการจัดการศึกษาในระดับอื่น ๆ ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมโรงเรียนพัฒนศึกษา จึงมีความสนใจจะพัฒนาบุคลากรการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนเตรียมการจัดประสบการณ์ทั้งเนื้อหา และวิธีการที่เหมาะสมกับวัย อันจะส่งผลให้เด็กเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และเตรียมความพร้อมของเด็กที่จะเข้าเรียนต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งเป็นข้อเสนอแนะข้อเสนอเทศสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของหน่วยงานต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนและจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้
2. เป็นการพัฒนาครู เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ระดับการศึกษาปฐมวัย
3. ได้ข้อเสนอเทศสำหรับครูระดับปฐมวัยผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานอื่นใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด นโยบาย วางแผน และตัดสินใจในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามหลักการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้
  - ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
    1. วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อทราบปัญหาการจัดประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ ความต้องการการพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากรโรงเรียนพัฒนศึกษา
    2. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ได้แก่
      - 2.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า



2.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ชั้นละ 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการประชุม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการประชุมที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผลที่ได้เชิงบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action) เป็นการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามกำหนดการที่ได้วางแผนไว้

1. วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อบรรยายให้ความรู้ การเขียนแผน การนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้สอนในชั้นเรียน ประกอบด้วย การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนด และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 41-42) โดยจัดประสบการณ์ให้ครอบคลุมกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ดังนี้

1.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

1.2 กิจกรรมสร้างสรรค์

1.3 กิจกรรมกลางแจ้ง

1.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์

1.5 กิจกรรมเสรี

1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา

2. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ได้แก่

2.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า

2.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ชั้นละ 1 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2. ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน

3. วิทยากร 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม และการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกการประชุม และการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ มาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปผลเชิงบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ การรับกรณีศึกษาการดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร



1. วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรมการดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร การประเมินพฤติกรรมระหว่างการจัดประสบการณ์
  2. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ได้แก่
    - 2.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
    - 2.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ชั้นละ 1 คน
 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่
    1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน
    2. ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน
    3. วิทยากร 1 คน
 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะท้อนผล จำนวน 5 คน ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 3 จำนวน 5 คน
  3. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน
  4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปผลเชิงบรรยาย
  5. สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ มาวิเคราะห์ผลที่ได้ และสรุปผลการดำเนินการ
1. วัตถุประสงค์ ได้แก่ เพื่อสรุปผลการพัฒนาบุคลากรระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร
  2. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ได้แก่
    - 2.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
    - 2.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ชั้นละ 1 คน
 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่
    1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน
    2. ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน
    3. วิทยากร 1 คน
  3. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน
  4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปผลเชิงบรรยาย





## 5. สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 2. กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

2.1 กรอบเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบเนื้อหาตามหลักสูตรหลัก การศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 8 - 14) ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ดังนี้

2.1.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

2.1.2 กิจกรรมสร้างสรรค์

2.1.3 กิจกรรมกลางแจ้ง

2.1.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์

2.1.5 กิจกรรมเสรี

2.1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา

2.2 กรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

2.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.2 การนิเทศการสอน

### 3. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาตั้งแต่ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555- มีนาคม 2556

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง กระบวนการ ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือให้ครูโรงเรียนพัฒนาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดหลักการจัดประสบการณ์ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และสามารถ จัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวทางการจัดกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม คือ

1.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ หมายถึง กิจกรรมที่จัดให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะเพลงหรือดนตรี

1.2 กิจกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมจัดให้เด็กได้แสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ

1.3 กิจกรรมกลางแจ้ง หมายถึง กิจกรรมที่จัดให้เด็กได้มีโอกาสออกไปนอกห้องเรียน เพื่อออกกำลังกาย เคลื่อนไหวร่างกายและแสดงออกอย่างอิสระ โดยยึดความสนใจและความสามารถ ของเด็กแต่ละคนเป็นหลัก

1.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์ หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เด็กได้พัฒนาทักษะ การเรียนรู้ ฝึกการทำงานและอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

1.5 กิจกรรมเสรี หมายถึง กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นอิสระตามมุมเล่น มุมประสบการณ์หรือศูนย์การเรียนรู้ที่จัดไว้ในห้องเรียน

1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา หมายถึง เกมที่ช่วยพัฒนาสติปัญญาของเด็กมีกฎเกณฑ์ กติกาต่าง ๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่มได้





2. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-5 ปี ของโรงเรียนพัฒนาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามให้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม ด้วยตัวเอง ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้จะไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา

3. เด็กปฐมวัย หมายถึง เด็กนักเรียนอายุ 3 - 5 ปี กำลังเรียนอยู่ในชั้นอนุบาล ชั้นปีที่ 1 ถึงอนุบาลชั้นปีที่ 3 โรงเรียนพัฒนาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เทคนิคกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูและบุคลากรโรงเรียนพัฒนาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความสนใจต้องการแก้ไขปัญหาพร้อมกันได้ ระดมความคิด ปรีกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำไปแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มพูนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งกิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อย การอภิปรายกลุ่มการซักถาม สัมภาษณ์ การสาธิต หรือการบรรยาย ขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกใช้วิธีการใดในการประชุมแต่ละครั้ง

5. การนิเทศการสอน หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน รวมทั้งการสังเกตการจัดประสบการณ์ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น

6. การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิส และ แม็คแท็กการ์ท (สมบัติ บุญประคม. 2545 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1991 : 169 - 170) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

6.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่ เป็นปัญหา โดยต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

6.2 การปฏิบัติ (Action) หมายถึง การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ อย่างละเอียดรอบคอบ

6.3 การสังเกต (Observation) หมายถึง การบันทึกข้อมูลหลักฐานร่องรอยต่างๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติโดยอาจใช้วิธีวัดแบบต่างๆ ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการสังเกตนี้ จะนำไปสู่การสะท้อนและการปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจ และถูกต้อง

6.4 การสะท้อนผล (Reflection) หมายถึง กระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากการบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนในวงรอบต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้นักศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
3. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
  - 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 3.2 การนิเทศการสอน
4. บริบทโรงเรียนพัฒนศึกษา
5. การวิจัยปฏิบัติการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การพัฒนาบุคลากร

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์การ แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างกันตรงกันข้ามซึ่ง (พิไลวรรณ อินทรักษา. 2550 : 5-6) ได้ให้แนวคิดไว้ 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมีใช้เป็นที่หรือภารกิจที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชา ควบคุมให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรน ขวนขวายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้ แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์การสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้นองค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด มากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรก กล่าวคือเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย 2 ประการ คือ



2.1 ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและเลือกสรรครูที่ดีและมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2.2 เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอจึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูตลอดถึงทำให้ครูรู้เท่าทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ตลอดเวลา

## 2. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายและคำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากรมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะครูเป็นผู้ที่จะพัฒนาองค์กร การที่ครูได้รับการพัฒนาจะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

Castetter (1976 : 273) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาหมายถึงการจัดการและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่การเริ่มต้นการจ้างครู ไปจนถึงครูที่ปลดเกษียณ

Beach (1970 : 375) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

เกษม มโนสันต์ (2539 : 57) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2540 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง



ฐิระ ประวาลพฤษ (2541 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อช่วยให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของครูไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2546 : 164) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 105) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ลักษณะชีวิตให้ถึงมาตรฐานที่ต้องการให้สามารถทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อม เพื่อรับผิดชอบกับบทบาทที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพครูสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อครูนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

### 3. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในองค์กร ถึงแม้การเลือกสรรมาอย่างดีแล้วก็ตาม ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจุบันวิทยากรเทคนิคและความรู้ต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปมาก ได้มีการค้นหาหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดมา ดังนั้น จึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่กับสมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งได้ (อรทัย มูลคำ และคณะ. 2542 : 10-12)

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงาน มีความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการบรรจุมาแล้วยังไม่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความเหมาะสมก่อน นอกจากนั้นเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540 : 156)

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงสงบเรียบร้อย และก่อให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชนนั้นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวคือ ประสิทธิภาพและความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรมเสียสละและทุ่มเทในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการพัฒนาข้าราชการ



ทั้งในด้านความรู้ความสามารถและจิตใจ เป็นวิธีสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นรีบด่วน (ประเวศ วะสี. 2543 : 8 - 15)

การพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของครูในหน่วยงานนั้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรินทร์. 2541 : 168)

1. ช่วยในระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น การติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีจิตใจรักงาน และทำงานได้ผลงานมากขึ้น ทั้งเมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนามากขึ้นแล้วก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
  2. ทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณในการใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วยเพราะเมื่อข้าราชการได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลงไป
  3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการปฏิบัติงานนั้นเมื่อเริ่มปฏิบัติงานจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และทุ่นเวลามากกว่าการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องทำงาน และเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน เพราะการทำงานตามวิธีหลังนี้เป็นการกระทำแบบลองผิดลองถูกซึ่งไม่อาจทำให้สัมฤทธิ์ผลในงานเท่าใดนัก
  4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ทั้งผู้บังคับบัญชาก็จะไม่ต้องมาเสียเวลาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่ง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรช่วยลดการงานล่วงเวลาให้น้อยลง เพราะการทำงานล่วงเวลา มิใช่เกิดจากปริมาณงานที่มากแต่อย่างใด อันที่จริงส่วนใหญ่มักเกิดจากความล่าช้า และความไม่เข้าใจในงานเสียเป็นส่วนใหญ่
  5. ส่งเสริมหรือกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตนตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานครูภายในองค์การ มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้รู้งาน และได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง
- จันทร์เพ็ญ จันทร์วิเศษ (2548 : 13-14) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ โดยถือว่าคนหรือบุคลากรเป็นกุญแจที่จะเปิดประตูสู่ความสำเร็จได้ในทุก ๆ ด้าน
- จากการศึกษาถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยัง



ทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความเสี่ยง เมื่อได้รับพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติกงครุในองคการได้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องคการต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใตสภาพแวดล้อมทั้งภายในองคการ และภายในขององคการ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานจะเปิดโอกาสให้ได้รับพัฒนาองคการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองคการต่อไป

#### 4. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายว่า ไว้ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 10 - 15) ได้สรุปถึงจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างสอดคล้องกัน คือ

1. ความมุ่งหมายขององคการ (Institutional Objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนร่วม หรือองคการ ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน  
เจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

1.7 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองคการ  
1.8 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองคการหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององคการที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527 : 12 - 18) ได้ให้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายดังนี้





1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้าหย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการ สำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

สมสนุก จันท์ศรี (2548 : 11) การพัฒนาบุคลากรนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรอีกด้วย

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งในด้านองค์การ และด้านบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกันเพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์การหรือหน่วยงานนั้นเป็นส่วนรวมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาบุคคลเท่ากับเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคลที่จะส่งผลถึงองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

#### 5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

सनัน มีสัตย์ธรรม (2538 : 459) ได้แบ่งรูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น 3 วิธี คือ การพัฒนาโดยการศึกษา การพัฒนาโดยการฝึกอบรม และการพัฒนาในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญาของแต่ละบุคคลเป็นการเตรียมการเพื่อให้บุคคลมีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานหนึ่งงานใดที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้เวลาอันนานเป็นปีหรือมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป ความรู้ที่ได้รับจะเป็นพื้นฐานการประกอบอาชีพและสิ่งที่ได้รับคือ วุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการศึกษาซึ่งจะวัดด้วยการสอบโดยสถาบันที่ได้รับการศึกษา

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ให้ครุมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะยังผลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือกำลังจะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะเรื่องที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอก มุ่งเน้นการพัฒนางานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย และผู้รับการอบรมอาจได้รับหรือไม่ได้รับวุฒิบัตรก็ได้การวัดผลดูจากผลงานที่ทำหรือปฏิบัติ

3. การพัฒนาในงาน (Development in Career) คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมความสามารถโดยทั่วไปให้แก่ครุในองค์การ เพื่อให้มีความรอบรู้และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ยืดถือเป็นอาชีพ อันจะเป็นส่วนเสริมสร้างและพัฒนาในงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาในงานอาจทำได้ทั้งโดยผู้บริหารหน่วยงานในสังกัด และโดยตนเอง เพื่อสร้างความมั่นคงเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่องค์การ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่า



ต่อการทำงานที่จะก่อประโยชน์ขึ้นแก่สังคมและส่วนรวม

#### 6. กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร

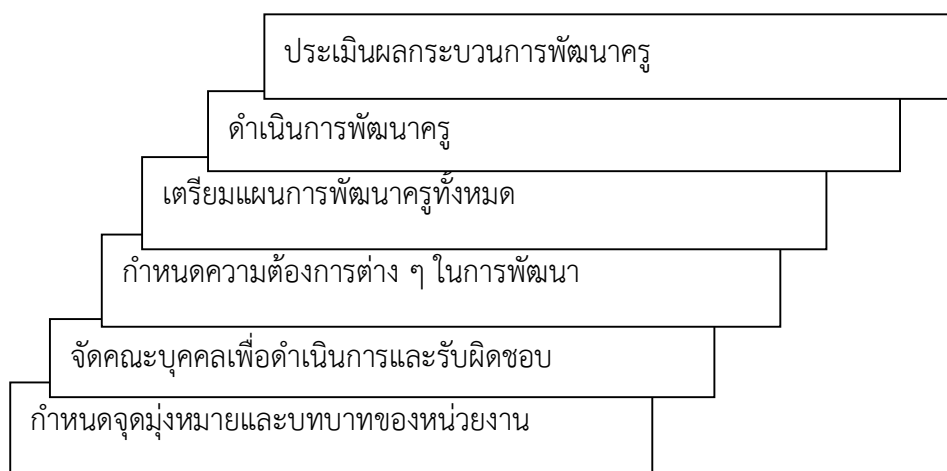
ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นหัวใจขององค์การดังกล่าวแล้วทุกฝ่ายจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่ง

จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2535 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาว (Long Term Development) ในช่วงระยะเวลาก่อนนี้ หน่วยงานต่างๆ จึงไม่ค่อยดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง หรือเมื่อพัฒนาบุคคลแล้วหน่วยงานอื่น ๆ ก็จะมาเอาไปใช้ จึงไม่ค่อยจะลงทุนพัฒนาบุคคลนักถ้าหากจะมองย้อนกลับไปสู่กาลเวลาที่ผ่านมานี้ในอดีตจนถึงปัจจุบันจะพบว่าการบริหารแบบดั้งเดิมจะเน้นการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักการ วิธีการ หรือกำหนดโครงการเป็นกรอบเพื่อให้องค์การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผล โดยมีผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบในเวลาต่อมา จากการศึกษาวิจัยพบว่า ค่านิยม ทศนคติตลอดจนปทัสถาน และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การกลับกลายเป็นสิ่งที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ดังนั้นการบริหารในระยะหลังจึงหันมาให้ความสนใจต่อความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงานมากขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 156) สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไว้เป็น 4 ขั้นตอน

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ หรือศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่ามีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 18-20) กล่าวถึงกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา





จากภาพประกอบ 1 แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มี 6 ขั้นตอน ดังนี้  
 ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานเพื่อที่จะให้มองเห็นภาพของ  
 กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่  
 เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนจะก่อให้เกิดตำแหน่ง และความรับผิดชอบต่าง ๆ  
 ในหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่างๆ ในระบบโรงเรียนต้องการทักษะ ความรู้ และความสามารถในด้าน  
 ต่าง ๆ ของครู
3. งานของระบบโรงเรียนจัดขึ้นเป็นระบบย่อยๆ หรือหน่วยงานย่อยๆและปฏิบัติงาน  
 โดยครูเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอื่นๆ
4. การที่จะปรับปรุงประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบโรงเรียนทั้งหมด นั้นแต่  
 ละหน่วยงานควรจะเข้าใจทราบบทบาทของตนว่า บทบาทของตนมีอย่างไรบ้างเพราะเป็นความจำเป็น  
 เบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล
5. ระบบโรงเรียน ควรต้องให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคลได้ทราบ  
 มาตรฐานของการดำเนินงานซึ่งคาดหวังไว้และต้องการให้บรรลุเป้าประสงค์
6. แผนพัฒนาครูเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบ  
 งานหน่วยงานและปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรมที่จะให้บุคคลหรือ  
 หน่วยงานก้าวไปข้างหน้าจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงาน  
 ต่างๆ ในระบบงานเพื่อพัฒนานี้ จะต้องอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐาน  
 ของการดำเนินงานข้างหน้า

ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบมีบุคคลอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกัน  
 ในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สมาคมหรือองค์กรครู
3. ปัจเจกบุคคล

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและความรับผิดชอบในแผนงาน  
 พัฒนาครูในด้านที่จะสร้างบรรยากาศและคิดหาหนทางที่จะทำกิจกรรมพัฒนาครูเกิดขึ้นได้  
 โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความ  
 รับผิดชอบที่จะกำหนดความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
 ของตน และเสนอแนวทางต่างๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ดี  
 ความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ติดต่อ  
 ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาแต่ละวัน จึงควรทราบความประสงค์ต่าง ๆ ของครูที่ต้องการการพัฒนา

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาขั้นนี้จะเป็นการกำหนด  
 ความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมี  
 ระบบ ความต้องการต่าง ๆ นี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม หมายถึง ความต้องการ  
 พัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบใน



หน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ แผนกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่อยู่กับกำลังคนที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการครูและบรรลู่หรือเสริมสร้างเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคคลต่างๆ ได้

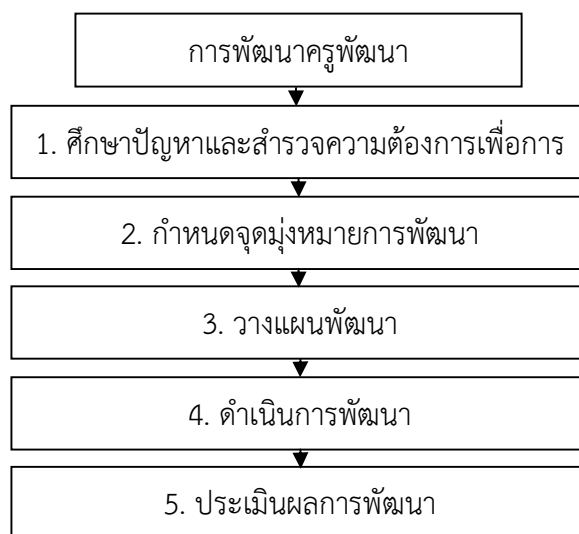
2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงาน ที่สนใจในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของตน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานบรรลู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละรายบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูล และรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหาการเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานและกระบวนการประเมินค่า การปฏิบัติของครู

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดการวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารกลางนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวัง จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด ภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนบริหารสูงสุดในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาครูทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลัง ในการกำหนดเป้าประสงค์ นโยบาย แผนงาน และงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร นั้นย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกลาง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายการดำเนินงานจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาหรับดำเนินกิจกรรมครูที่เกี่ยวข้องเงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร



ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนา ควรจะมีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อให้ทราบปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานนอกจากนี้ควรศึกษาให้ครอบคลุมถึงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครู

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม
2. ความต้องการพัฒนาเฉพาะหน่วยงาน
3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล

ขั้นที่ 3 วางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการในการจัดทำแผนพัฒนาครู ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้ครูในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบแผนดำเนินการ เพื่อที่จะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม ครูที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว จำเป็นต้องมีการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลจากการประเมินจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเริ่มที่จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา จากนั้นดำเนินการวางแผนปฏิบัติตามแผน และปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

#### 1. ความหมายของประสบการณ์

ประสบการณ์ คือ สิ่งหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นได้ทั้งกิจกรรม และสิ่งที่ได้สัมผัส ได้ใช้ความรู้และทักษะจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง รวมทั้งได้แสดงออกอย่างอิสระได้ ใช้ความรู้และฝึกคิดการแก้ปัญหา ประสบการณ์ที่เด็กเรียนรู้ มีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของแนวการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยดังนี้

ภรณ์ คุรุรัตน์ (2540 : 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสบการณ์ มีความหมายครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่เจตนาหรือเจตนาก็ได้ หากเด็กซึ่งเป็นผู้รับประสบการณ์นั้น ได้มีการเรียนรู้สะสม ความสามารถ และความรู้สึกล่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้กับตนเอง เมื่อเด็กปฐมวัยไปโรงเรียน การจัดประสบการณ์จึงเป็นระบบ เรียกว่า “แนวการจัดประสบการณ์” ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะสมกับอายุวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ



2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

5. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

6. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

10. จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

เยาวภา เตชะคุปต์ (2542 : 117) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสบการณ์ (Experiences) เอาไว้ว่าประสบการณ์ คือกระบวนการในการได้รับรู้ หรือการเกิดทักษะ โดยการทำหรือการเห็นสิ่งต่าง ๆ หรือกระบวนการของจิตสำนึกในการรับรู้ถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยมีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551 : 48 - 49) ได้สรุปแนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก
3. ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมของตนเองโดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
4. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อให้เด็กมีความสุข
5. จัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการโดยคำนึงถึงพัฒนาการทุกด้าน
6. จัดประสบการณ์ตรงให้เด็กเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 มีโอกาสสังเกต สำรวจ เล่น ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง
7. จัดให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุ สิ่งของ กับเด็ก และกับผู้ใหญ่



8. จัดให้มีความสมดุล มีทั้งกิจกรรมที่เด็กริเริ่มและครูริเริ่ม กิจกรรมในห้องเรียน และนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวและสงบ
  9. จัดให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลาย ทั้งรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่
  10. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลผลิต
  11. จัดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอื้อต่อการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
  12. จัดกิจกรรมให้เด็กมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม รักธรรมชาติและรักท้องถิ่น
  13. จัดให้เด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และบอกผลการปฏิบัติ กิจกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
  14. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดประสบการณ์
  15. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก
- จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง แนวการจัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมให้เด็กเกิดทักษะการเรียนรู้ โดยลงมือปฏิบัติ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อให้เด็กได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งมีการวางแผนไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กเป็นสำคัญ

## 2. หลักการจัดประสบการณ์

ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กระดับปฐมวัยนั้น ได้เสนอแนะหลักการในการจัดประสบการณ์ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 32)

1. การจัดกิจกรรม ควรคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจและความสามารถ
2. กิจกรรมที่จัดควรมีทั้งกิจกรรมที่เด็กทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเอง ด้วยความเหมาะสม
3. กิจกรรมที่ควรจัดควรให้โอกาสเด็กได้เล่นทั้งในร่มและกลางแจ้ง มีทั้งกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังและใช้กำลังอย่างได้สัดส่วน และมีเวลาให้เด็กได้พักผ่อนด้วย
4. จัดระยะเวลาในการทำกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการ และความสนใจของเด็ก เช่น เด็กวัย 5 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 – 20 นาที
5. กิจกรรมต่าง ๆ ควรมิวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ให้เด็กได้มีโอกาสได้สังเกต สัมผัส สำนวญ ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีการปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น ๆ และผู้ใหญ่ ครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อม เตรียมกิจกรรม จัดหาสื่อให้คอยสังเกตพฤติกรรมเด็ก ตั้งคำถามกระตุ้นให้เด็กคิด ให้ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม
6. ประสบการณ์เรียนรู้ควรจัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเรื่องที่เรียนและควรให้ผู้เรียนมีโอกาสคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รวมทั้งมีคุณธรรม และจริยธรรม



7. ประสบการณ์ที่ควรจัดควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

8. กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีใช้แรงจูงใจเร้าความสนใจของผู้เรียน ไม่ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนาน เน้นการปฏิบัติและการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2547 : 51) ได้กำหนดหลักการจัดประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เห็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

5. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

### 3. หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

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

#### 1. หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวันและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เช่น

วัย 3 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 8 นาที

วัย 4 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที

วัย 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที

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 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2547 : 55-57)

2.1 การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของ





กล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้วัยต่าง ๆ จึงควรจัดกิจกรรม โดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

2.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ และตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อมใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

2.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

2.4 การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหารเช้า พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

2.5 การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูลต่าง ๆ ทดลอง ศึกษาออกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัย อย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

2.6 การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอด ความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทาง ภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และ บุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทาง ภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

2.7 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะ ตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์ สิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมุติในมุมเล่นต่าง ๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่าง ๆ ฯลฯ

รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงานและสภาพชุมชน ที่สำคัญผู้สอนต้องคำนึงถึงการ จัดกิจกรรมให้ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้านดังตารางสัดส่วนเวลาในการพัฒนาเด็กแต่ละวันดังตาราง 1



ตาราง 1 สัดส่วนเวลาในการพัฒนาเด็กในแต่ละวัน

รายการการพัฒนา	อายุ 3 ปี ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)	อายุ 4 ปี ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)	อายุ 5 ปี ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)
1. การพัฒนาทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวัน	3	2 ½	2 ¼
2. การเล่นเกม	1	1	1
3. การคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1
4. กิจกรรมด้านสังคม(การทำงานร่วมกับผู้อื่น)	1/2	¾	1
5. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่	¾	¾	¾
6. กิจกรรมที่มีการวางแผนโดยผู้สอน	¾	1	1
เวลารวมโดยประมาณ	7	7	7

จากตารางที่นำเสนอจะเห็นว่า จะให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวันทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาชั้นแรกที่จะช่วยให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน ซึ่งเด็กช่วงอายุ 3 ปี ต้องให้เวลาในการทำกิจวัตรประจำวันมาก และเมื่อเด็กอายุมากขึ้นเวลาที่ให้น้อยลงเพราะเด็กเกิดทักษะการช่วยเหลือตนเอง แต่กิจกรรมด้านสังคมเด็กที่อายุน้อยยังยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการให้เวลาในช่วงอายุ 3 ปีจึงให้เวลาน้อยและจะเพิ่มขึ้นเมื่อเด็กอายุมากขึ้น เพราะเด็กต้องการเวลาในการเล่น ทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่นมากขึ้น เป็นการฝึกให้เด็กอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การเล่นเกมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็กปฐมวัย ช่วยฝึกเด็กให้รู้จักเลือกตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ ผู้สอนต้องพิจารณาว่าเด็กมีช่วงความสนใจสั้นจะต้องจัดแบ่งเวลาหลายช่วงให้เหมาะสมกับเด็กจึงควรจัดตารางกิจกรรมประจำวัน ดังตาราง 2

ตาราง 2 กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย

เวลา	กิจกรรมประจำวัน
08.00-09.00 น.	กิจกรรมรับเด็ก - เคารพธงชาติ สวดมนต์
09.00-09.30 น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.30-10.00 น.	กิจกรรมสร้างสรรค์
10.00-10.30 น.	กิจกรรมเสรี
10.30-11.20 น.	กิจกรรมกลางแจ้ง
11.20-11.00 น.	พัก (ล้างมือ-ล้างเท้า)
11.00-11.50 น.	กิจกรรมเสริมประสบการณ์
11.50-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-15.00 น.	นอนพักผ่อน
15.00-15.10 น.	เก็บที่นอน ล้างหน้า (ดื่มนม)
15.10-15.30 น.	กิจกรรมเกมการศึกษา
15.30-16.00 น.	เตรียมตัวกลับบ้าน





สรุปได้ว่า หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ต้องคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสม และความสนใจของเด็ก กิจกรรมที่จัดจะต้องมีความสอดคล้องกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะเรียน และเป็น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ที่จะสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ ตรงจากการเล่น การลงมือปฏิบัติ การคิดค้น การแสดงออก รวมทั้งต้องมีการประเมินพัฒนาการเด็ก ด้วย ซึ่งการประเมินนั้น ก็ควรใช้ วิธีการสังเกต บันทึก สสนทนา สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล ผลงานเด็กอย่างเป็นระบบด้วย

#### 4. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ หรือที่เรียกกันว่า แผนการสอน เป็นหนึ่งใน ภาระหน้าที่ที่ครูปฐมวัยจะต้องทำ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์เป็นงานที่สะท้อนถึงการ วางแผนอย่างเป็นระบบของครูผู้สอน การสอนในระดับปฐมวัยนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา (สำนัก วิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2547 : 67 - 70) แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการให้เด็กได้ เรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้านบรรลุจุดหมายตาม หลักสูตรนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุรชัย ศิริมหาสาร (2545 : 146 - 149) ได้สรุป การเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ว่าการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กระดับปฐมวัย เป็นการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการให้เด็ก ได้เรียนรู้ผ่านการเล่น และได้รับการพัฒนาการทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา ดังนั้นครูต้องรู้จักการวางแผนและวิธีการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางใน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### จุดประสงค์การเขียนแผนการจัดประสบการณ์

1. เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวันให้ บรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้

#### การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์

การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ผู้สอนควรดำเนิน ตามขั้นตอน ต่อไปนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2547 : 70)

1. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็ก อย่างไร เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ข้อมูลพัฒนาการเด็ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นต้น

2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ (จุดหมาย) ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 - 5 ปี ผู้สอนต้องวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 - 5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้



3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้ซึ่งกำหนดไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควรรู้ โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

4. กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมการที่ผู้สอนต้องการใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัย คือ หน่วยการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม – วัฒนธรรมประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธีคือ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2547 : 70-75)

วิธีที่ 1 เด็กเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ขณะการเล่นในสนาม เด็ก ๆ แสดงความสนใจต้นไม้ใหญ่ที่กำลังออกดอกและต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องต้นไม้ ดังนั้นผู้สอนจึงนำเรื่องต้นไม้มาเป็นหัวเรื่องในการจัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 2 ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

วิธีนี้เป็นวิธีที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับเด็ก โดยผู้สอนกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็น แล้วนำเรื่องที่สนใจมากำหนดเป็นหน่วยการจัดประสบการณ์ เช่น ผู้สอนอ่านนิทานเกี่ยวกับ “ปลา” ให้เด็กฟัง และมีการสนทนา อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องปลา ในที่สุดผู้สอนกับเด็กจึงตัดสินใจร่วมกันกำหนดเรื่อง “ปลา” เป็นหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยไว้ล่วงหน้าโดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยที่จัดทำไว้ หน่วยการจัดประสบการณ์นี้สามารถปรับและยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ผู้สอนกำหนดหัวเรื่อง “ร่างกายของฉัน” ไว้ล่วงหน้า แต่ปรากฏว่าเด็กอยากเรียนรู้เรื่อง “ต้นไม้” ผู้สอนสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนเรื่องนั้นมาเป็น “ต้นไม้” ได้และนำเรื่อง “ร่างกายของฉัน” ไปจัดประสบการณ์ในโอกาสต่อไป

การกำหนดหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ ควรมีลักษณะดังนี้

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

ประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการการศึกษาปฐมวัย



5.1 นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่อง การจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรรู้ ซึ่งสาระที่ควรรู้ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อประสงค์ให้สามารถ ยึดหยุ่นได้โดยง่ายสะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก

5.2 สังเกตหรือระดมความคิดเห็น ผู้สอนอาจสนทนากับเด็ก เพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอน ควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้น ๆ

5.3 เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอขยายสาระที่เด็กต้องการเรียนรู้ ที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มเติม ผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบ ประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อ กิจกรรม และการประเมิน รูปแบบการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ ผู้สอนสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อความเหมาะสมกับเด็ก ปฐมวัยและสถานศึกษาของตนได้

นันทกา ปรีดาศักดิ์ (2548 : 229 - 230) ได้เสนอการเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ว่า สามารถเขียนเป็นรายหน่วย รายสัปดาห์ หรือรายวัน ขึ้นอยู่กับความต้องการและ วัตถุประสงค์ของผู้เรียน รูปแบบของแผนการจัดประสบการณ์ มี 2 ลักษณะ คือ แบบตาราง และ แบบความเรียง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อหน่วย ชื่อแผน วัน เดือน ปี และระยะเวลา ในการจัดประสบการณ์ กำหนดโดยสถานศึกษา หรือเขียนตามรูปแบบที่นิยมทั่วไป
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดอะไรบ้าง หลังจากจัดประสบการณ์ตามแผนการจัดประสบการณ์แล้ว
3. สาระการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สาระที่ควรรู้และประสบการณ์สำคัญ ซึ่งทั้ง 2 ส่วนนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้รายปี ทั้งนี้สาระที่ควรเรียนรู้สามารถ เพิ่มเติมจากที่กำหนดได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของเด็กตลอดจนสถานการณ์ ปัจจุบัน สำหรับประสบการณ์สำคัญจะต้องส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา
4. กิจกรรมการเรียนรู้ สามารถออกแบบได้หลายลักษณะ ซึ่งอาจจัดได้โดยใช้ กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม ซึ่งในการจัดกิจกรรมในแต่ละวันนั้นต้องให้ครอบคลุม ทั้งการพัฒนา กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก อารมณ์ - จิตใจ ปลูกฝังคุณธรรม - จริยธรรม สังคม นิสัย การคิด ภาษา การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นสื่อและแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์ในแต่ละแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ที่กำหนดไว้
6. การวัดและประเมินพัฒนาการ กำหนดวิธีการและเครื่องมือให้สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และความเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามสภาพจริง
7. บันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะสามารถที่จะ



ตรวจสอบได้ว่า การจัดประสบการณ์แต่ละครั้งบรรลุจุดประสงค์อย่างน้อยเพียงใด ซึ่งมืองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

- 7.1 ผลการจัดประสบการณ์
- 7.2 ปัญหาที่เกิดขึ้น
- 7.3 วิธีการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การจัดประสบการณ์มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นการวางแผนการสอนและตรวจสอบว่า แผนการจัดประสบการณ์นั้นครอบคลุมพัฒนาการในแต่ละด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็กเพียงใด สามารถตรวจสอบได้จากกิจกรรมที่ผู้สอนวางแผนไว้ในกิจกรรมประจำวัน นอกจากนี้การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ตลอดหน่วยการเรียนรู้ยังทำให้ทราบว่า ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

#### 5. การประเมินพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กำหนด การประเมินพัฒนาการเด็ก อายุ 3 – 5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการ ควรยึดหลักดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2547 : 79)

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

หลักฐาน

5. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ไม่ควรใช้การทดสอบ สำหรับการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 – 5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

สรุปได้ว่า การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินจากพฤติกรรม พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กจากการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ผลจากการประเมินจะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพิจารณาวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครู หรือใช้พัฒนาเด็กได้เต็มศักยภาพของแต่ละคน



## กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

### 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสะท้อนตนเอง เป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาหลักขณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผลของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น และขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้ร่วมงานการประชุมนี้อาจรวมถึงนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง วิธีการของการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือของกลุ่มบุคคล การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนสามารถกระทำได้โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามที่ จรูญ จันทะสิม (2546 : 25 – 30) ได้ให้ความหมายและขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การจัดประชุมขึ้นเพื่อเพิ่มหรือเสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุม โดยเฉพาะวิธีการอาจประกอบด้วยการบรรยาย หรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยการลงมือปฏิบัติ ภายใต้การดูแลและให้คำแนะนำของที่ปรึกษา

#### 1.1 ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 146) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือหรือการแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน ประโยชน์ที่จะได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ ผลงาน จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นจากการที่ได้สังสรรค์กับครูอื่น ๆ และกับผู้นำการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น และเมื่อครูสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

จรูญ จันทะสิม (2546 : 31 – 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการรวมกลุ่มของจำนวนตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่านั้น ที่มีความสนใจหรือมีปัญหา ร่วมกันมาพบปะกันเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจ และความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหา และคิดค้นวิธีการต่าง ๆ

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544 : 657 – 658) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ



ซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10 – 25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินงานจะต้องเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูลรวมทั้งสถานที่วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อม และผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

บุญสนอง พลมาตย์ (2545 : 11) ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การมารวมกันหรือเรียกมารวมกันเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันเพื่อปรึกษาหารือในบางเรื่องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดความชำนาญ หรือพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามทฤษฎี เช่น ประชุมกรรมการ ประชุมจัดทำแผนการสอน ส่วนการดูงานและทัศนศึกษานอกสถานที่ การเรียนรู้หรือการท่องเที่ยว เป็นการแสวงหาความรู้ด้วยการดู การเห็นจากสถานที่จริงหรือแหล่ง วิทยาการการเรียนรู้จริง

### 1.2 ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมคิด บางโม (2545 : 95) ได้ระบุถึงขั้นตอนในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 บรรยายให้ความรู้ เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจตรงกัน ใช้เวลาไม่เกิน ร้อยละ 20 ของเวลาประชุมทั้งหมด

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มย่อยมอบหมายงานให้ทำ

ขั้นที่ 3 ทุกกลุ่มลงมือปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 รายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ขั้นที่ 5 ถ้าเป็นเอกสารให้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นกลุ่ม มอบให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรม นำไปใช้ในหน่วยงาน

### 1.3 หลักการประชุมปฏิบัติการ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 62 - 64) กล่าวถึง หลักการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและเป็นไปอย่างมีระบบควรมีรูปแบบ ดังนี้

1. การวางแผนประชุมปฏิบัติการ เป็นการศึกษาค้นคว้าเป็นหมู่คณะเกิดจากความ ต้องการ และวัตถุประสงค์ที่ถูกตั้งขึ้นเป็นที่ทราบกันโดยทั่ว ๆ ไป ว่าความต้องการทางวิชาชีพของผู้เข้าร่วม ของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาที่จะช่วยให้สมาชิกของกลุ่มมีความรู้สึกต้องการร่วมกัน การเยี่ยมชั้นเรียนและคุยกันอย่างไม่เป็นทางการสามารถช่วยให้ผู้นำ รู้ถึงความต้องการร่วมของสมาชิกทุกคน หลังจากกำหนดความต้องการร่วมแล้วควรช่วยเหลือหมู่ คณะในการวิเคราะห์สิ่งดังกล่าว โดยตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการร่วมทำงานของหมู่คณะขึ้นและ ให้หมู่คณะได้ข้อสรุปที่น่าพึงพอใจ โดยก่อนจะเริ่มศึกษาเป็นหมู่คณะหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรเตรียมการก่อนการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำจะต้องรู้ถึงปัญหา เวลา สถานที่ระยะเวลาและ จำนวนครั้งของการประชุมที่จะมีขึ้น

2. การกำหนดปัญหา หลังจากที่ได้วางแผนประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วขั้นต่อไป คือ การกำหนดปัญหาซึ่งผู้ร่วมงานจะได้ปฏิบัติงานกันต่อไป ปัญหาที่กำหนดควรเป็นปัญหาของครู





การอภิปรายเป็นหมู่คณะควรนำไปสู่ปัญหาร่วม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วม ตลอดจนแผนและวิธีการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการแก้ปัญหา การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาควรเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องกันปัญหาที่กำหนดควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาจะต้องตั้งอยู่ภายในขอบเขตอำนาจของผู้บริหารและครู ปัญหาที่อยู่นอกขอบเขตย่อมไม่ได้รับความสนใจ การดำเนินงานย่อมทำให้เสียเวลาและทรัพยากร เพราะข้อสรุปของปัญหาดังกล่าวจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน

2.2 ปัญหาควรมีลักษณะที่สามารถแก้ปัญหาได้โดยทางวิชาชีพ และจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ เมื่อถึงขั้นแก้ปัญหาประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาหรือ หรือจากการศึกษาตำรับตำราทางวิชาชีพย่อมสามารถช่วยให้เกิดความพอใจ

2.3 ปัญหาจะต้องทำให้ผู้ร่วมประชุมสร้างปรัชญาการศึกษาขึ้นได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนที่สุด ให้ความรู้ว่าจะอะไรที่เราากำลังกระทำอยู่ กระทำอย่างไรและทำไม จะต้องได้รับการพิจารณาล่วงหน้าเพื่อประกันว่าผลที่ออกมาประสบผลสำเร็จ

2.4 ปัญหาจะต้องสามารถนำไปใช้ได้ทันที ผู้นำจะต้องสามารถใช้ความสำคัญของความสำเร็จเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจขึ้น การนำการแก้ปัญหาแบบใช้งานได้ จะส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาของตนต่อไป

2.5 คำตอบของการแก้ปัญหาสามารถแสดงให้เห็นได้ง่ายโดยใช้ภาษาที่รัดกุม ในรูปของรายงานเพื่อการอ้างอิงในอนาคต หลังจากที่ได้เลือกปัญหาที่เหมาะสมแล้วมันเป็นสิ่งจำเป็นในการให้คำจำกัดความอย่างแจ่มแจ้งโดยปราศจากการกำกวม ข้อความของปัญหามีความสำคัญ ข้อความทั่วไปหรือข้อความที่กำกวมย่อมนำไปสู่ความสับสนได้ในอนาคต

3. การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อได้ปัญหาแล้วขั้นต่อไปคือการวิเคราะห์ปัญหาแต่ละปัญหาประกอบด้วยหน่วยเล็ก ๆ ปัญหาเหล่านี้จะต้องถูกกำหนดแนวทางในการแก้ไขแผนต่าง ๆ จะต้องกำหนดโดยสมาชิกในหมู่คณะ ผู้นำจะต้องไม่บรรยายหรือแนะนำแนวทางใด ๆ ในการแก้ปัญหาแก่หมู่คณะ หน้าที่ของผู้นำคือการแนะนำให้ค้นคว้าและให้ได้มาซึ่งความเห็นที่ตรงกัน ถ้าผู้นำมีความคิดแตกต่างไปจากหมู่คณะก็พร้อมที่จะให้คณะดำเนินการทดลองต่อไป เพื่อหาข้อถูกต้องและข้อผิดพลาด แผนจะต้องยืดหยุ่นได้ หมู่คณะควรปรับแผนเดิมครั้งใหม่โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับ สมาชิกในหมู่คณะจะต้องร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การแยกประเด็นปัญหาออกเป็นหน่วยหรือเป็นปัญหาย่อย ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นปัญหาได้ดังนี้ คือ

3.1 สภาพปัญหาของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2 สาเหตุที่ทำให้สภาพผลสัมฤทธิ์ต่ำ

3.3 หลักสูตรคณิตศาสตร์

3.4 วิธีการสอนคณิตศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลที่จะได้รับ

3.5 วิธีประเมินผลในปัจจุบันซึ่งสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย

3.6 การปรับปรุงที่จำเป็นต่อหลักสูตร วิธีสอน ตำราเรียนและกระบวนการ

ประเมินผล เป็นต้น

4. การให้งานขั้นต่อไป คือ การให้คณะกรรมการหรือกรรมการกลุ่มย่อยนำปัญหาย่อยไปศึกษา งานที่ทำโดยคณะกรรมการมีความสำคัญเพราะจะทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันแก้ปัญหา



จุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การเพิ่มทักษะของผู้ร่วมงาน ในหมู่คณะควรเน้นเรื่องการแลกเปลี่ยนทางสังคม กิจกรรมในการวางแผนและสร้างแผนมี วัตถุประสงค์เบื้องต้น คือ ต้องการให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีโอกาสทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยให้ ได้ร่วมทำงานกับวิทยากร เมื่อให้งานแล้วกลุ่มย่อยต่าง ๆ ควรเริ่มทำงานในปัญหาของตนเอง ส่วนเวลาที่กำหนดในการทำงานอาจมีการยืดหยุ่นบ้างเล็กน้อย

5. การนำการแก้ปัญหาออกปฏิบัติ หลังจากที่ได้กำหนดปัญหาและแบ่งปัญหา ให้แก่สมาชิกในกลุ่มแล้ว ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงาน เป็นวิทยากรทำหน้าที่จูงใจและแนะนำสมาชิก ในกลุ่ม และเป็นผู้ชี้แนะให้ตระหนักถึงความนึกคิดทางวิชาชีพ และแนะนำเอกสารต่าง ๆ กลุ่มผู้ร่วม ทำงานจะต้องพบปะกันบ่อย ๆ เพื่อเสาะแสวงหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการค้นพบของสมาชิก แต่ละคน ในกลุ่มควรเตรียมรายงานในงานของตนและเสนอรายงานดังกล่าวแก่สมาชิกของหมู่คณะ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งเวลาการประชุมให้กับกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ คณะกรรมการของแต่ละกลุ่ม ย่อยจะนำผลการศึกษารายงานให้ที่ประชุมทราบ ส่วนการติดตามผลเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะ ได้นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการประชุมไปอภิปรายในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไป

6. การประเมินผล กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีการประเมินผลร่วมกัน โดยผู้เข้าร่วมประชุม การประเมินผลอาจทำโดยคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์ การประเมินผลควรจะเป็นการประเมินกระบวนการ แนวทางของการทำงานร่วมกัน และผลผลิต ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ความสำเร็จของการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่

- 6.1 ได้มีการกระทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การทำงาน การพักผ่อน การร่วมคิด การอภิปรายร่วมกัน และการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นต้น
- 6.2 ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำ ผู้นำที่แท้จริงจะอยู่เบื้องหลัง
- 6.3 แนวทางของการสื่อความหมายระหว่างสมาชิกได้ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความคิดเห็น ความสนใจ และเจตคติร่วมกัน
- 6.4 อุดมการณ์ ความเชื่อและการกระทำของกลุ่มจะต้องกลมกลืนเข้าด้วยกัน
- 6.5 คำตอบของปัญหาจะมีประโยชน์และใช้ได้
- 6.6 แรงจูงใจจากการประชุมปฏิบัติการ จะทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมปรับปรุง โรงเรียนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 6.7 สมาชิกแต่ละคนจะเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการดำเนินการ ประชุมปฏิบัติการ และจัดตั้งนโยบายตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ
- 6.8 สมาชิกแต่ละคนจะต้องเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะในเรื่องความคิดและ การกระทำ
- 6.9 สมาชิกแต่ละคนจะกลับไปพร้อมด้วยประสบการณ์นำพึงพอใจ

7. การรายงานความก้าวหน้าของงานกลุ่ม จะต้องเผยแพร่ให้สมาชิกทุกคนได้ทราบ อาจทำได้โดยการออกข่าวสารแจกจ่ายสมาชิก ส่วนรายงานผลครั้งสุดท้ายของการปฏิบัติงานควร เขียนให้ง่ายและแจ่มชัด การรายงานมีประโยชน์คือ ในรายงานจะมีข้อมูลอ้างอิงที่สามารถนำไป ปฏิบัติได้ตลอดงาน ส่วนการติดตามผลควรกระทำโดยสมาชิกทุกคน สิ่งดังกล่าวจะช่วยให้ครู สามารถแก้ปัญหาที่ตนประสบได้ โดยอาศัยรายงานการประชุมปฏิบัติการเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน





มีดังนี้

วิจิตร ศรีสะอาด (2544 : 441 – 442) ได้สรุปหลักการสำคัญในการประชุม

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุม โดยทั่วไปมี 2 ประการ คือ
  - 1.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสมาชิกของกลุ่ม
  - 1.2 เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาและกำหนดนโยบาย
2. การประชุมมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้
  - 2.1 กลุ่มบุคคล
  - 2.2 มีการพูดจาสังสรรค์กัน
  - 2.3 มีจุดหมายในการประชุม
  - 2.4 มีระบบระเบียบ
  - 2.5 สมาชิกทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
3. การประชุมที่ดีมีลักษณะ 10 ประการ คือ
  - 3.1 การจัดให้มีประสบการณ์ร่วมกัน
  - 3.2 การจัดให้มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา
  - 3.3 สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ของการประชุม
  - 3.4 สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหา ข้อเท็จจริงของมวลสมาชิกและต่อ

ตนเอง

- 3.5 สมาชิกต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหา
- 3.6 ต้องมีผู้นำที่ดี
- 3.7 มีการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงระหว่างสมาชิกกลุ่ม
- 3.8 ต้องมีการฟังที่ดี
- 3.9 ต้องมีการพูดที่ดี
- 3.10 ทุกคนต้องมีส่วนได้เสียในการดำเนินการประชุมให้บรรลุเป้าหมาย

4. จัดสถานที่ประชุมให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการประชุมแบบ

ต่าง ๆ โดยทั่วไปมีหลายแบบ แต่ละแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ รูปแบบการจัดการประชุมมี 6 แบบ ดังนี้

- 4.1 แบบครึ่งวงกลมและแบบวงกลม
- 4.2 แบบตัวยู
- 4.3 แบบสี่เหลี่ยมผืนผ้า
- 4.4 แบบเป็นทีม
- 4.5 แบบตัวที
- 4.6 แบบสามเหลี่ยม
5. องค์ประกอบของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ มีดังนี้
  - 5.1 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 5.2 การเตรียมสถานที่
  - 5.3 การเชิญวิทยากรที่จะมาดำเนินการ
  - 5.4 การจัดบริการต่าง ๆ



จากหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปได้ว่า บุคลากรเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือกันจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดปัญหา กำหนดเวลา สถานที่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์วิธีการ เทคนิค อุปกรณ์ งบประมาณ และมีการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน

#### 1.4 ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฐิระ ปะवालพฤกษ์ (2541 : 129) กล่าวว่า ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งเป็นการดำเนินการ 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้าร่วมประชุมที่จะหารืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งสองกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายใช้ประกอบเป็นแนวทาง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ จะเป็นการรวมกลุ่มของคนจำนวน 12 คน หรือมากกว่านั้นที่มีความสนใจหรือมีปัญหาาร่วมกัน มาพบปะกันเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ การประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้ (สมิต สัจฉกร. 2543 : 23-24)

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหาและค้นคิดวิธีการต่าง ๆ

#### 1.5 ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จรรูญ จันทะสมิม (2546 : 31) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าการประชุมมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความร่วมมือ และความรับผิดชอบของบรรดาสมาชิก ประโยชน์ที่สำคัญดังนี้

1. ช่วยให้การงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้ร่วมประชุมและแบ่งเบาภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยในการรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องมีความกว้างขวางครอบคลุม
5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ



7. ช่วยให้มีภาระหยังความคิดเห็นใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ และมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน
8. ช่วยไม่ให้อ้วนผลผลิต ในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียว จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยในการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ
9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน
10. ช่วยให้อ่านติดตามความคืบหน้าของงานและสะสางกิจกรรม
11. ช่วยให้อ่านมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการคิดคนเดียว

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเกิดผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

## 2. การนิเทศการสอน

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้นระบบการนิเทศต้องเอื้อต่อสภาพความพร้อมของโรงเรียนทั้งด้านกายภาพและด้านวิชาการ พัฒนาครูให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อเด็กและเยาวชนให้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งหากวิธีการนิเทศนั้นเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูทำงานร่วมกันอย่างมีระบบมีจุดประสงค์ที่แน่นอนร่วมกันมีการสนับสนุนข้อมูล สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ และประเมินปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เกิดค่านิยมและนำไปปฏิบัติจนเป็นนิสัยเกิดการพัฒนางานอย่างถาวรทำงานร่วมกันด้วยความเสมอภาค มีความจริงใจ ไว้วางใจต่อกันให้เกียรติ ยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น จากการนิเทศนั้นจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามวิชาชีพการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นระบบการนิเทศภายในจึงได้พัฒนารูปแบบ และถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการดำเนิน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงควรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู การปฏิรูปการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างชัดเจน การนิเทศการสอนจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งอาจนำกระบวนการผสมผสานและพัฒนารูปแบบเกี่ยวกับการนิเทศมาประยุกต์ใช้ ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 8)

2.1 การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดในการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 14) กล่าวว่า การนิเทศการสอนนั้นก็คือ กระบวนการและความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น



ซารี มณีศรี (2538 : 202) ให้ความสำคัญของการนิเทศว่าในยุคสังคมข่าวสาร โลกแคบลงย่อโลกด้วยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เช่น ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง การพึ่งตนเองของโรงเรียนควรถูกครูในโรงเรียนจะต้องตื่นตัว และ ปรับปรุงตนเองให้พัฒนา โดยใช้หลักการนิเทศพึ่งตนเองเป็นหลัก

กมล ภูประเสริฐ (2540 : 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นการพัฒนาครูอีก รูปแบบหนึ่งที่อาจได้ผลเร็วกว่า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 5) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศการสอนว่าเป็น กระบวนการของผู้นิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษาโดยมุ่งที่พฤติกรรมของครูที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งจะปรับปรุงการสอนของครูและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเน้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิผลในการเรียน ให้สูงขึ้น

## 2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 8) กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นการ มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ดังนี้

### 1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้ในเป็น แนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ

ในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอน

ของครู

### 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

2.3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

2.4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ร่วมกัน

### 3. วิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 41) มีวิธีการ ดังนี้

3.1 การเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ สมาชิกภายในกลุ่ม ได้แก่ ครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญในการตกลงใจ ร่วมกันในกลุ่มก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อดำเนินการ

3.2 การเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูล โดยเสนอ



ข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับให้ครูหรือสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสประชุมและร่วมกันวิเคราะห์หรือศึกษาข้อมูลเหล่านั้นด้วยตนเอง อาจจะเป็นการใช้เทปบันทึก การถ่ายวีดิทัศน์ หรือกรณีศึกษาเพื่อจะได้ออกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.3 การเปลี่ยนแปลงโดยการใช้การแก้ปัญหาโดยกลุ่ม เป็นการกำหนดบทบาทขอบเขตและวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการอภิปรายภายในกลุ่ม ภายใต้การแนะนำดูแลของ ผู้นิเทศ

3.4 การเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติเป็นการอบรมเกี่ยวกับความไวในกระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสมมุติที่ว่า การเปลี่ยนแปลงคือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลจะมีผลต่อไปยังการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานนั้นคือการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน

### 2.3 กิจกรรมการนิเทศการสอน

ยงยุทธ เมธาวิวินิจฉัย (2551 : 64-65) กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศการสอน เป็นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายของลักษณะงานการนิเทศ สิ่งสำคัญของผลจากการจัดกิจกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ในการเลือกกิจกรรมเพื่อการนิเทศการสอนควรจะคำนึงถึงจุดหมายของกิจกรรมนั้นเพื่อความรู้อย่างเข้าใจ และเจตคติ ซึ่งกิจกรรมที่ใช้จะได้ผลที่ต่างกัน ขนาดของกลุ่มก็มีผลต่อกิจกรรม กิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อการนิเทศมีมากกว่า 20 กิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้ผลแตกต่างกันไป ผู้นิเทศสามารถที่จะเลือกใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนิเทศ

ดังนั้น ผู้นิเทศควรที่จะเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับการนิเทศ โดยคำนึงถึงจุดหมายทั้งในระดับบุคคลและเป้าหมายของโรงเรียน กิจกรรมการนิเทศการสอนที่โรงเรียนควรเลือกใช้ มีดังนี้

1. การบรรยาย
2. การประชุมสัมมนา
3. การสังเกตในชั้นเรียน
4. การสาธิต
5. การอภิปราย
6. การอ่าน
7. การระดมสมอง
8. การเยี่ยมชั้นเรียน
9. การฝึกปฏิบัติ
10. การทัศนศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการสอนดังกล่าว คณะผู้นิเทศจะต้องร่วมกันวางแผนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพของการสอนของครู ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะกิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครูได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ



## 2.4 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

กิจกรรมหลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการนิเทศการศึกษาได้แก่ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน วิธีการสังเกตจึงได้รับความสนใจและนำมาใช้อย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสังเกตการปฏิบัติงานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาเพราะเชื่อว่าการสังเกตการสอนสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือครูในการทำงานร่วมกันในเรื่องเนื้อหาวิธีการสอน วัสดุ อุปกรณ์การสอน การวัดผล ตลอดจนปัญหาการเรียนการสอนต่าง ๆ การมีโอกาสได้เข้ามาเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอน เท่านั้น ที่สามารถสัมผัสและเข้าถึงเรื่องต่าง ๆ และการสังเกตการสอน นี้จะก่อให้เกิดกิจกรรมการนิเทศอื่น ๆ ตามมา

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 17) ได้กำหนดความจำเป็นของการสังเกตการสอนในชั้นเรียนเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนโดยตรง
2. ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เป็นการนิเทศที่มุ่งด้านปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้

การสังเกตการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการนิเทศการสอน เพราะทำให้ผู้นิเทศได้พบสภาพจริงในการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันต่อไป

2.5 รูปแบบและแนวทางการนิเทศเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้รูปแบบและแนวทางการนิเทศช่วยเหลือการทำงานของครูและสถานศึกษา ดังนี้ (ยงยุทธ เมธาวิวินิจฉัย. 2551 : 45-48)

2.5.1 การนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตร กระบวนการกัลยาณมิตรที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นวิธีการนำหลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามสาระของหลักอริยสัจ 4 สาระสำคัญของกระบวนการกัลยาณมิตร มีดังนี้

ประการแรก คือ การสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นิเทศ - ผู้รับการนิเทศ, ครู - ศิษย์, นักเรียน - เพื่อน, พ่อ - แม่ - ลูก, พระสงฆ์ - อุบาสก - อุบาสิกา, การสร้างเสริมคุณธรรมนั้นเริ่มต้นด้วยศรัทธา ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจึงต้องจัดกิจกรรมและใช้สื่อการนิเทศ เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ

ประการที่สอง การนำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งถ้าได้จำแนกกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามหลักการสอนแล้ว สามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรต้องมีสิ่งต่อไปนี้

1. คุณลักษณะที่น่าเคารพและนับถือ
2. มีคุณสมบัติคือ ความรู้ ภูมิปัญญา ประพฤติดี เป็นผู้ฝึกหัดอบรมตน อยู่เสมอ สามารถสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รับการนิเทศได้อย่างดี
3. มีคุณธรรม คือ การอดทน ตั้งใจนิเทศด้วยความเมตตาผู้นิเทศเป็นกัลยาณมิตร จึงมีความจริงใจ มีความรู้จริง มีใจกว้าง นิเทศได้แจ่มแจ้งและชัดเจน

ประการที่สาม คือการจัดขั้นตอนการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาหารือการแนะนำหรือการฝึกอบรม ต้องเป็นไปตามหลักอริยสัจ เน้นความรู้จริงในทุกข์ ค้นคว้าหาเหตุของทุกข์ มุ่งปฏิบัติตามแนวอริยมรรค เพื่อนำไปสู่สภาวะการพ้นทุกข์ทั้งสิ้น



ประการที่สี่ มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ความเมตตากรุณา และความจริงใจที่ทุกฝ่ายมีศรัทธาต่อกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหา ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเรียนรู้จากกันและกันด้วย ทั้งนี้ได้หมายความว่า บุคคลจะขาดความมั่นใจในตนเองหรือประเภทคอยพึ่งพาผู้อื่นแต่อย่างเดียวยังต้องสามารถผสมผสานวิธีการฝึกหัดอบรมตนเอง กับวิธีการพึ่งพาและการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้อย่างดีด้วย แต่ละขั้นตอนของกระบวนการกลายณมิตรล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสารทำความเข้าใจต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน ช่วยกันหาข่าวสารข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโต้แย้งกันในการจัดลำดับปัญหาวิธีการและจุดหมายของภาวะพ้นปัญญาขั้นตอนเหล่านี้ จะช่วยผ่อนคลายความหวาดกลัว และลดอัตราของแต่ละคนได้โดยอัตโนมัติเพราะได้รู้ซึ่งถึงความยากลำบากที่เผชิญร่วมกัน ได้อิมเอมกับความสำเร็จที่สามารถช่วยกันขจัดปัญหาได้

2.5.2 การนิเทศเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาโดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบหลักการนิเทศเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาโดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีเป้าหมายให้สถานศึกษาพึ่งพาตนเองทางด้านวิชาการได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงคุณภาพต้องการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาโดยองค์รวม ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร ใช้หลักการต่อไปนี้

1) การให้การนิเทศจากภายนอกประสานกับการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายนอกกับบุคลากรหลักของสถานศึกษาการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศมากยิ่งขึ้นทำให้ผลงานที่เกิดจากการนิเทศมีคุณภาพและยั่งยืน

2) การใช้วิธีการเชิงระบบในการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนโดยทั่วไป ดังนี้

(1) กำหนดปัญหาเป็นการสำรวจปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ

(2) กำหนดเป้าหมายเป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาจากผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มากำหนดเป็นเป้าหมายในการปรับปรุงหรือพัฒนาตามที่สถานศึกษาต้องการ

(3) เสนอทางเลือก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอก ผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ทดสอบดำเนินการปฏิบัติงาน

(4) ทดลองใช้ เป็นการนำแนวทางที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ปฏิบัติงาน ประเมินผลและปรับปรุง

(5) การนำไปใช้ จากการประเมินผลการดำเนินงานหากพบว่า วิธีการที่ใช้แก้ปัญหา ได้ผลดี ก็ขยายผลการใช้ไปยังสถานศึกษาอื่นต่อไป

3) การใช้วิธีการร่วมพัฒนาในการนิเทศ มีแนวคิดดังต่อไปนี้

(1) บุคลากรในสถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากการนิเทศของผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายนอกที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(2) ผู้นิเทศและบุคลากรหลักของสถานศึกษามีเป้าหมายตรงกัน พร้อมทั้งจะร่วมมือกันในการแก้ปัญหา นั้น ๆ

4) การใช้วิธีการเชิงมนุษยนิยม เป็นวิธีการที่ยอมรับนับถือในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามีคุณค่า สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดและความสามารถของตนโดยไม่ถูกบังคับ วิธีการเชิงมนุษยนิยมที่สอดแทรกไว้ในกระบวนการนิเทศ เช่น





(1) การแสวงหาความดีเด่นของสถานศึกษา แสดงความชื่นชมและ  
ประชาสัมพันธ์เผยแพร่

(2) แร่งเสริมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ยกย่อง ชมเชย และรายงานผลงาน  
ของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(3) ให้อุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกอิสระที่จะแสวงหาทางเลือกในการ  
แก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษา

5) รูปแบบการนิเทศเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาโดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วน  
ร่วมคิดร่วมกันรับผิดชอบในการเตรียมปฏิบัติการนิเทศ ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอกควรได้  
ตระหนักว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามธรรมชาติ ของการ  
บริหารองค์กรอยู่แล้ว

ดังนั้นก่อนจะปฏิบัติการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอกควรจะศึกษา  
สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด เพื่อการกำหนดแนวทางการนิเทศให้  
เหมาะสมและเกิดผลดี ซึ่งอาจแบ่งการนิเทศตามระดับความพร้อมของสถานศึกษาเป็น 3 รูปแบบ  
ดังนี้

1. การนิเทศแบบหลัก เป็นรูปแบบการนิเทศสำหรับสถานศึกษาที่อยู่ใน  
สภาพความพร้อมในการดำเนินการโดย

1.1 สร้างคณะนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อช่วยกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาของสถานศึกษา

1.2 พัฒนาคณะนิเทศภายในให้สามารถปฏิบัติงานด้านพัฒนาตามแผนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

1.3 ประสานงานให้เครือข่ายการนิเทศอื่น ๆ มาช่วยกิจกรรมพัฒนาตาม  
ความเหมาะสม

1.4 ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาใน  
ลักษณะภาพรวม

1.5 ประชาสัมพันธ์และประสานโครงการของสถานศึกษากับโครงการของ  
หน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. การนิเทศแบบร่วมมือ เป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการนิเทศ  
ภายในได้ผลระดับกลาง อาจมีผลงานบ้าง แต่ผลงานไม่เกิดอย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ร่วมคิด ร่วมทำกับคณะนิเทศภายในโรงเรียน โดยมุ่งเฉพาะโครงการ  
ทางวิชาการตามความต้องการของสถานศึกษา

2.2 ประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร

2.3 ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอกกำหนดแผน/โครงการพัฒนา  
คุณภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ร่วมสนับสนุนให้สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา

2.5 ร่วมกับสถานศึกษาในการเผยแพร่เอกสารผลงานทางวิชาการ

2.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษานำยุทธวิธีเกี่ยวกับการพัฒนาไปใช้ในสถานศึกษา

3. การนิเทศแบบเสริม เป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการ



นิเทศภายในสถานศึกษาได้ผลดี มีผลงานอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปแบบการนิเทศ สำหรับสถานศึกษาที่มีความพร้อมมาก โดยดำเนินการดังนี้

- 3.1 นิเทศชื่นชมสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอตลอดปีการศึกษา
- 3.2 เผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา และบุคลากรภายในสถานศึกษา
- 3.3 จัดให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ร่วมนิเทศ หรือเป็นคณะทาง

วิชาการร่วมกับผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอก

3.4 สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา/คณะนิเทศภายในสถานศึกษาได้พัฒนา งาน พัฒนาตน ให้ก้าวหน้าทั้งหน้าที่ราชการและส่วนตัว

2.6 การนิเทศ มีส่วนในการช่วยเหลือการทำงานของครูและโรงเรียน มีดังนี้

2.6.1 งานพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและปัจจัยสนับสนุน

1) เสริมสร้างความเข้าใจและนำไปปฏิบัติเรื่องราวปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก่ครูแกนนำและผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข

(2) กระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียน รู้จักพึ่งตนเอง ใฝ่รู้และเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการประกอบอาชีพ

(3) แนวทางการจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด (มาตรา 22) ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้สูงสุด เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่ผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้เรียนให้ผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง แสวงหาความรู้ด้วยตนเองครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การจัดให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าวและร่วมเรียนรู้พร้อมกับผู้เรียนด้วย

(4) การเรียนการสอนสู่อนาคตจะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือมี ความหลากหลาย จัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เน้นการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญต่อการเรียนมากกว่าการสอน เน้นการให้ประสบการณ์ตรง สามารถแก้ปัญหาในชีวิต จริง เน้นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้วิธีเรียนเพื่อศึกษาต่อมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

(5) บทบาทของครูในอนาคตมีดังนี้ ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นช่วยผู้ให้เด็กโต้ตอบ แสวงหาความรู้ และเป็นผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ และผู้ให้ เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เพื่อการเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ต้อง เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ เพื่อถอดรหัสความรู้ ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ต้องเป็น Media Specialist ทั้ง 5 หัวข้อข้างต้น วิทยากรแกนนำและผู้บริหารต้องเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้ง สามารถไขข้อข้องใจต่างๆ แก่ครูในสถานศึกษา เรื่องการสอนต้องสาธิตให้ดู อธิบายให้เข้าใจในกรณีที วิทยากรแกนนำไม่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องที่ครูไม่เข้าใจได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบ3609 นิเทศต้อง



สามารถให้ความช่วยเหลือแก่วิทยากรแกนนำได้ทันที โดยไม่ถ่วงเวลาให้เกิดความคับข้องใจต่อวิทยากรแกนนำและบรรดาคณะครูในสถานศึกษา

2) เสริมสร้างความเข้าใจมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้บริหารและวิทยากรแกนนำ ดังนี้

- (1) มาตรฐานหลักสูตร (Curriculum Standard)
- (2) มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา (Subject Area Standard)
- (3) มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น (Benchmarks)
- (4) มาตรฐานการเรียนรู้รายปี/รายภาค

3) ฝ่ายนิเทศที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องนำเสนอขีดความสามารถของหน่วยงานที่สังกัด ในการให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหาร วิทยากรแกนนำในพื้นที่ความรับผิดชอบของตนได้รับทราบว่าจะสามารถให้การสนับสนุนได้ในด้านใดบ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการรับความช่วยเหลือได้ทันที

4) ให้ผู้บริหารและวิทยากรแกนนำได้เสนอข้อคิดเห็นหรือความต้องการต่างๆ ต่อศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความช่วยเหลือสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเข้าสู่มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตลอดเวลา นอกเหนือจากการนิเทศประจำที่ปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว

#### 2.6.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1) กระตุ้นให้วิทยากรแกนนำทำการวิจัยในด้านการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และเป็นการสร้างประสบการณ์ในการทำการวิจัยในชั้นเรียนให้กับวิทยากรแกนนำ เพื่อที่จะได้แนะนำช่วยเหลือครูในสถานศึกษานั้น ๆ ต่อไป เป็นการขยายเพิ่มจำนวนครูแกนนำ

2) สนับสนุน ให้อำนวยและกำลังใจแก่วิทยากรแกนนำและครูแกนนำในการทำวิจัย ดังนี้

(1) เป็นที่ปรึกษาแก่วิทยากรแกนนำในการทำงานวิจัย เริ่มตั้งแต่การเขียนโครงการเพื่อให้ได้ทุนสำหรับทำงานวิจัย รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในการทำวิจัย เพื่อที่วิทยากรแกนนำ จะได้มีความรู้สึกที่ดีว่าไม่ได้ถูกทอดทิ้งโดดเดี่ยว

(2) งานวิจัยควรอยู่ในลักษณะที่ไม่ซับซ้อน ให้ความรู้สึกรักกับครูแกนนำ ว่าหากเมื่อทำแล้ว ต้องทำได้แน่นอน ไม่ยุ่งยากกับตัวเลขทางสถิติมากเกินไป

(3) ต้องมีตัวอย่างการเขียนโครงการ ตัวอย่างงานวิจัยหลายรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ครูแกนนำ และครูแกนนำสามารถนำไปเผยแพร่ต่อครูในโรงเรียนได้อีกด้วย

#### บริบทของโรงเรียนพัฒนาศึกษา

สภาพการศึกษาของโรงเรียน (โรงเรียนพัฒนาศึกษา. 2553 : 2-8)

โรงเรียนพัฒนาศึกษาตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ที่ 3 ถนนสารคาม-โกสุม ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-758222 โทรสาร 043-758222 โรงเรียน



พัฒนศึกษาเป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประเภท ไป-กลับ ตั้งแต่วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2547 และได้รับอนุญาตให้ขยายชั้นเรียนเป็นระดับอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามใบอนุญาตเลขที่ มค1.25/2549 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นไป โดยมี รศ.ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ เป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ และมีนางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนพัฒนศึกษา มีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา มีอาคารเรียนจำนวน 1 หลัง อาคารเรียนเป็นตึกชั้นเดียว มีห้องเรียนจำนวน 8 ห้อง ห้องประกอบจำนวน 2 ห้อง และอาคารอเนกประสงค์จำนวน 1 หลัง ความจุนักเรียนได้จำนวนทั้งสิ้น 335 คน

#### จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

##### 1. เน้นความสอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน

“ปรัชญา พัฒนศึกษา สร้างเสริมปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิต

วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนกล้า อ่านออก เขียนได้

เน้นความสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยยึดหลักการจัดการศึกษาดังนี้

1.1 ให้นักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

1.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

##### 2. เน้นการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมตัวนักเรียน

2.1 พัฒนาจิตสำนึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพทางความคิด ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีและสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนานักเรียน

2.2 พัฒนาศักยภาพของครู ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

2.3 สนับสนุนบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของผู้ปกครองและผู้แทนชุมชน

2.4 จัดหาและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนานักเรียนโดยส่วนรวม และบริการกลุ่มที่มีศักยภาพพิเศษและความสนใจพิเศษ มีการจัดปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างถาวร

##### 3. เน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการ



3.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกำหนดภารกิจให้เหมาะสม สามารถสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างแท้จริงเป็นรูปธรรม

3.2 กำหนดตัวบุคลากร/สรรหาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่ในแต่ละหน่วย / ฝ่าย อย่างชัดเจน มีคุณภาพและเหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้อย่างสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ

3.3 พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีความเห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อกัน เคารพภูมิปัญญาและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสทุกคนทุกกลุ่มได้แสดงความสามารถ มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร/โรงเรียน

3.4 มุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด คุ่มค่าและเต็มศักยภาพ มีการสรรหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ประหยัด มีคุณภาพ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ขัดขวางต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

บุคลากรของโรงเรียนพัฒนศึกษา

จำนวนครูและบุคลากรภายในโรงเรียนพัฒนศึกษามีจำนวน 14 คน ดังต่อไปนี้

ผู้รับใบอนุญาต,ผู้จัดการ	จำนวน 1 คน
ผู้อำนวยการ	จำนวน 1 คน
รองผู้อำนวยการ	จำนวน 1 คน
ครู	จำนวน 8 คน
ผู้ช่วยครู	จำนวน 2 คน
แม่บ้าน	จำนวน 1 คน

การบริหารจัดการ

โรงเรียนพัฒนศึกษา กระจายอำนาจการบริหารงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยแบ่งสายการบริหารออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายวิชาการ 2) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และ 3) ฝ่ายกิจการนักเรียน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพัฒนศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา ตำแหน่งผู้จัดการที่บริหารงบประมาณเพื่อคุณภาพการศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการที่คอยกำกับติดตามการบริหารงานของทุกฝ่าย โดยเน้นคุณภาพของกลุ่มงานวิชาการ

นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าสายระดับชั้น ซึ่งมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในการบริหารงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ดังภาพประกอบ 3



### โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพัฒนศึกษา



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพัฒนศึกษา

#### อาคารสถานที่

โรงเรียนพัฒนศึกษาเป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประเภท ไป-กลับ ตั้งแต่วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2547 และได้รับอนุญาตให้ขยายชั้นเรียนเป็นระดับอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามใบอนุญาตเลขที่ มค1.25/2549 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นไป โดยมี รศ.ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ เป็นผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ และมีนางสาวบังกชธร โคตรสมบัติ เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนพัฒนศึกษา มีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา มีอาคารเรียนจำนวน 2 หลัง อาคารเรียนเป็นตึกชั้นเดียว มีห้องเรียนจำนวน 12 ห้อง และอาคารอเนกประสงค์จำนวน 1 หลัง ความจุนักเรียนได้จำนวนทั้งสิ้น 335 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. อาคารอนุบาล เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 1 ชั้น ประกอบด้วย ห้องอนุบาล 4 ห้อง, และห้องพักครู 1 ห้อง



2. อาคารประถมศึกษา เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 1 ชั้น ประกอบด้วย ห้องเรียน 6 ห้อง, ห้องน้ำชาย 6 ห้อง, ห้องน้ำหญิง 8 ห้อง

3. อาคารชั่วคราว 1 ประกอบด้วย ห้องเก็บอุปกรณ์ธุรการ ห้องพยาบาล ห้องจำหน่ายอุปกรณ์รวมกัน 1 ห้อง

4. อาคารชั่วคราว 2 ประกอบด้วย ห้องเก็บของ 1 ห้อง, ห้องครัว 1 ห้อง โรงอาหาร ในปีการศึกษา 2553 โรงเรียนพัฒนศึกษา

#### สภาพชุมชน

โรงเรียนพัฒนศึกษาตั้งอยู่ในเขตเมือง ลักษณะของชุมชนเป็นที่พักโรงแรม ร้านอาหาร เป็นเมืองที่มีสภาพเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีสถานที่สำคัญโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรมหาสารคามศูนย์เป็นต้นอาชีพของประชากรในชุมชน ได้แก่ งานบริการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ประมง รับราชการ รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย ฯลฯ ส่วนประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้แก่ ฮีต12 ครอง14 โรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ มากมาย ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ให้สามารถนำนักเรียนออกไปศึกษาเรียนรู้และนำมาบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้แก่ ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ แหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาได้แก่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ.2549 - 2553) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โรงเรียนพัฒนศึกษา ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 โดยผู้ประเมินได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไว้ดังนี้

#### การศึกษาระดับปฐมวัย

ผู้เรียนปฐมวัยควรได้รับการฝึกการเล่าเรื่องของตนเอง เรื่องของครอบครัว จากเรื่องราวในชีวิตประจำวันจากนิทาน จากเรื่องราวที่ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ครูปฐมวัยควรได้รับการพัฒนาทักษะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรบันทึกหลังการสอนให้เป็นปัจจุบัน ให้มีข้อมูลนำไปวิจัยในชั้นเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนการสร้างนิสัยรักการอ่าน การคิดสร้างสรรค์เสริมสร้างจินตนาการ และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาสื่อและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเต็มศักยภาพ

สถานศึกษาควรส่งเสริมการผลิตและใช้สื่อการสอนหลากหลาย จัดทำโรงการเพื่อส่งเสริมนิสัย รักการอ่าน ใฝ่เรียนใฝ่รู้ให้เกิดกับตัวผู้เรียนเป็นระบบที่ชัดเจน พัฒนาสื่อธรรมชาติ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และให้ห้องเรียนจัดมุมประสบการณ์ให้หลากหลาย สนับสนุนให้ครูนำผลจากการนิเทศมาปรับกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### การศึกษาระดับประถมศึกษา

ผู้เรียนประถมศึกษาควรได้รับการฝึกทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยย่อความคิดจากการอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร ศึกษาข้อมูลสิ่งใกล้ตัว สร้างผลงานเรียงความ แต่งเรื่อง เล่าเรื่อง วิพากษ์ วิจาร์ณ นำเสนอผลงานโดยบูรณาการในกลุ่มสาระต่างๆ อาทิให้ผู้เรียนตอบคำถาม โดยสมมติเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทำการประดิษฐ์สิ่งของ โดยสรรหาและทดลองใช้วัสดุใหม่มาทดแทนวัสดุเดิม





ครูประถมศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นรูปธรรม และควรบันทึกหลังการสอนให้เป็นปัจจุบัน ให้มีข้อมูลสามารถนำไปวิจัยในชั้นเรียน จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการคิดนิสัยรักการอ่าน การนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน ฝึกบันทึกความรู้ให้เป็นระบบ ฝึกการสรุปประเด็นสำคัญจากการอ่าน การนำเสนอเกี่ยวกับท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการสอนผู้เรียน

สถานศึกษาควรส่งเสริมการผลิตและใช้สื่ออย่างหลากหลาย พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะห้องสมุด ควรมีกิจกรรมหลากหลายเพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ฝึกทักษะการจดบันทึกความรู้ที่เป็นระบบสนับสนุนการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ นำผลจากการนิเทศมาปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## การวิจัยปฏิบัติการ

### 1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติการดำเนินการต่อเนื่องไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ได้้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) ได้สรุปหลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติต่อการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษานั้น และการเรียนรู้ลำดับการเปลี่ยนแปลง
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานกลุ่มและใช้การปรึกษาหารือร่วมมือทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ โดยการประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระเบียบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบแนวคิดนั้นถูกต้องหรือผิด
5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ อาจเริ่มต้นจากบุคคลเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ และแนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึกพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎีได้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำได้



รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเองได้อย่างแท้จริงการวิจัยปฏิบัติการในความหมายหรือมโนทัศน์ของกลุ่มนักวิจัยทางสังคมศาสตร์

สูนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2540 : 134) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะจุดเฉพาะที่เฉพาะเรื่องมากกว่าเพื่อสร้างความรู้ผลิตรู้ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ของความรู้เป็นเพียงเป้าหมายรองหรือผลพลวของการวิจัยปฏิบัติการนั้นหมายความว่า การวิจัยปฏิบัติการมุ่งเน้นการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาผสมผสานหรือมาบูรณาการกับความรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบที่แจ่มแจ้งอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างทันที่

สมบัติ บุญประคม (2545 : 36) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการคือการวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยการใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริงหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kemmis และ McTaggart (1988) ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบส่งสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องชอบธรรมกับบริบททางสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

McKernan (1996 : 178) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทบทวนการทำงานในขอบเขตที่เกิดปัญหาขึ้น

เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยตัวผู้ปฏิบัติงาน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 6) ได้ให้ความหมายการวิจัยปฏิบัติการ 7 ประการคือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกัน คือ แนวคิด (Ideal) ซึ่งเป็นทฤษฎี (Theory) อยู่บนหอคอยงาช้าง (Ivory Tower) ไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Practical) ซึ่งอยู่ล่าง ๆ ระดับรากหญ้า (Grass Root)

2. ผู้ปฏิบัติงาน คือ นักวิจัย (Practitioners as a Researcher) ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสภาพการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา หรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง

3. เป้าหมาย คือ

3.1 เพื่อแก้ปัญหา (To Solve Problem)

3.2 เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (To Improve Professional Practice)

4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการ (Process) ของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) และความร่วมกัน (Collaboration) เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกัน (Involvement) ของผู้เกี่ยวข้อง (Participants) ในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย



5. การมีส่วนร่วม (Participation) ในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา (Awareness) วางแผน (Plan) ตัดสินใจ (Decision making) ลงมือปฏิบัติ (Practice) ส่องสะท้อนตัวเอง (Reflection) และรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)

6. เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าแบบวิวัฒน์ (Evolving) ที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จากจุดเล็ก ๆ (Small Scale) ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป

7. จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยเมื่อได้ทำวิจัยแล้ว ผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้อยากศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพัฒนางานต่อไป (Self – reflective Inquiry)

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการได้ว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าแบบร่วมมือกัน เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ที่ตนเอง ทีมงาน หรือองค์กรกำลังเผชิญอยู่ให้เกิดแนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน และส่องสะท้อนผลการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับตนเอง ทีมงานและองค์กร

## 2. คุณลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 140) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

ผู้วิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

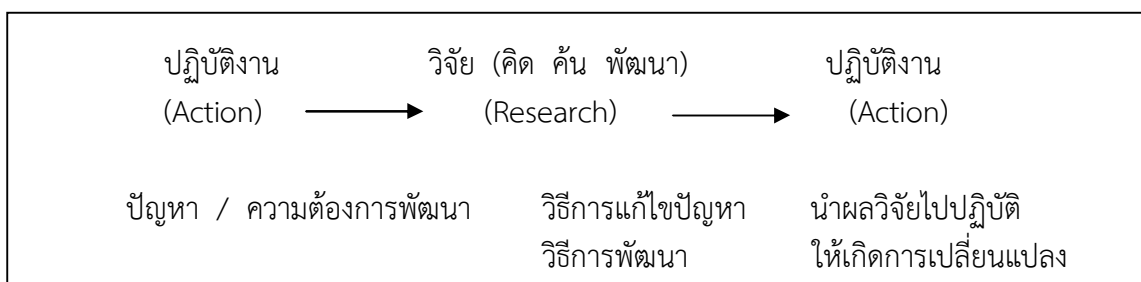
สิ่งที่ถูกวิจัย คือ การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ต่าง ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย คือ การพัฒนาการทำงาน การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เน้นผลการวิจัยที่จะนำไปเปลี่ยนแปลงการทำงาน

วิธีการวิจัย คือ กระบวนการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญ คือ การวิจัย และการปฏิบัติ

ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ มี 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้น
2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ
3. เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน กล่าวคือ “ปฏิบัติงานไปวิจัยไป”
4. ผลที่ได้รับจากการวิจัย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 4 ลักษณะของวิจัยและการปฏิบัติงาน



### 3. หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

McKernan (1996 : 278) ได้สรุปหลักการของ การวิจัยปฏิบัติการว่ามีหลักการสำคัญอยู่ 16 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร
9. ปัญหา วัตถุประสงค์ และระเบียบวิธี มีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหา

ความรู้ ความจริง

10. มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสม

กับปัญหาได้

12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง
14. การบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ
15. คติวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจการตีความหมาย

และการคิดอย่างอิสระ

16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลัง

ร่วมในการทำงาน (Empowerment)

### 4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

Kemmis และ McTaggart (1988 : 11-15) ได้กล่าวถึงวิจัยเชิงปฏิบัติการในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนจริงในโรงเรียน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้มีการแก้ไขครูและผู้เกี่ยวข้องอาจเป็นครูอื่น ๆ ที่สอนร่วมกันกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้บริหารวางแผนพร้อมกันสำรวจการณ์ของปัญหาว่ามีอย่างไร ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร จะนำไปในรูปแบบใดบ้าง เช่น ครูต้องเปลี่ยนคำถามในชั้นเรียน นักเรียนต้องทำงานเป็นกลุ่ม เนื้อหาบางหัวข้อในแบบเรียนจะต้องตัดทอนหรือขยายความเพิ่มเติม ผู้บริหารต้องรับทราบการเปลี่ยนแปลงบางอย่างและให้การสนับสนุน เป็นต้น ในขั้นของการวางแผนจะมีการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องการใช้แนวคิดวิเคราะห์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในรูปแบบต่อไปนี้จะช่วยให้มองเห็นสภาพปัญหาชัดเจนขึ้น

2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมขึ้นวางแผนมาดำเนินการลงมือปฏิบัติ มีการใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ประกอบไปด้วยโดยรับฟังจากผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จากการปฏิบัติจะเป็นข้อมูลย้อนกลับว่าแผนที่วางไว้อย่างสมเหตุสมผลนั้นปฏิบัติได้



จริงมากนักน้อยเพียงใดและอาจมีอุปสรรคอื่น ๆ มาเกี่ยวข้องโดยไม่คาดคิด ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ฉะนั้นแผนงานที่กำหนดไว้อาจจะยืดหยุ่นได้นั้น คือ การปฏิบัติการโดยมีลักษณะเป็น Fluid and Dynamic โดยผู้วิจัยต้องมีวิจรณ์ญาณและการตัดสินใจที่เหมาะสมและมุ่งต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ด้วย

3. การสังเกต (Observing) เป็นการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขณะดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังโดยสิ่งที่สังเกต คือ กระบวนการปฏิบัติ (The Action Process) และผลของการปฏิบัติ (The Effects of Action) การสังเกตนี้จะรวมถึงการรวบรวมผลการปฏิบัติที่เห็นด้วยตา การได้ฟัง การได้ใช้เครื่องมือ ซึ่งขณะที่ปฏิบัติการวิจัยกำลังดำเนินไปควบคู่กับการสังเกตผลการปฏิบัติ ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ซึ่งมีหลายวิธีดังนี้

3.1 การจดบันทึกสะสม ผู้บันทึกใช้การบันทึกบรรยายสภาพการณ์ รูปธรรมที่เด็กคนหนึ่ง ๆ หรือกลุ่ม ซึ่งพบในเวลายาวต่อเนื่องกัน เพื่อให้การเห็นภาพรวมของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยนั้น

3.2 การใช้บันทึกสนาม เป็นการจดบันทึกเหมือนการใช้ระเบียบสะสม การใช้บันทึกสนามจะบันทึกตามสภาพที่เห็น โดยไม่สอดแทรกข้อคิดส่วนตัว หรือแปลความการบันทึกโดยใช้วิธีนี้ผู้วิจัยจะเห็นพฤติกรรมที่เกิดตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3.3 การบันทึก/การบรรยายถึงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เป็นการจดบันทึกที่พยายามให้ความเข้าใจ ลำดับขั้นตอนพฤติกรรมในชั้นเรียนที่กำลังเป็นอยู่ และมีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้าง เช่น ขณะที่การเรียนกำลังสนุกสนานมีนักเรียน 2 คนร้องไห้ออกมา

3.4 การวิเคราะห์เอกสาร ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ เช่น คู่มือครู สมุดเตรียมการสอน สมุดจดงาน สมุดทำแบบฝึกหัดของนักเรียน บันทึกผลการเรียน รายงานประจำปีของโรงเรียน เอกสารแสดงกฎระเบียบ หรือนโยบายของโรงเรียน เป็นต้น

3.5 การบันทึกอนุทิน หรือจดหมายเหตุรายวัน เป็นการบันทึกส่วนตัว ที่ระบุหัวข้อที่ตนเองสนใจอันเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน นักเรียนควรได้รับการสนับสนุน ให้แสดงความรู้สึก หรือข้อคิดเห็นในแง่มุมของตนเขียนลงอนุทิน

3.6 การบันทึกลงกระดาษแข็งเป็นเรื่องราว เป็นการบันทึกเหมือนกับอนุทิน แต่เน้นเฉพาะเรื่องในช่วงเวลาหนึ่ง ครูหรือนักเรียนควรจดบันทึกเป็นรายวัน วันละเรื่องลงในกระดาษแข็งแต่ละใบแยกกัน

3.7 การใช้ข้อมูลจากแฟ้มรายการ เป็นรายงานการประชุมของโรงเรียน ข่าวของทางราชการที่เกี่ยวกับปัญหาที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่ บทความหรือการวิเคราะห์ปัญหาทางการศึกษาของหนังสือพิมพ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน

3.8 การใช้แบบสอบถาม ใช้แบบสอบถามศึกษาข้อมูลเชิงความคิดเห็น แบบปลายเปิด หรือแบบปลายปิดที่มีตัวเลือกให้ตอบ จะได้รายละเอียดครบถ้วนเพียงพอผู้วิจัยต้องกำหนดหัวข้อของเรื่องที่จะถามให้รัดกุมและครอบคลุม

3.9 การสัมภาษณ์ เทคนิคการสัมภาษณ์ทำให้ใช้คำถามได้ยืดหยุ่นกว่า การรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ดำเนินการได้ 3 ลักษณะ คือ แบบไม่ได้วางแผน คือ สนทนาแบบไม่เป็นทางการระหว่างครูกับครู หรือครูกับนักเรียน แบบวางแผนแต่ไม่ได้



มีโครงสร้างเปิดโอกาสให้คู่สนทนาเลือกหัวข้อที่สนใจจะพูด ผู้สัมภาษณ์จะใช้คำถามอื่น ๆ ประกอบเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนเข้าประเด็น แบบมีโครงสร้าง คือ การสัมภาษณ์ที่เป็นไปตามชุดของคำถามที่ได้เตรียมการไว้แล้ว

3.10 การใช้สังคมมิติ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสังคมในกลุ่มนักเรียน โดยใช้คำถามว่าเขาชอบทำงานกลุ่มหรือไม่ชอบทำงานกับใคร หรือนักเรียนชอบเล่นกับใคร แล้วนำชื่อที่ถูกระบุมาโยนหาความสัมพันธ์ว่าใครเป็นที่นิยมของกลุ่ม หรือใครถูกเพิกเฉย

3.11 การใช้แบบทดสอบปฏิสัมพันธ์ และแบบสำรวจรายการ เพื่อความสะดวกและเชื่อถือได้ในการสังเกตพฤติกรรมระหว่างครูและนักเรียน ผู้วิจัยอาจสร้างรายการแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนแล้วใช้ประกอบการสังเกต โดยการตรวจสอบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามรายการที่มีอยู่ เช่น การใช้คำถามของครู โอกาสในการตอบคำถามของนักเรียน เป็นต้น

3.12 การใช้เครื่องบันทึกเสียง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดลึกซึ้งในการสอนหรือการสนทนา

3.13 การใช้วีดิทัศน์บันทึกภาพและเสียง เพื่อให้เห็นภาพรวมของกิจกรรมหรือบันทึกเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจ จะมีประโยชน์มากในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภายหลัง

3.14 การใช้แบบทดสอบ ใช้แบบทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดจุดเด่น จุดด้อย ในเนื้อหาวิชาของผู้เรียน ซึ่งแบบทดสอบเป็นการรวบรวมข้อมูลทางความสามารถทางสมองของผู้เรียน

4. การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) ขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือการตรวจสอบการปฏิบัติ หรือเป็นสิ่งที่ เป็นข้อปฏิบัติของข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้จากเครื่องมือต่างมาตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อม โดยผ่านการถก อภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่ม ทำให้ได้แนวคิดของการพัฒนาขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมและเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การปรับปรุง และการวางแผนปฏิบัติต่อไป

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 142 – 143) ได้อธิบายถึงขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทางการศึกษา คือ กระบวนการทำงานที่เป็นวงจรวิจัยแบบบันไดเวียน ตามแนวคิดที่พัฒนาโดยสตีเฟน เคมมิส (Stephen Kemmis) ซึ่งเสนอว่าการวิจัยปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) หลังจากสำรวจสภาพปฏิบัติงานแล้วนำมาวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข
2. การปฏิบัติ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนผล (Reflection)





ตาราง 3 ขั้นตอนและกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการ

ขั้นตอน	กิจกรรม
1. วิเคราะห์สภาพปัญหา	- สำรวจสภาพการปฏิบัติงาน - ระบุปัญหา (จุดที่ต้องการพัฒนา) - จัดลำดับความสำคัญของปัญหา - วิเคราะห์ปัญหาโดยวิธีการเชิงระบบ
2. ตั้งคำถามวิจัย	- ตั้งคำถามการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา (หรือพัฒนา)
3. วางแผน (Plan)	- กำหนดวัฏกรรมที่จะใช้แก้ปัญหา - กำหนดขั้นตอนที่จะปฏิบัติ - ออกแบบวิธีการ / เครื่องมือสังเกตผลการปฏิบัติ
4. ปฏิบัติ (Act)	- ลงมือปฏิบัติตามแผน
5. สังเกตผล (Observe)	- ใช้เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติ
6. สะท้อนผล (Reflection)	- วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตผล - สรุปผล / นำไปสู่การอภิปรายในกลุ่ม - เสนอแนะจุดที่ยังมีปัญหา หรือต้องพัฒนาต่อ - เขียนรายงานการวิจัยวงรอบที่ 1
7. ตั้งคำถามวิจัย	- นำปัญหา (จุดที่ต้องพัฒนา) ไปวิจัยในวงรอบที่ 2
8. วางแผน 9. ปฏิบัติ 10. สังเกตผล 11. สะท้อนผล 12. ....	

จากตารางจุดเน้นสำคัญ คือ กิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการที่ต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยบุคลากรทุกท่านต้อง ตระหนักร่วมกัน และมีส่วนร่วมรวมทั้งการลงมือลงใจ ในการปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ จุดเน้นสำคัญ คือ กิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการที่ต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยบุคลากรทุกท่านต้อง ตระหนักร่วมกัน และมีส่วนร่วมรวมทั้งการลงมือลงใจ ในการปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ

#### 5. ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อผู้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการช่วยลดช่องว่างระหว่างการค้นพบความรู้กับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เป็นวิจัยที่แก้ปัญหาในชีวิตจริง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันที
3. เป็นการนำความรู้ ทฤษฎีหรือแนวคิดมาทดลองด้วยการปฏิบัติจริง





ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของอำนาจ ความเชื่อมั่นของความรู้หรือทฤษฎี และเป็นการนำไปสู่การพิจารณาความรู้หรือทฤษฎีใหม่

4. เป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับนักวิจัยในการนำทฤษฎีหรือความรู้ทางวิชาการมาใช้กับความเป็นจริง

5. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ การทำงานแบบประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ยังขาดอยู่มากในสังคมไทย ซึ่งเป็นตัวถ่วงในการพัฒนาประเทศ ถ้าแก้ปัญหาไม่ได้

6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักทฤษฎีและนักปฏิบัติให้มาทำงานร่วมกันเป็นการเพิ่มจุดแข็งของแต่ละฝ่าย เป็นการผิ๊งก้าลังกันในการทำงานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คองคักดี ธาตุทอง (2542 : 41) กล่าวว่ากรวิจัยเชิงปฏิบัติกรช่วยทำให้เราทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาของกลุ่มชนและสถาบัน
2. ช่วยให้ข้อมูล ความเข้าใจ และความจริงที่มีน้ำหนักในการต่อรองเมื่อต้องมีการตัดสินใจ
3. ช่วยวิเคราะห์จุดสำคัญในระบบที่ท้าทายทั้งในแง่ของความถูกต้องและการปฏิบัติของกลุ่ม
4. ช่วยให้คนเข้าใจตนเองดีขึ้น เพิ่มความสำนึกในปัญหา และยื่นหยัดร่วมกันในการแก้ปัญหา นั้น ๆ
5. เป็นยุทธวิธีที่ทำให้คนมีส่วนร่วมและกระตือรือร้นในเรื่องนั้น ๆ
6. ช่วยให้คนเกิดความมั่นใจในการกำหนดยุทธวิธีและแผนการพัฒนาของกลุ่ม
7. การวิจัยเชิงปฏิบัติกรช่วยส่งเสริมการยื่นหยัดและกระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมมุ่งไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ต้องการทางสังคม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

ภัทรภรณ์ กลมลี (2550 : 93 - 98) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก อำเภอรเจริญ จังหวัดหนองคาย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการศึกษา ทำการศึกษาโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ตามวงจร PAOR เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ แบบบันทึกผลการนิเทศ และแบบสังเกต ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการศึกษา บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจตามกรอบการศึกษาค้นคว้า สามารถเขียนแผนการสอนและจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี ทั้ง 6 กิจกรรม

พิภพ ธรรมประชา (2550 : 83-84) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย



จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน เป็นกลยุทธ์ ในการพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยตาม กิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ ส่วนครูยังขาดเทคนิคการเล่นิทาน การใช้เพลงประกอบในการ จัดกิจกรรมเกมการศึกษา จึงได้ดำเนินการพัฒนาโดยการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และเทคนิคการจัดกิจกรรมเกม การศึกษาที่เป็นประเด็นปัญหา จนกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้

รัตนพล บุญคงที่ (2550 : 119 -127) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านเชียง กิ่งอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ระดับปฐมวัย และมีการนำแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และมีความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยตามขั้นตอนการจัดกิจกรรม 6 ด้าน คือ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา ส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้านคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญา

สุธาสินี ประจำเมือง (2551 : 84 - 85) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสำหรับเด็ก ปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความ เข้าใจในหลักการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และสามารถจัด กิจกรรมประจำวันที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม ประกอบกับมีวิทยากรให้คำแนะนำเสนอแนะ ปรึกษาหารือ ช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และเทคนิคการจัดกิจกรรมในประเด็นที่เป็นปัญหา อย่างใกล้ชิดจนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมได้ด้วยความมั่นใจ

ม่อนถิ่น นพคุณ (2551 : 57 - 58) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา - แม่นาจร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลยุทธ์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการการศึกษาต่อ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศภายใน โดยมีนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการสัมมนาทางวิชาการ รวมถึงการศึกษาต่อ ตลอดจน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้จัดแหล่งเรียนรู้ คือห้องสมุดและ อินเทอร์เน็ตให้บริการ ส่วนการนิเทศภายในมีการเยี่ยมชั้นเรียน รวมถึงมีการนิเทศด้วยกัลยาณมิตร สำหรับปัญหาที่พบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยเห็นว่า ขาดงบประมาณ มีความยากลำบาก ในการเดินทาง รวมถึงหัวข้อในการจัดฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการสัมมนาทางวิชาการ ไม่น่าสนใจ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรสนับสนุนด้านงบประมาณ ตลอดจนสำรวจความสนใจ ในหัวข้อที่จะจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานและสัมมนาทางวิชาการ

สินประเสริฐ เวหา (2551 : 105-10) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดป่าซาง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์



ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาผู้ดูแลเด็กทุกคนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ทำให้ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม คือ การจัด กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรม กลางแจ้ง กิจกรรมเสรี และกิจกรรมเกมการศึกษา จึงได้ดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน หลังจากการดำเนินการพัฒนาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี ความรู้ความเข้าใจสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ ส่งผลให้การดำเนินการจัดประสบการณ์ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ พัฒนสระคู (2552 : 98 - 103) ได้ศึกษาค้นการพัฒนาบุคลากรในการ จัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอโศกชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ทั้ง 6 กิจกรรมได้ กลยุทธ์ที่ใช้คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงานและการนิเทศการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแผน ผลจากการดำเนินงานพบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถดำเนินการจัดประสบการณ์ ทำให้นักเรียนสนใจ กระตือรือร้นอยากเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมครูมากขึ้น

ไตรรงค์ มณีคำ (2553 : 97 - 101) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตล อำเภอดงหลวง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต(Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบประเมิน ใช้กลยุทธ์การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ผลจากการดำเนินงานพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัด ประสบการณ์ สามารถเขียนแผน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ ตามกรอบการจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้อย่างมั่นใจ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Achhpal (2000 : 1283-A) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบในเรื่องความเชื่อและความ คาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นชาวยุโรปอเมริกากับชาวเปอร์โตริกัน เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน พบว่า ผู้ปกครองจากทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญกับทักษะการเข้าสังคม ทักษะในการเตรียมความพร้อมและทักษะที่เกี่ยวกับการประพัตติ พวกเขาคิดว่าทักษะด้านความคิด สร้างสรรค์และทักษะเพื่อพัฒนาการทางกายเป็นสิ่งที่สำคัญน้อยที่สุด แม้ว่าผู้ปกครองจากทั้ง 2 กลุ่ม จะมีความเห็นพ้องกันในทุกเรื่อง แต่ก็ยังมีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้ปกครองชาวยุโรป อเมริกันยุโรปกับชาวเปอร์โตริกันในเรื่องการให้ลำดับความสำคัญของทักษะ คือผู้ปกครองชาวยุโรป ต้องการให้ลูก ๆ มีทักษะในด้านอารมณ์-ความรู้สึก ทักษะที่เกี่ยวกับการดูแลตนเอง มีจิตใจมั่นคง และมีทักษะทางด้านวิชาการในเชิงปฏิบัติมากกว่า ซึ่งตรงข้ามกับผู้ปกครองที่เป็นชาวเปอร์โตริกันที่ ต้องการให้ลูก ๆ มีทักษะที่จะต้องใช้ในการศึกษาเล่าเรียน การประสบความสำเร็จ ทักษะทางสังคม เพื่อใช้ปรับตัวเข้ากับผู้ใหญ่ และทักษะทางด้านวิชาการในเชิงทฤษฎีมากกว่า



Bradley (2002 : 4224 - A) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพโดยการเรียนรู้จากตัวบุคคล ชุมชนและกลุ่มวิชาชีพ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน และดูแลเด็กในศูนย์ดูแลเด็กประจำรัฐเท็กซัส จากผลการวิจัยพบว่า แหล่งการเรียนรู้สำหรับครู ประจำศูนย์ดูแลเด็ก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ แหล่งเรียนรู้จากตัวบุคคล แหล่งเรียนรู้จากชุมชน และแหล่งเรียนรู้จากกลุ่มผู้มีวิชาชีพด้านปฐมวัย โดยทั่วไปแล้วพบว่าครูประจำศูนย์ดูแลเด็กสามารถ เข้าถึงแหล่งเรียนรู้โดยไม่ค่อยมีอุปสรรคทางด้านความสามารถในการเข้าถึง แต่มีข้อจำกัดทางด้านสังคม และวัฒนธรรมที่มีผลต่อการเรียนรู้ของครูประจำศูนย์คือความตึงเครียดระหว่างครูประจำศูนย์และ ครอบครัวของเด็ก ข้อจำกัดที่เกิดจากการจัดระเบียบห้องเรียนใหม่ ความยากในการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นงานเขียน การจัดแหล่งเรียนรู้ได้รับความคาดหวังว่าจะนำไปใช้ประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือ ในการจัดอบรมครูประจำศูนย์ เพื่อให้ครูประจำศูนย์สามารถปฏิบัติงานซึ่งเป็นสนับสนุนทฤษฎี การศึกษาขั้นปฐมวัยได้

Calabro (2006 : unpagged) ได้ศึกษามาตรการด้านความปลอดภัยและแนวทางการ ป้องกันในเต็กระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า นอกจากการจัดสาระการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยแล้ว ความปลอดภัยก็ไม่อาจมองข้ามซึ่งความปลอดภัยดังกล่าวมิได้หมายถึงการทำการส่งเสริมวิธีการจัด ระเบียบวินัยโดยใช้หลักประชาธิปไตยเป็นวิธีการบริหารชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

Liang (2002 : 2338 - A) ได้ศึกษาการรับรู้ด้านคุณภาพและความพึงพอใจของ ผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาของการสำรวจความคิดเห็นของ ผู้ปกครองชาวไต้หวันที่มีบุตรกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนอนุบาล พบว่า การวิจัยใช้วิธีสุ่มเลือก ประชากรกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปกครอง 720 คน ที่มีบุตรอายุ 4 - 6 ปี และเรียนอยู่ในโรงเรียน อนุบาลในเขตอำเภอเมืองและโรงเรียนอนุบาล 12 แห่ง เครื่องมือที่ประยุกต์แบบสอบถาม ซึ่ง ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ (a) ผู้ปกครองชาวไต้หวันมีความเห็นว่าโรงเรียนอนุบาลของลูกของพวกเขาสามารถรักษาคุณภาพในด้านกระบวนการบริหารงานไว้ได้มากกว่าด้านโครงสร้าง (b) พบว่าปัจจัย ด้านครอบครัวมี 2 ประการ คือ “การศึกษาของผู้ปกครอง” และ “รายได้ของครอบครัว” มี อิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ปกครองในการยอมรับคุณภาพของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (c) ผู้ปกครองที่มีบุตรเรียนอยู่ในโรงเรียนอนุบาลที่ไม่เก็บเงิน ยังมีความพึงพอใจต่อคุณวุฒิของครูมากกว่า ผู้ปกครองที่มีบุตรเรียนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอีกด้วย (d) จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะจากการ วิจัยคือ ผู้ปกครอง ชาวไต้หวันที่ให้การยอมรับคุณภาพในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน (e) อาคารและพื้นที่ในการใช้งานสถานที่ตั้ง และแหล่งอำนวยความสะดวก การบริหารหลักสูตรและปรัชญาในการบริหารงานคุณวุฒิของครู และ ค่าใช้จ่ายล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

Willamson (2004 : 4351 - A) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าโรงเรียน การสำรวจทัศนคติของครู ผู้ปกครองและผู้จัดการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กเพื่อเข้าเรียน แต่อย่างไรก็ตามบางครั้งพวกเขาก็อาจจะยังไม่ได้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถแสดงความรับผิดชอบได้ เนื่องจากมีตัวแปรบางอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เวลา การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างพวกเขา กับเด็ก ๆ ที่อยู่ในความดูแลของพวกเขา นอกจากนี้ยังปรากฏให้เห็นความเชื่อของผู้ปกครองและ ผู้บริหารโรงเรียนว่า เด็ก ๆ มีความพร้อมที่จะเข้าโรงเรียนแล้ว ในขณะที่ครูกลับคิดว่ายังมีเด็กอีก

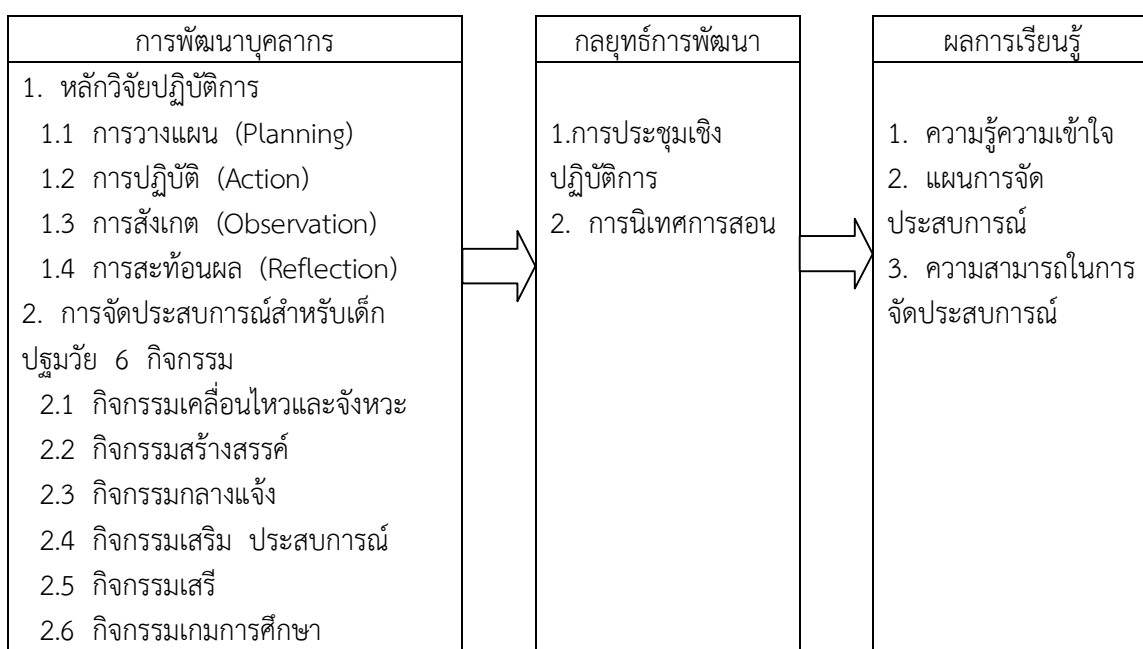


หลายคนที่ยังไม่พร้อมที่จะเข้าโรงเรียน และในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมคือ ควรมีการส่งเสริมให้นำไปใช้ในทางปฏิบัติและทำการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตด้วย

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญคือ ครูผู้ดูแลเด็ก ดังนั้นครูต้องได้รับการพัฒนาในการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยของเด็กและสอดคล้องกับหลักสูตร ซึ่งการวางแผนการจัดประสบการณ์ล่วงหน้าที่ดี การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ถูกต้อง ก็ช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้และให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) เพื่อการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 4 ขั้นตอน (PAOR) ตามแนวคิด Kemmis และ McTaggart (1988 : 11-18) โดยดำเนินการเป็นวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) เป็นการวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติ การปฏิบัติ (Action) เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ การสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนการสังเกตการณ์ปฏิบัติรวบรวมหลักฐานการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติที่ดำเนินการตามกลยุทธ์ การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการนำผลการปฏิบัติจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินและบันทึกผลต่างๆ ที่ผ่านมาในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการปัญหาข้อขัดแย้งและสิ่งที่ปรากฏชัดเจนมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงการจัดประสบการณ์ตามกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม ของเด็กปฐมวัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ผู้ศึกษาค้นคว้ามุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ เคมมิสและแม็กแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart. 1988 : 11 -18) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนของ PAOR ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) มีรายละเอียดดังนี้

##### 1. การวางแผน (Planning)

การวางแผนการดำเนินงาน ผู้ศึกษาได้ปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันร่วมกัน ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้

1.1 จุดประสงค์ เพื่อสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร กำหนดกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ในโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1.2 กลุ่มประชากรในการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากรในโรงเรียนพัฒนศึกษา ได้แก่ ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการประชุม

วิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดความรู้ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบทดสอบจากหนังสือการวิจัย





เบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 71-75)

1.2 สร้างแบบทดสอบฉบับร่างตามกรอบเนื้อหาการจัดประสบการณ์  
สำหรับเด็กปฐมวัย

1.3 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสน้อาจารย์ที่ปรึกษาและ  
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบทดสอบฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำไปให้  
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ  
ประกอบด้วย

1.4.1 นายจักรกฤษณ์ สุวรรณโท ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน  
ท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)  
การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.2 นายอดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไทสง ตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)  
การวิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4.3 นางหอมสิน อุปแสน ตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านเม่นใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต  
(กศ.ม.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.4 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินความ  
สอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective  
Conguence) หาค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ซึ่งมีเกณฑ์ การให้คะแนน  
ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2552 : 111)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้  
ที่ระบุไว้จริง

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์  
การเรียนรู้ที่ระบุไว้

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้  
ที่ระบุไว้

1.6 หลังจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องแล้วนำแบบทดสอบมาหา  
ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ วิเคราะห์ข้อมูลหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแบบทดสอบ  
กับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยใช้สูตร IOC เลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 เป็น  
ข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อในแบบทดสอบมีค่า  
IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ทั้ง 20 ข้อ

1.7 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวม  
ข้อมูลต่อไป





## 2. แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ ดำเนินการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 3 ระดับ และ 5 ระดับ จากหนังสือการวิจัยการศึกษา ของ บุญส่ง นิลแก้ว (2541 : 71-75) ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าเลือกการแบบ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย

2.2 สร้างแบบประเมินฉบับร่างตามกรอบเนื้อหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

2.3 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบทดสอบฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.5 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ต่อไป

## 3. แบบสังเกต ดำเนินการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบประเมินจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 71-75)

3.2 สร้างแบบสังเกตฉบับร่างตามกรอบเนื้อหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

3.3 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบทดสอบฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.5 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ต่อไป

## 4. แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 71-75)

4.2 สร้างแบบสังเกตฉบับร่างตามกรอบเนื้อหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

4.3 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ

4.4 นำแบบทดสอบฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4.5 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ต่อไป

## 5. แบบบันทึกการประชุม

5.1 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดโครงสร้างของแบบบันทึก

5.2 ขอคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ

รูปแบบการบันทึก

5.3 สร้างแบบบันทึกตามโครงสร้างที่กำหนด



5.4 นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจึงนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การจัดกระทำข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบบันทึก การประชุม พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เก็บรวบรวมเสร็จเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน สมบูรณ์แล้ววิเคราะห์วางแผนการดำเนินงานและสรุปผลการประชุม ดังตาราง 4

ตาราง 4 แผนการปฏิบัติขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

วัน/ เดือน/ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการ ดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
14 ม.ค. 2556	-ประชุมปรึกษาหารือ พูดคุยแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับกลุ่มผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า เพื่อสำรวจสภาพ ปัจจุบันและสภาพปัญหา เกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์ของบุคลากร ในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรในการ จัดประสบการณ์สำหรับ เด็กปฐมวัย	-เพื่อสอบถาม พูดคุย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันปัญหา และกำหนด แนวทางการ พัฒนา บุคลากรใน การจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัย	-การประชุม ปรึกษาหารือ การสนทนา และ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ในการจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัย	-แบบบันทึก การประชุม	-กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ และร่วมเสนอ แนวทางการ พัฒนาร่วมกัน ร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกมาวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ สรุปได้ดังนี้

1.4.1 สภาพปัจจุบัน ผู้ศึกษาค้นคว้าและบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกัน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการใช้เทคนิค SWOT ของโรงเรียน จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคลากร และจากการร่วมกิจกรรมของนักเรียน พบว่า สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียนพัฒนศึกษา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยที่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการจัดการศึกษา บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้ผ่านมาไม่หลากหลาย บุคลากรไม่เปลี่ยนแปลง



พฤติกรรมในการจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรปัจจุบันที่เน้นการสอนแบบบูรณาการทั้ง 6 กิจกรรมหลัก นักเรียนมีปัญหาด้านพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง และเด็กได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ แนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ก็คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการเขียนแผนการสอน เพราะการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการกำหนดทิศทางว่าครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างไรถึงจะตรงตามความต้องการของผู้เรียนหรือตรงตามพัฒนาการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดการเรียนการสอน โดยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องช่วยในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยการศึกษาดูงานที่สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับปฐมวัย และนำความรู้ที่ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม จึงควรได้รับการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อไป

1.4.2 กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จากการประชุมร่วมกันของผู้ศึกษาค้นคว้า และบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พบปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์ทั้ง 6 กิจกรรมหลัก ที่ประชุมจึงได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามแผน โดยที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรม 2 กิจกรรม คือ

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ประจำวัน 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์/กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี/การเล่นตามมุม กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา

2) การนิเทศการสอน เพื่อให้กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมหลักได้ ซึ่งเป็นการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการเลือกทางเลือก เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1.4.3 ผลที่คาดหวังจากการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร แผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถในการนำแผนการจัดประสบการณ์ใช้จัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัยได้ครบกิจกรรมประจำวันทั้ง 6 กิจกรรม

## 2. การปฏิบัติ (Action)

2.1 จุดประสงค์ เพื่อนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการมาปฏิบัติตามกรอบกิจกรรมที่กำหนดทั้งการบรรยายให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย



2.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน (วิธีการสร้างเสนอไว้ในขั้นตอนที่ 1)

#### 2.4 การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อได้จากแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอนมาจัดหมวดหมู่ แล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้ววิเคราะห์และสรุปผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แผนการปฏิบัติขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Action) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและกลยุทธ์การนิเทศการสอน

วัน/เดือน/ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
15 ม.ค. 2556	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้ 1.1 การบรรยาย จากวิทยากร โดยก่อนการบรรยายได้ทำการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จากนั้นบรรยาย	1. เพื่อให้ทราบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเบื้องต้นของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- ทำการทดสอบความรู้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำการบันทึกสัมภาษณ์และสังเกต กลุ่มผู้ร่วมศึกษา	- แบบการทดสอบ -แบบบันทึกการประชุม - แบบสัมภาษณ์ -แบบสังเกต	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 100



ตาราง 5 (ต่อ)

วัน/ เดือน/ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการ ดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
	ให้ความรู้เกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมสำหรับเด็ก ปฐมวัย 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ 2) กิจกรรมเสริม ประสบการณ์/กิจกรรม ในวงกลม 3) กิจกรรม สร้างสรรค์ 4) กิจกรรมเสรี/การ เล่นตามมุม 5) กิจกรรมกลางแจ้ง 6) เกมการศึกษา	2. เพื่อให้ ผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้ามี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ การจัด ประสบการณ์การ เรียนรู้ 6 กิจกรรม 3. เพื่อให้กลุ่มผู้ ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำแผนจัด ประสบการณ์การ เรียนรู้ได้	ค้นคว้า ระหว่างกร เข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการ		
16-17 ม.ค. 2556	1.2 การฝึกปฏิบัติ เขียนแผนการจัด ประสบการณ์	1. เพื่อให้ผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้ามี ความรู้ และ สามารถเขียน แผนการจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัยได้อย่าง ถูกต้อง	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้าฝึก ปฏิบัติเขียน แผนการจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัย และ นำแผนไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ความถูกต้อง และประเมิน คุณภาพ แผนการจัด ประสบการณ์	- แบบ สัมภาษณ์ - แบบ ประเมินแผน การจัด ประสบการณ์ - แบบ ทดสอบ	ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้ามี ความรู้และมี ทักษะใน การเขียน แผนการจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 100



## ตาราง 5 (ต่อ)

วัน/ เดือน/ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการ ดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
21 ม.ค. 2556- 15 ก.พ. 2556	2. การนิเทศการสอน	เพื่อให้กลุ่ม ผู้ร่วม ศึกษา ค้นคว้าสามารถนำ แผนการจัด ประสบการณ์ที่ เขียนขึ้นไปจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย ได้อย่างถูกต้องตาม กิจกรรม ทั้ง 6 กิจกรรม	และทำการ ทดสอบความรู้ หลังการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ ผู้อำนวยการ และวิทยากร ทำการนิเทศ การสอนของ บุคลากรเพื่อ ประเมิน ติดตามผลการ จัด ประสบการณ์ และให้ คำแนะนำ	- แบบสังเกต การสอน - แบบสังเกต พฤติกรรม นักเรียน - แบบ สัมภาษณ์	ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า สามารถนำ แผนการจัด ประสบการณ์ ไปจัดกิจกรรม ให้เด็กปฐมวัย ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 100

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการปฏิบัติตามแผนการพัฒนากิจกรรมในการจัดประสบการณ์มาวิเคราะห์ตามกลยุทธ์ ดังนี้

2.5.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการระหว่างวันที่ 15-17 มกราคม 2556 มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้และฝึกปฏิบัติการเขียนแผนจนเกิดทักษะในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่บูรณาการ 6 กิจกรรมหลักได้อย่างถูกต้อง

2.5.2 การนิเทศการสอน ดำเนินการระหว่างวันที่ 21 มกราคม 2556 ถึง 15 กุมภาพันธ์ 2556 มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยตามกรอบ 6 กิจกรรมคือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์/กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี/เล่นตามมุม กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการนิเทศเป็นรายบุคคล

2.6 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 3. การสังเกต (Observation)

3.1 จุดประสงค์ เพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างทำให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย



3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย (วิธีการสร้างเสนอไว้ในขั้นตอนที่ 1)

#### 3.4 การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว่านำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดหมวดหมู่ และนำมาตรวจสอบความถูกต้องตามประเภทของเครื่องมือและการใช้เครื่องมือ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แผนการปฏิบัติขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) พฤติกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

วัน/เดือน/ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
14 ม.ค.-15 ก.พ. 2556	-สังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และนักเรียน	-สังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะดำเนินการกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างการใช้ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	สังเกตพฤติกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และนักเรียนขณะจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยผู้อำนวยการและวิทยากร	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมิน	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า กระตือรือร้นให้ความสนใจ และสามารถดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ร้อยละ 100

#### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยใช้ผลการทดสอบ การสัมภาษณ์ ในช่วงระหว่างก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3.5.2 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ของข้อมูล ทำความเข้าใจและตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ (Triangulation) เพื่อที่จะนำข้อมูลที่เชื่อถือ





ไปสนับสนุนข้อมูล (Supported Evidence) ที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (Action)

3.6 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

#### 4. การสะท้อนผล (Reflection)

4.1 จุดประสงค์ เพื่อประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะท้อนผล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักเรียนชั้นอนุบาล 1-3 จำนวน 5 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย (วิธีการสร้างเสนอไว้ในขั้นตอนที่ 1)

#### 4.4 การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดหมวดหมู่ และนำมาตรวจสอบความถูกต้องตามประเภทของเครื่องมือและการใช้เครื่องมือ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แผนการปฏิบัติขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) ด้วยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสรุป วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยจากการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

วัน/ เดือน/ ปี	การดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมใน การ ดำเนินการ	เครื่องมือ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
20 ก.พ. 2556	ผู้ศึกษาค้นคว้านำ ข้อมูลที่ได้มาจาก เครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลทุกชนิดมา สรุปวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการจัด กิจกรรมการจัด ประสบการณ์สำหรับเด็ก ปฐมวัยเพื่อเป็น ข้อมูลในการพัฒนา ต่อไป	เพื่อรับทราบผล สะท้อนกลับจาก การจัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัยของกลุ่ม ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า	-นำข้อมูลที่ ได้มา วิเคราะห์ จุดเด่น จุด ด้อย ด้วย กระบวนการ วิเคราะห์แบบ สามเส้า แล้ว สะท้อนผล การพัฒนา	-แบบทดสอบ -แบบบันทึก -แบบสังเกต -แบบ สัมภาษณ์ -แบบประเมิน	สรุปผลการ จัด ประสบการณ์ สำหรับเด็ก ปฐมวัยของ กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า ได้ในระดับดี ถึงดีมากร้อย ละ 100



#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้านำผลมาวิเคราะห์ดังนี้

4.5.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติตามแผนและสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน นำผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนมาปรับปรุงพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนใหม่ (Re-Planning) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติในวงรอบที่ 2 ต่อไป

4.5.2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร P-A-O-R พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่รวบรวมได้จากการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ และสะท้อนผลว่า กิจกรรมใดบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันในการปรับเปลี่ยนแผนใหม่ ทั้งที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และจุดแข็งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทำให้ได้แผนใหม่ที่ปรับแล้ว โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงต่อไป

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้น ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ แบบบันทึกผลการนิเทศ และแบบทดสอบวัดความรู้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูล	ระยะเวลาในการดำเนินการ	เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
ความรู้ความเข้าใจ	14-16 มกราคม 2556	-แบบทดสอบ -แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
การเขียนแผนการจัดประสบการณ์	14-16 มกราคม 2556	-แบบประเมินแผนฯ -แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2,3	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วิทยากร ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	18 มกราคม – 15 กุมภาพันธ์ 2556	- แบบสังเกต ฉบับที่ 1,2 - แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1, 2 และฉบับที่ 3	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ



## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ มาดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้นำข้อมูลจากแบบทดสอบ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก มาหาค่าเฉลี่ย โดยการใช้เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพ ดังนี้

1.1 แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ นำมาหาค่าเฉลี่ยโดยการใช้เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ ซึ่งการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ได้ปรับปรุงจากเกณฑ์ของชวลิต ชูกำแหง (2550 : 46)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยที่สุด

1.2 แบบสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย มาหาค่าเฉลี่ย โดยการใช้เกณฑ์ในการประเมินโดยภาพรวม ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2544 : 60)

คะแนนระหว่าง 31 - 39 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

คะแนนระหว่าง 21-30 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

คะแนน ต่ำกว่า 20 หมายถึง ควรปรับปรุง

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ของผู้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเป็นหมวดหมู่ หลอมประเด็นที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน และแยกประเด็นที่มีความแตกต่างกัน แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ การใช้วิธีการสังเกตควบคู่การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ แยกประเภทเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นคำถาม คำแนะนำ การอภิปรายแสดงความคิดเห็น มาสรุปเป็นประเด็นและนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรุป อภิปรายผลให้ข้อเสนอแนะวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบรรยาย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร P ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551 : 119)



$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ  
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ  
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551 : 119)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม  
n แทน จำนวนนักเรียนทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551 : 140)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
X แทน คะแนนแต่ละตัว  
n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม  
 $\sum$  แทน ผลรวม



## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1
2. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1
3. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2
4. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

#### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การวางแผน (Planning) มีเป้าหมายเพื่อสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากรในโรงเรียน พัฒนศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

การดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากรในโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาค้นคว้า ดำเนินการในวันที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 09.30 -12.00 น. ที่ห้องประชุมโรงเรียนพัฒนศึกษา โดยผู้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนในครั้งนี้อย่างประกอบด้วยผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน เป็นการประชุมปรึกษาหารือ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การวางแผนการจัดประสบการณ์ การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน และแลกเปลี่ยนปัญหาระหว่างกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกัน และร่วมกันกำหนดแนวทางในการที่จะแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์สอน ข้อมูลจากการประเมินผลการศึกษาประจำปีการศึกษา และเทคนิค SWOT มาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนี้

- 1.1 การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหา พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยที่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการจัดการศึกษา บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้ที่ผ่านมาไม่



หลากหลาย บุคลากรไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ปัจจุบันที่เน้นการสอนแบบบูรณาการทั้ง 6 กิจกรรมหลัก นักเรียนมีปัญหาด้านพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง และเด็กได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ แนวทางในการแก้ปัญหาคือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ก็คือ การวางแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการเขียนแผนการสอน เพราะการวางแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการกำหนดทิศทางว่าครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างไรถึงจะตรงตามความต้องการของผู้เรียนหรือตรงตามพัฒนาการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดการเรียนการสอน โดยใช้แผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องช่วยในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยการศึกษาดูงานที่สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับปฐมวัย และนำความรู้ที่ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม

1.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ จากการประชุมร่วมกันของผู้ศึกษาค้นคว้า และบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พบปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และไม่มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดประสบการณ์ทั้ง 6 กิจกรรมหลัก ที่ประชุมจึงได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามแผน โดยที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรม 2 กิจกรรม คือ

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ประจำวัน 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์/กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี/การเล่นตามมุม กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา

1.2.2 การนิเทศการสอน เพื่อให้กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมหลักได้ ซึ่งเป็นการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการเลือกทางเลือก เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2. การปฏิบัติ (Action) มีเป้าหมายเพื่อนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการมาปฏิบัติตามกรอบกิจกรรมที่กำหนดทั้งการบรรยายให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการในวันที่ 15-17 มกราคม 2556 เวลา 08.30 -16.00 น. ที่ห้องประชุมโรงเรียนพัฒนศึกษา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ มีผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วยผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน โดยมีผลการปฏิบัติแต่ละกลยุทธ์ดังนี้



2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมาย กำหนดกรอบเนื้อหา กำหนดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 10.00 - 12.00 น. เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ และสามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าด้านการจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมเสรี 2) กิจกรรมสร้างสรรค์ 3) กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ 4) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ 5) กิจกรรมกลางแจ้ง 6) กิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้เวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3 วัน คือ วันที่ 15 - 17 มกราคม 2556 ที่ห้องประชุมโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินงานดังนี้

วันที่ 15 มกราคม 2556 เวลา 08.30 - 12.00 น. โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและวิทยากรผู้ให้การอบรม คือ นางหอมสิน อุปแสน ตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม่นใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาใบความรู้ การฝึกปฏิบัติ และการสนทนาซักถามทั้ง 3 วัน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ชนิด คือ แบบทดสอบความรู้ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนการบรรยายให้ความรู้วิทยากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการได้มอบหมายให้กลุ่ม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ จากนั้นวิทยากรผู้ให้การอบรมได้บรรยายสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวคิดปรัชญา หลักการ ตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2546 เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปสู่ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6 กิจกรรม ตลอดจนหลักและวิธีการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จากคู่มือหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2546 อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ซักถามปัญหาข้อสงสัยจนเป็นที่เข้าใจ และเวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรได้มอบหมายให้แต่ละคนฝึกปฏิบัติกิจกรรมการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้คนละ 1 แผน ซึ่งแผนการจัดประสบการณ์ที่ทำขึ้นมีขั้นตอนในการจัดทำ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผน การสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน โดยวิทยากรได้ทำการชี้แจง ให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาในแต่ละกิจกรรมและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนแล้วเสร็จในที่ประชุม โดยมีวิทยากรได้วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย และตรวจแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

วันที่ 16-17 มกราคม 2556 ภาคเช้าเวลา 09.00-12.00 น. วิทยากรผู้ให้การอบรม ได้ทบทวนกิจกรรมที่ร่วมกันปฏิบัติในวันแรกแล้วได้บรรยายและสาธิตแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6 กิจกรรมหลักในชั้นเรียน ได้แก่ 1) กิจกรรมเสรี 2) กิจกรรมสร้างสรรค์ 3) กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ 4) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ 5) กิจกรรมกลางแจ้ง 6) กิจกรรม





เกมการศึกษา และวิทยากรได้เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม พร้อมทั้งได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสนใจ ตั้งใจ และกระตือรือร้นกับการสาธิตในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จากนั้นเวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันทบทวนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินมาตั้งแต่วันแรกและสนทนาถึงปัญหาและข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้ง 6 กิจกรรม แล้วให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้นำเสนอผลงาน โดยนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนไว้คนละ 1 แผน ลองฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนที่เขียนไว้โดยมีวิทยากรได้เป็นที่ปรึกษา เสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขในจุดที่บกพร่องและยังไม่สมบูรณ์ จากนั้น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันสรุป ข้อมูล แก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันจนเป็นที่น่าพอใจ และวิทยากรให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ทำแบบทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ตลอดจนได้บันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการประชุมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ดังข้อมูลตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดประสบการณ์ในครั้งนี้มีประโยชน์สำหรับครูเป็นอย่างมาก เพราะไม่เคยเข้าอบรมมาก่อน ไม่เคยจัดประสบการณ์ให้กับเด็กแบบยึดหลักสูตรปฐมวัยเลย ส่วนใหญ่ใช้การจัดประสบการณ์ตามแนวทางของครูผู้สอนเอง ซึ่งทำให้เด็กได้รับการพัฒนาไม่ครบทั้ง 4 ด้าน ...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 17 มกราคม 2554 : สัมภาษณ์)

“...โดยปกติสอนเด็กจะไม่ได้ยึดแผนการจัดประสบการณ์ แต่จะจัดกิจกรรมตามความสนใจให้กับเด็กเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพอได้เข้าฟังการบรรยายให้ความรู้ของวิทยากร ทำให้เข้าใจการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยมากขึ้น...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 2. 17 มกราคม 2554 : สัมภาษณ์)

“...มีความสนใจมากค่ะ ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน ครั้งนี้นับว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้นำความรู้เพื่อปรับปรุงในการจัดทำแผนการสอนให้ดีกว่าเดิม...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 17 มกราคม 2554 : สัมภาษณ์)

“...จากการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กทุก ๆ กิจกรรม และจะนำไปปฏิบัติต่อไป...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 17 มกราคม 2554 : สัมภาษณ์)

“...กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนให้ความสนใจแนวทางการจัดประสบการณ์เป็นอย่างมาก เห็นได้จากการสอบถามประเด็นการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม อย่างสนใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยกันอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเข้าใจได้เป็นอย่างมาก...”

(วิทยากร. 17 มกราคม 2554 : สัมภาษณ์)



สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถพัฒนาครูผู้สอนชั้นอนุบาลให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้บรรลุผล คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้

## 2.2 การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงแก้ไขกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ตามแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ครบทุกกิจกรรม โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การนิเทศการสอนคือ การสังเกตการสอนในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อกำกับติดตามและช่วยเหลือกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนไว้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ โดยขอความอนุเคราะห์ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน เพื่อทำการนิเทศการสอนโดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน คนละ 2 วัน ดำเนินการคนละ 1 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 21 มกราคม 2556- 15 กุมภาพันธ์ 2556 ตั้งแต่เวลา 08.30-12.00 น. เพื่อพัฒนาการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทั้ง 6 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ 2) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ 3) กิจกรรมสร้างสรรค์ 4) กิจกรรมเกมการศึกษา 5) กิจกรรมเสรี 6) กิจกรรมกลางแจ้ง อันจะส่งผลดีในการพัฒนาตัวเด็กปฐมวัยให้ได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสังเกตการสอนแบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียนและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งการดำเนินการนิเทศการสอน ผลการนิเทศการสอน พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยในชั้นเรียนจริงได้ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าคือ การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมกลางแจ้ง ซึ่งจากการติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้นิเทศ และสร้างความคุ้นเคยความเป็นกันเอง มีการให้กำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับการนิเทศ ทำให้กลุ่มผู้รับการนิเทศมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามกำหนดการ และ ทุกกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การนิเทศช่วยให้เข้าใจหลักในการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอนปฐมวัยมากขึ้น ซึ่งดิฉันได้มีการเตรียมการจัดประสบการณ์เรียนรู้เริ่มจากเขียนแผนการจัดประสบการณ์ให้ครอบคลุมทั้ง 6 กิจกรรมแล้วจัดกิจกรรมตามที่เราเขียนไว้พร้อมเตรียมสื่อการเรียนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา นั้น ๆ โดยเป็นสื่อที่ราคาถูก เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 28 มกราคม 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การนำสื่อมาใช้จัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย ดิฉันได้มีการใช้สื่อการประกอบการจัดประสบการณ์จะใช้ตามแผนการจัดประสบการณ์ที่ได้เขียนไว้ ซึ่งสื่อที่ใช้บางอย่างสร้างเอง บางอย่างเอาของจริงมาให้เด็กดู และการใช้สื่อเด็กๆ จะให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะเสมือนจริง ...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 2. 10 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)



“...การจัดประสบการณ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดิฉันมีความมั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้ ซึ่งจากการให้การนิเทศของผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ ทำให้ดิฉันกำหนดกระบวนการจัดประสบการณ์แบบจัดตามความสนใจและจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ยึดหลักเรียนปนเล่น การเล่นใช้รูปแบบการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 10 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศช่วยให้ดิฉันเข้าใจกระบวนการจัดประสบการณ์ได้มากขึ้น สามารถวางแผนการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมได้อย่างครอบคลุม ทำให้เด็กได้รับการพัฒนาครบด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งกิจกรรมที่จัดจะยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมแบบเล่นปนเรียนอย่างมีเป้าหมาย...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 15 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การได้ลองนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้จริงในชั้นเรียนทำให้เราสามารถส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็กให้ครบถ้วน ซึ่งหลังการจัดประสบการณ์เด็กจะต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ทั้งการแต่งตัว การรู้จักแบ่งปัน การเรียนรู้การอยู่ร่วมกับคนอื่น และการรอคอย...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 15 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการนิเทศการสอน พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดกิจกรรมในชั้นเรียนได้ตามกรอบกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และ กิจกรรมกลางแจ้ง

3. การสังเกต (Observation) มีเป้าหมายเพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการดำเนินการสังเกตในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการระหว่าง วันที่ 14 มกราคม-15 กุมภาพันธ์ 2556 ตั้งแต่เวลา 08.30 -16.00 น. ผลจากการสังเกตการณ์ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการในแต่ละกลยุทธ์ ปรากฏดังนี้

### 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลจากการสังเกตระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี ตั้งใจฟังวิทยากรบรรยาย มีการซักถามเป็นระยะ ๆ และตอบคำถามได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เช่น จัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลายจัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่



ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็ก สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็ก คำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน พอใจที่ได้ฝึกปฏิบัติและประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากวิทยากรอย่างใกล้ชิด จนทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และมีความตั้งใจและมั่นใจว่าสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ดี การฝึกการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม มีองค์ประกอบของแผนที่ครบถ้วน ในระหว่างการฝึกเขียนแผน มีการซักถามแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และวิทยากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสร้างความรู้ความเข้าใจได้อย่างทอ้งแท้ อีกทั้งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างความสนใจการนำเสนอไปใช้ ทั้งเพลง นิทาน บัตรภาพ และเกมส์ สำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มเติม ซึ่งวิทยากรได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และแนะนำเอกสารเกี่ยวกับการผลิตสื่อ เพลง และเกมส์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ศึกษาและนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดความมั่นใจในการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียน ผลการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น

3.2 การนิเทศการสอน ผลการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จากการสังเกต พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ตอบคำถามของวิทยากรได้อย่างถูกต้อง มีการซักถามปัญหาที่สงสัย การจัดมีกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรมเกมศึกษา นอกจากนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีการปฏิบัติการจัดประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง คือ มีการจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ทั้งก่อนเข้าสู่กิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยเร้าความสนใจของเด็ก วัดความสนใจบอกจุดประสงค์และแนวทางการจัดประสบการณ์โดยเหมาะสมกับเวลา และเนื้อหาที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียน พบว่า มีเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดประสบการณ์ อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้ภาษาได้ถูกต้อง ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสนอกกับเด็กอย่างทั่วถึงตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัดประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ปฏิบัติงงานด้วยตนเอง และได้ซักถามใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์ มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล ฝึกให้เด็กพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและ ผู้ตามที่ดี ด้านการสรุปบทเรียน สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรงตามจุดประสงค์ สังงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป ผลการสังเกตพฤติกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีความตั้งใจและสามารถจัดลำดับ



ขั้นตอนการจัดประสบการณ์ในแต่ละกิจกรรมได้เป็นที่น่าพอใจ ทั้งกระบวนการนำเข้าสู่บทเรียน การดำเนินการสอน และการสรุปผล

4. การสะท้อนผล (Reflection) มีเป้าหมายเพื่อประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นอนุบาล 1-อนุบาล 3 จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน และวิทยากร 1 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะท้อนผล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักเรียนชั้นอนุบาล 1-3 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สะท้อนผลการพัฒนาตามกลยุทธ์ ดังนี้

4.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรม มีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยการจัดประสบการณ์จะต้องจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็กและสื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง โดยวัดและประเมินผลไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็ก คำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้ครบองค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสมกับวัยของนักเรียน มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมของการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาล ซึ่งจากการประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ผลคะแนนทดสอบก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 12.67 คิดเป็นร้อยละ 63.35 และหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.33 คิดเป็นร้อยละ 91.67 และมีผลการประเมินคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์อยู่ในระดับดีทุกคน แสดงว่ากลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการมีส่วนช่วยให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น ดังตาราง 9-10



ตาราง 9 ผลการทดสอบก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ

ลำดับที่	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	คะแนนก่อนการประชุม	ร้อยละ	คะแนนหลังการประชุม	ร้อยละ
1	ครูชั้นอนุบาลปีที่ 1	12	60.00	18	90.00
2	ครูชั้นอนุบาลปีที่ 2	13	65.00	19	95.00
3	ครูชั้นอนุบาลปีที่ 3	13	65.00	18	90.00
คะแนนเฉลี่ย		12.67	63.35	18.33	91.67

และจากการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คนละ 1 แผน ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยผู้เชี่ยวชาญด้านแผนการจัดประสบการณ์ จำนวน 2 คน โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีผลประเมินดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

รายการประเมิน	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 1			ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 2			ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 3		
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. การเขียนสาระสำคัญของแผนการจัดประสบการณ์	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์	4.50	0.71	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มาก
3. สาระการเรียนรู้	4.50	0.71	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มาก
4. วิธีดำเนินกิจกรรม	4.50	0.71	มาก	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ									
4.2 กิจกรรมเสรี	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก
4.3 กิจกรรมกลางแจ้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มาก
4.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์	4.50	0.71	มาก	4.00	1.41	มาก	4.50	0.71	มาก



ตาราง 10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 1			ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 2			ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 3		
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
4.5 กิจกรรมสร้างสรรค์	4.50	0.71	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มาก
4.6 กิจกรรมเกม การศึกษา	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
5. กำหนดเวลา สอดคล้องกับกิจกรรม	4.50	0.71	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
6. กำหนดสื่อการเรียน การสอน	4.00	0.00	มาก	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก
7. วิธีการวัดผล ประเมินผล การเรียน	4.00	0.00	มาก	4.00	1.41	มาก	4.50	0.71	มาก
8. วิธีสอนเหมาะสมกับ ธรรมชาติและสนอง ความต้องการของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มาก	4.00	1.41	มาก
9. วิธีการสอนสามารถ กระตุ้นให้ผู้เรียนสรุป การเรียนรู้ได้เอง	4.00	0.00	มาก	4.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก
10. กิจกรรมเหมาะสม กับวัยของผู้เรียนรวม คะแนน	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.50	0.71	มาก
โดยรวม	4.43	0.42	มาก	4.27	0.57	มาก	4.30	0.61	มาก

จากตาราง 10 สรุปว่า ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้แบบประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จากผู้ประเมิน 2 คน พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ระหว่าง 4.27 ถึง 4.43 ซึ่งหมายความว่า สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ทั้ง 3 คน ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่จะคล้ายกับแผนการเรียนรู้อื่นๆ แต่จะเน้นเกี่ยวกับกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมอย่างบูรณาการที่เหมาะสม และเชื่อมโยงเนื้อหาให้สัมพันธ์กัน...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)





“...เมื่อเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แล้ว ทำให้มั่นใจมากขึ้นในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 2. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและการได้รับการนิเทศเป็นการช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ของแผนการจัดประสบการณ์ ขึ้นตอนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น และยังนำไปใช้เป็นรูปแบบแผนการจัดประสบการณ์ของสถานศึกษาได้...”

(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กนั้นสำคัญมาก ทุก ๆ กิจกรรมมีความสำคัญ ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมได้ทุก ๆ กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องจัดให้เด็ก ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการจะสร้างความมั่นใจให้กับครูผู้สอนได้มากขึ้น...”

(ผู้ศึกษาค้นคว้า. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการประชุมปฏิบัติการกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมสะท้อนผลการดำเนินงานพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความพอใจการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้และการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ทำให้มีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากวิทยากรอย่างใกล้ชิดจนทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้อย่างมั่นใจ และมีความมั่นใจว่าสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้

4.2 การนิเทศการสอน พบว่า พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยในชั้นเรียนจริงได้ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าคือ การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมกลางแจ้ง ภายใต้การแนะนำอย่างใช้ชีวิตของผู้นิเทศ การสร้างความคุ้นเคยความเป็นกันเอง การให้กำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับการนิเทศ ทำให้กลุ่ม ผู้รับการนิเทศมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามกำหนดการ และทุกกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้



โดยการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยดังกล่าว กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถกระตุ้นเร้าความสนใจผู้เรียนแต่ละคนอย่างเหมาะสม การใช้สื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา การเชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง การจัดสภาพแวดล้อมบริบทและการสร้างบรรยากาศ การจัดมุมประสบการณ์ต่าง ๆ การสรุปบทเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองและมีการบูรณาการกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมร่วมกัน ผลการสังเกตดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียนโดยรวมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ในวงรอบที่ 1

รายการประเมิน	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 1	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 2	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 3
	ระดับ	ระดับ	ระดับ
1. การจัดกิจกรรมเป็นไปตามลำดับขั้น			
1.1 การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	2	3	3
1.2 การจัดกิจกรรมเสรี	3	3	3
1.3 การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	3	3	3
1.4 การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	1	1	2
1.5 การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	2	3	2
2. มีการใช้คำพูด ท่าทาง และให้กำลังใจ	3	3	3
3. ใช้วิธีการกระตุ้นเร้าความสนใจผู้เรียนแต่ละคนอย่างเหมาะสม	3	3	3
4. ใช้สื่อ สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา	2	2	2
5. เชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง	3	3	3
6. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แจ่มใสเป็นมิตร	3	3	3
7. มีการสรุปบทเรียน	3	3	3
8. มีการประเมินผลระหว่างเรียน	3	3	3
9. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง	3	3	3
รวม	34	36	36

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี โดยสามารถจัดประสบการณ์ได้ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์



กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเกมการศึกษา กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยตามกำหนดการและทุกกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนไว้ และจากการจัดประสบการณ์ดังกล่าวยังเมื่อสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จะพบว่า เด็กมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพราะได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เด็กให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมเป็นอย่างดี มีการเรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุข เด็กสามารถคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวเนื้อหาที่เรียนได้ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง เช่น การรู้จักตั้งคำถามในประเด็นที่สงสัย การโต้ตอบสิ่งที่ครูถาม และโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ๆ ได้ เรียนรู้การเป็นผู้มีน้ำใจไมตรีกับเพื่อน ๆ และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อน ๆ ได้ ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นว่าการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นการจัดกิจกรรมหลักทั้ง 6 กิจกรรม และในหนึ่งเนื้อหาจะมีได้หลากหลายกิจกรรมด้วยกัน...”  
(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้น และมั่นใจว่าจะดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก และส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้านได้อย่างแน่นอน...”  
(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 2. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถทำได้ค่อนข้างครบ แต่ยังมีกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่ยังต้องไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพราะยังขาดสื่อที่เร้าใจนักเรียน ทำให้จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาให้เด็กได้น้อย...”  
(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 1. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมต้องจัดให้ตรงกับความต้องการของเด็กในแต่ละช่วงอายุซึ่งมีความสนใจต่างกัน และกิจกรรมก็มีความหลากหลายไม่น่าเบื่อหน่ายรวมทั้งสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้วย...”  
(ครูอนุบาลชั้นปีที่ 3. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เรียนกิจกรรมกลางแจ้ง ได้ทำอะไรเยอะแยะ สนุกมากครับ และได้ทำงานกับเพื่อน ๆ ด้วย ผมชอบ...”  
(นักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 3. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูมีเพลงให้ร้อง มีเกม และมีหนังสือนิทานมากมาย ทำให้สนุก อยากรเรียนบ่อย ๆ เพราะได้ทำงานกับเพื่อน ๆ ได้ช่วยเหลือกันด้วยค่ะ...”  
(นักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 2. 14 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)



สรุปผลการนิเทศการสอน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ประจำวันสำหรับเด็กในชั้นเรียนได้ แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 1 คน ยังมีปัญหาไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ครบทั้ง 6 กิจกรรม คือ สามารถจัดกิจกรรมได้ดีเพียง 5 กิจกรรม คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมสร้างสรรค์ ส่วนกิจกรรมเสริมประสบการณ์ยังไม่สามารถจัดได้เหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดประสบการณ์ ขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมร่วมกันเพื่อปรึกษาหารือและหาข้อสรุปและขอคำแนะนำจากวิทยากรในข้อบกพร่องที่ค้นพบเพื่อดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นในวงรอบที่ 2 ต่อไป

### การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินแผน ระหว่างการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอนมาวิเคราะห์สะท้อนผลการดำเนินการตามกรอบการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรม มีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการ จัดให้มีความหลากหลาย จัดโดยยึดเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน สื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยควรเป็นสื่อที่ปลอดภัยต่อเด็กและสื่อที่ส่งเสริมพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์-จิตใจ และด้านสังคม การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ควรวัดและประเมินผลไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมเด็ก คำพูด การแสดงออก คุณภาพของผลงาน โดยจากการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ร้อยละ 63.35 มีความรู้หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 91.67 ซึ่งสูงกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติ ดังตาราง 9

2. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำแผนประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถจัดทำแผนได้ครบองค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งแผนเป็นรูปแบบบรรยาย โดยมีองค์ประกอบ คือ สารระสำคัญ จุดประสงค์ สารการเรียนรู้ กิจกรรม สื่อ และการประเมินผลสามารถวัดเชิงพฤติกรรมได้ตามสภาพจริง โดยมีผลการประเมินคุณภาพของแผนการจัดประสบการณ์ทั้ง 3 คน อยู่ในระดับดี ดังตาราง 10

3. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน สามารถจัดกิจกรรมได้เป็นอย่างดี 5 กิจกรรม คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง



กิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา และกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยสามารถจัดกิจกรรมได้อยู่ในระดับติดตาราง 11 สำหรับกิจกรรมเสริมประสบการณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังจัดได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยจัดกิจกรรมได้อยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจากเพราะความยุ่งยากซับซ้อนของกิจกรรมและวางแผนการจัดกิจกรรมได้ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ประกอบกับครูผู้สอนขาดประสบการณ์ประหม่า วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์นับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดกิจกรรมนี้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันกำหนดและวางแผนการจัดประสบการณ์ให้กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ในการสอน โดยใช้ การนิเทศการสอน เพื่อแก้ปัญหาในการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในกิจกรรมที่เป็นประเด็นสำคัญอีกครั้งในวงรอบที่ 2 ต่อไป

## การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม เพื่อแก้ไขปัญหาที่ยังไม่บรรลุผลในวงรอบที่ 1 คือ การนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนอีกครั้ง ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (P) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของบุคลากร โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกันอีกครั้งในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556 เวลา 13.00-15.00 น. เพื่อสรุปผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ประเด็นที่บรรลุผล และประเด็นที่ยังมีปัญหา เพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัญหาพบว่าการเสริมประสบการณ์ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังจัดได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากเพราะความยุ่งยากซับซ้อนของกิจกรรมและวางแผนการจัดกิจกรรมได้ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ประกอบกับครูผู้สอนขาดประสบการณ์ เกิดความประหม่า วิตกกังวล และขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรม เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ประชุมมีมติให้มีการดำเนินการนิเทศการสอนอีกครั้ง

2. การปฏิบัติ (A) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้ร่วมศึกษา ทั้ง 3 คน ที่ยังไม่สามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย ที่เป็นประเด็นปัญหาในวงรอบที่ 1 คือ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ การดำเนินการนิเทศการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ากำหนดทำการนิเทศในวันที่ 4-5 มีนาคม 2556 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสังเกตการสอนของครู การสัมภาษณ์ แบบประเมินผลการจัดประสบการณ์แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนผลในการพัฒนา และมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

วันที่ 4 มีนาคม 2556 เวลา 08.30 – 15.00 น. กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าได้เชิญวิทยากรคนเดิมมาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุง และสาธิตการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งวิทยากรได้ทบทวนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับวัยของเด็ก ความสามารถของเด็กปฐมวัยแต่ละคน สื่อที่หลากหลาย และเหมาะสมกับการส่งเสริมพัฒนาการทั้งพัฒนาการด้านภาษา ด้านสติปัญญา ตลอดจนได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุง เพื่อสร้างความมั่นใจ



ในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาทุกคนได้ฝึกปฏิบัติจริงในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์เพื่อสร้างเทคนิคการสอนที่หลากหลายโดยมีวิทยากรคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุงแก้ไข อย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง จนทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมได้ทุกคน ซึ่งผลการดำเนินการ พบว่า หลังจากได้รับการแก้ไข แนะนำ ปรับปรุงจากวิทยากร กลุ่มผู้ร่วมศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์มากขึ้นเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ ใช้เทคนิคที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย

วันที่ 5 มีนาคม 2556 เวลา 08.30 – 16.00 น. วิทยากรเข้าร่วมสังเกตการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนระหว่างการจัดประสบการณ์ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน โดยสังเกตการจัดประสบการณ์ของครูอนุบาลปีที่ 1 เวลา 08.30-10.00 น. ครูอนุบาลปีที่ 2 เวลา 10.30-12.00 น. และครูอนุบาลปีที่ 3 เวลา 13.00-14.30 น. เพื่อติดตามผลการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน สามารถจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการสนทนาพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวของเด็ก เช่น ดอกไม้ที่นักเรียนชอบ สถานที่ที่นักเรียนชอบไปเที่ยว สัตว์เลี้ยงตัวโปรดนักเรียน สมาชิกของครอบครัว โดยบอกถึงชื่อของดอกไม้ ชื่อสถานที่ที่ชื่นชอบ ชื่อสัตว์ที่ชอบ และชื่อสมาชิกในครอบครัว มีการตั้งคำถามว่าทำไมจึงชอบ จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีเท่าไร เพื่อฝึกพัฒนาการด้านภาษา สติปัญญา พัฒนาการด้านการฟัง การพูด ของเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมแล้วเด็กนักเรียนสามารถตอบโต้กับครูได้ดี สามารถบอกชื่อดอกไม้ บอกชื่อสัตว์เลี้ยงได้ เด็กทุกคนสามารถบอกรูปร่าง ลักษณะของสัตว์และดอกไม้ได้เป็นอย่างดี เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในบทเรียนเพราะเด็กได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงได้แสดงออก กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด และกล้าตัดสินใจ ประกอบกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ใช้เทคนิคต่างเข้าเสริมแรงช่วยกระตุ้นให้เด็กร่วมทำกิจกรรมได้ดี

3. การสังเกต (O) โดยมีเป้าหมายเพื่อสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้ ซึ่งจากการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน เป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้ง 6 กิจกรรม เพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมสำคัญประจำวัน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมเกมการศึกษา ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการใช้สื่ออุปกรณ์การสอนมากขึ้น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความกระตือรือร้น มีความสนใจและตั้งใจในการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก สังเกตจากการสอบถามในประเด็นที่สงสัยจากวิทยากร และนักเรียนส่วนมากมีความพอใจในการจัดกิจกรรมประจำวันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก คือ เด็กมีความสนใจกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าแสดงออกในการทำกิจกรรม

4. การสะท้อนผล (R) มีเป้าหมายเพื่อประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์การนิเทศการสอน ผู้ศึกษาค้นคว้าร่วมกับกลุ่มผู้ร่วมศึกษา และวิทยากรได้ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูแบบสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มาจัดเป็นหมวดหมู่ ตามกรอบการศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มผู้





ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 3 คน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ทั้ง 6 กิจกรรม เพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมสำคัญประจำวัน ได้แก่ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้งกิจกรรมเสรี กิจกรรมเกมการศึกษา ส่วนกิจกรรมสร้างสรรค์ และกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้ดีเพิ่มมากขึ้น มีการใช้สื่อ อุปกรณ์การสอนมากขึ้น นักเรียนส่วนมากมีความพอใจในการจัดกิจกรรมประจำวันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษา ส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผลตลอดจนเป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจินตนาการ มีความสุข สนุกสนานในการทำกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษามีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนา ผลปรากฏ ตาราง 12 และการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตาราง 12 ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียนโดยรวมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ในวงรอบที่ 2

รายการประเมิน	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 1	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 2	ครูอนุบาล ชั้นปีที่ 3
	ระดับ	ระดับ	ระดับ
1. การจัดกิจกรรมเป็นไปตามลำดับขั้น			
1.1 การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	2	3	3
1.2 การจัดกิจกรรมเสรี	3	3	3
1.3 การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	3	3	3
1.4 การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	3	3	3
1.5 การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	2	3	2
2. มีการใช้คำพูด ท่าทาง และให้กำลังใจ	3	3	3
3. ใช้วิธีการกระตุ้นเร้าความสนใจผู้เรียนแต่ ละคนอย่างเหมาะสม	3	3	3
4. ใช้สื่อ สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา	3	3	3
5. เชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียนเข้ากับ ชีวิตจริง	3	3	3
6. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แจ่มใส เป็นมิตร	3	3	3
7. มีการสรุปบทเรียน	3	3	3
8. มีการประเมินผลระหว่างเรียน	3	3	3
9. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม ด้วยตนเอง	3	3	3
รวม	37	39	38





จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี โดยสามารถจัดประสบการณ์ได้ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมเกมการศึกษาเป็นอย่างดี กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยตามกำหนดการและทุกกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เขียนไว้ ส่งผลให้เด็กมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพราะได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เด็กให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม การเรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุข เด็กสามารถคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวเนื้อหาที่เรียนได้ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง เช่น การรู้จักตั้งคำถามในประเด็นที่สงสัย การโต้ตอบสิ่งที่ครูถาม และโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ๆ ได้ เรียนรู้การเป็นผู้มีน้ำใจไมตรีกับเพื่อน ๆ และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อน ๆ ได้ ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“...การนิเทศการสอนในครั้งนี้ได้ประสบการณ์และเทคนิคที่หลากหลาย ได้รู้วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยเริ่มที่ตัวเด็กดูความพร้อมของเด็กแต่ละคนพร้อมเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถตามความถนัดความต้องการของเด็ก...”

(ครูอนุบาลปีที่ 1. 5 มีนาคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ครั้งนี้ดีมาก ทำให้มีความมั่นใจในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กมากขึ้น รู้วิธีการกำหนดเนื้อหา การเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเด็ก การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของแต่ละช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถผลิตสื่อเองได้และใช้ประกอบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบทเรียนและความต้องการของเด็กจนเกิดความคิดสร้างสรรค์...”

(ครูอนุบาลปีที่ 2. 5 มีนาคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอนครั้งนี้ทำให้ดิฉันได้ประสบการณ์และเทคนิคที่หลากหลายจากการรับได้รู้จักวิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยเริ่มที่ตัวเด็กดูความพร้อมของเด็กแต่ละคนพร้อมเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถตามความถนัดความต้องการของเด็ก ทำให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น...”

(ครูอนุบาลปีที่ 3. 5 มีนาคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการดำเนินการนิเทศการสอน พบว่า หลังจากนิเทศการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถดำเนินการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ครบถ้วนทุกกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้เด็กได้รับความสนุกสนาน ผ่อนคลาย กระตุ้นการเรียนรู้ให้กับเด็กได้ ทำให้เด็กเกิดความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก



มีความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนและครู ส่งผลให้ เด็กมีพัฒนาการครบสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

## การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอนในวงรอบที่ 2 สามารถสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้

การจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า หลังการดำเนินการนิเทศการสอนทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุป ขั้นการประเมินผลการเรียนการสอนจัดได้เหมาะสมดีมาก เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 3 คน สามารถจัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้ง 6 กิจกรรม ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและนำไปสอนจริงในชั้นเรียนได้ ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยในทุกๆ ด้าน ทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนและจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้

#### สรุปผล

การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรม โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ตลอดจนสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนทั้ง 6 กิจกรรมได้ พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยมีคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการเฉลี่ย เท่ากับ 12.67 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 63.35 และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.33 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ในระดับเหมาะสมดีทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยครูอนุบาลชั้นปีที่ 1 เท่ากับ 2.80 ครูอนุบาลชั้นปีที่ 2 และ 3 เท่ากับ 2.83 เมื่อทำการนิเทศการสอนซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ที่เขียนไว้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนได้ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ประจำวันสำหรับเด็กในชั้นเรียนได้ดีทั้ง 6 กิจกรรม เพียง 1 คน คือครูอนุบาล ชั้นปีที่ 3 มีคะแนนคุณภาพรายชื่ออยู่ในระดับ 2 ถึง 3 ส่วนครูอนุบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สามารถจัดกิจกรรมได้ในระดับดีเพียง 5 กิจกรรม มีคะแนนคุณภาพรายชื่ออยู่ในระดับ 2



ถึง 3 ส่วนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์สามารถจัดได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ มีคะแนนคุณภาพรายข้ออยู่ในระดับ 1 ถึง 2 เนื่องจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดประสบการณ์ ขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมร่วมกันเพื่อปรึกษาหารือและหาข้อสรุปและขอคำแนะนำจากวิทยากรในข้อบกพร่องที่ค้นพบเพื่อดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้นในวงรอบที่ 2 ต่อไป

2. ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอน โดยเชิญวิทยากรคนเดิมมาให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ หลังการดำเนินการนิเทศการสอนทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังนี้ คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการสอน ขั้นการสรุปขั้นการประเมินผลการเรียนการสอนจัดได้เหมาะสมดีมาก เป็นการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม นำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยใช้กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน เมื่อครบ 2 วงรอบแล้ว ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์และสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ในระดับดี โดยมีผลการทดสอบวัดความรู้ร้อยละ 91.67 สามารถเตรียมการสอนโดยเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้อยู่ในระดับดี ส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และเรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุธาสนี ประจำเมือง (2551 : 84 - 85) ที่ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และสามารถจัดกิจกรรมประจำวันที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย 6 กิจกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สีนประเสริฐ เวหา (2551 : 105-10) ที่ได้ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ส่งผลให้การดำเนินการจัดประสบการณ์ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราวุฒัน พัฒนาสระคู (2552 : 98 - 103) ที่ได้ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์และจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ทั้ง 6 กิจกรรมได้สามารถดำเนินการจัดประสบการณ์ทำให้นักเรียนสนใจ



กระตือรือร้น อยากเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ ได้รับประสบการณ์ตรงในจัดประสบการณ์ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ

1.1 หลักการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวางแผนประชุมปฏิบัติการ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การลงมือปฏิบัติงาน การประเมินผล และการรายงานความก้าวหน้าของงานกลุ่ม สอดคล้องกับหลักการของชาวยุซัย อาจินสมาจาร (2540 : 62-63) กล่าวว่า หลักการประชุมปฏิบัติการที่จะให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่และเป็นไปอย่างมีระบบควรมีการวางแผนประชุมปฏิบัติการ เพื่อกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม การวิเคราะห์ความต้องการร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ทุกคนต้องการ โดยก่อนจะเริ่มการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำจะต้องรู้ถึงปัญหา เวลา สถานที่ระยะเวลาและจำนวนครั้งของการประชุมที่จะมีขึ้น การกำหนดปัญหา ที่เกิดจากการอภิปรายร่วมกันของกลุ่มที่จะนำไปสู่ปัญหาร่วม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วม ตลอดจนแผนและวิธีการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการแก้ปัญหา การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาควรเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องกัน การวิเคราะห์ปัญหาโดยมีการแยกประเด็นปัญหาออกเป็นหน่วยหรือเป็นปัญหาย่อย เช่น ปัญหาของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สาเหตุที่ทำให้สภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การให้งานชิ้นต่อไป คือ การให้กลุ่มย่อยนำปัญหาย่อยไปศึกษา งานที่ทำ ซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การเพิ่มทักษะของผู้ร่วมงานดังที่จรูญ จันทะสิม (2546 : 25 - 30) กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดประชุมขึ้นเพื่อเพิ่มหรือเสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุม นอกจากนี้ชาวยุซัย อาจินสมาจาร (2540 : 63) ยังกล่าวว่าหลักการของการประชุมเชิงปฏิบัติต่อมาคือ การนำการแก้ปัญหาออกปฏิบัติ โดยผู้นำการประชุมจะมีการประสานงาน ประสานวิทยากรทำหน้าที่บรรยายให้ความรู้ ทำหน้าที่จูงใจและแนะนำสมาชิก ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนที่จะสรุปผลการประชุมร่วมกัน ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 146) ได้กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อให้ได้ผลงานที่จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ทันที สอดคล้องกับขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการของสมคิด บางโม (2545 : 95) ได้ระบุไว้ว่าขั้นตอนแรกของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคือการบรรยายให้ความรู้เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจตรงกัน เมื่อมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถ่องแท้ ขั้นตอนต่อมาคือการมอบหมายงานให้ทำและลงมือปฏิบัติงาน ภายใต้การดูแลและให้คำแนะนำของวิทยากรอย่างใกล้ชิด จากนั้นจึงทำการประเมินผล ซึ่งชาวยุซัย อาจินสมาจาร (2540 : 62 - 64) กล่าวถึงการประเมินผลว่าเป็นการประเมินกระบวนการ แนวทางของการทำงานร่วมกัน และผลผลิตที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเกิดจากการกระทำกิจกรรมหลายอย่าง คำตอบของปัญหาจะมีประโยชน์และใช้ได้ แรงจูงใจจากการประชุมปฏิบัติการจะทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมปรับปรุงการปฏิบัติงาน และหลักการสุดท้ายคือ การรายงานความก้าวหน้าของงานกลุ่ม ซึ่งการรายงานผลครั้งสุดท้ายของการปฏิบัติงานเป็นการเขียนให้ง่ายและชัดเจนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ออกไปปฏิบัติได้ตลอดงาน

1.2 ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ชัดเจน ประกอบด้วย ขั้นตอนการบรรยายให้ความรู้ การมอบหมายงานให้ทำ การลงมือปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุม การรวบรวมจัดพิมพ์เอกสารจากการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในหน่วยงาน ซึ่งทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า



มีพื้นฐานการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรม เกิดความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2545 : 95) ที่ได้ระบุถึงขั้นตอนในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า ขั้นที่ 1 บรรยายให้ความรู้ เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจตรงกัน ใช้เวลาไม่เกินร้อยละ 20 ของเวลาประชุมทั้งหมด ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มย่อยมอบหมายงานให้ทำ ขั้นที่ 3 ทุกกลุ่มลงมือปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 รายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่ และขั้นที่ 5 ถ้าเป็นเอกสารให้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นกลุ่ม มอบให้ผู้เข้ารับการศึกษา นำไปใช้ในหน่วยงาน จึงสร้างความมั่นใจและสร้างทักษะให้เกิดกับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ทุกคนดังที่ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544 : 657 - 658) กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นนำปัญหามาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาทางแก้ไขหรือร่วมกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน จึงทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความเข้าใจ มีความมั่นใจและเกิดทักษะการเขียนแผนได้อย่างถูกต้อง และยังสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของไตรรงค์ มณีคำ (2553 : 97 - 101) ที่พบว่า กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ สามารถเขียนแผน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์ตามกรอบการจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้อย่างมั่นใจ

1.3 ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของวิทยากร ซึ่งวิทยากรคือ นางหอมสิน อุปแสน ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม่นใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้บรรยายให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และฝึกปฏิบัติการจัดทำแผน สอดคล้องกับฐิระ ะवालพฤกษ์ (2541 : 129) กล่าวว่า ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็นการดำเนินการ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน และส่วนที่ 2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้าร่วมประชุมที่จะหารืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งสองกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายใช้ประกอบเป็นแนวทาง เช่นเดียวกับสมิต สัจฉกร (2543 : 23-24) ได้กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะทำความเข้าใจปัญหา สำรวจปัญหา ศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม พยายามหาข้อแก้ไขปัญหา รวมถึงส่งเสริมการศึกษาและค้นคว้าวิธีการต่างๆ สำหรับบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. กลยุทธ์การนิเทศการสอน เป็นการสร้างความมั่นใจ และสร้างทักษะการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนได้กับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การนิเทศการสอนได้วางแผนดำเนินการมาเป็นอย่างดี โดยเลือกการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมในการนิเทศกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญสำหรับครู เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (สงัด อุทรานันท์. 2530 : 17) มีการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้วยความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และประเมินปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 8) ที่กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อ





การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพโดยการนิเทศนั้น เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูทำงานร่วมกันอย่างมีระบบมีจุดประสงค์ที่แน่นอนร่วมกัน มีการสนับสนุนข้อมูล สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อ พัฒนาด้วยความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และประเมินปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น เกิดค่านิยมและนำไปปฏิบัติจนเป็นนิสัยเกิดการพัฒนางานอย่างถาวร นอกจากนี้การ นิเทศการสอนยังได้ทำการสังเกตพฤติกรรมการสอนจริงในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า การ กำกับ ติดตาม การให้ความช่วยเหลือ การส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะแนวทางการจัดประสบการณ์ใน ชั้นเรียน การให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถนำแผนการจัด ประสบการณ์ที่เขียนไว้ไปใช้จัดประสบการณ์สำหรับเด็กในแต่ละวัน ตามกรอบการศึกษา 6 กิจกรรม ให้เหมาะสมกับความต้องการ และความสนใจของเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับหลักการนิเทศของนิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 14) ที่กล่าวว่า การนิเทศการสอนนั้นเป็นกระบวนการและความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น สอดคล้องกับสังัด อุทรานันท์ (2530 : 17) ที่ กล่าวว่าการนิเทศการสอนโดยการสังเกตในชั้นเรียนถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เพราะเป็นการ ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนโดยตรง จึงทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัด ประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์ตามกรอบการศึกษาทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการเคลื่อนไหว และจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสรี และกิจกรรมเกมการศึกษา กิจกรรมสร้างสรรค์ และ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของภัทรภรณ์ กลมลี (2550 : 93-94) พบว่าการนิเทศการศึกษา ทำให้บุคลากรมี ความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมากขึ้นทั้ง 6 กิจกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิภพ ธรรมประชา (2550 : 83-84) ที่พบว่าการนิเทศการสอน ทำครูสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยตามกิจกรรมประจำวัน ทั้ง 6 กิจกรรม สอดคล้องกับผล การศึกษาของสินประเสริฐ เวหา (2551 : 105-10) ที่พบว่าการนิเทศการสอนส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ ส่งผล ให้การดำเนินการจัดประสบการณ์ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษา ของไตรรงค์ มณีคำ (2553 : 97 - 101) ที่พบว่า การนิเทศการสอน ส่งผลให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจในการจัดประสบการณ์ สามารถเขียนแผน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัด ประสบการณ์ตามกรอบการจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้อย่างมั่นใจ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า บุคลากรยังจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้ไม่ดี เท่าที่ควร ดังนั้นบุคลากรที่รับผิดชอบจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจะต้องศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง และเข้าอบรมเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยาและพัฒนาการสำหรับเด็ก เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง





1.2 จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า บุคลากรขาดทักษะในการจัดประสบการณ์ในหลาย ๆ กิจกรรม เช่น กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเกมการศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า และควรเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เช่น การร้องเพลง การเล่นเกม วิธีการจัดประสบการณ์ เพราะครูผู้ดูแลเด็กส่วนมากไม่ได้ศึกษาวิชาการเรียนการสอน หรือเรียนทางวิชาการศึกษามาก่อน

1.3 ผลจากการนิเทศการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความประหม่า กตัตัน ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ควรเป็นครูที่ปฏิบัติการจัดประสบการณ์โดยตรง โดยเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยตรง และทำกรนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง และลดภาวะความกดดันระหว่างการนิเทศ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยด้านกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาดูงาน การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศติดตาม

2.2 ควรพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยด้านกิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศติดตาม

2.3 ควรเปรียบเทียบพัฒนาการของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์หลังการพัฒนาบุคลากร



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. กระบวนการนิเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540.
- กรมวิชาการ. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2546.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.  
กรุงเทพฯ : กองร้อยอาสาการศึกษาดินแดน, 2546.
- กระทรวงศึกษาธิการ. การจัดกิจกรรมพัฒนาความพร้อมของเด็กในส่วนต่างๆ. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- \_\_\_\_\_. การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ, 2543.
- กุลชน ธนาพงศธร. แนวคิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2536.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เบริน-เบส บุ๊คส์,  
2551.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. สุดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ชัคเซส มีเดีย, 2550.
- เกษม มโนสันต์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ, 2539.
- คงศักดิ์ ธาตุทอง. “การประยุกต์ใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน,” วารสารวิชาการ. 2(10) :  
45-46 ; สิงหาคม, 2541.
- จรรยา จันทะสมิ. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียน  
ไทยรัฐวิทยา 81 (บ้านหนองภัยศูนย์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- จันทร์เพ็ญ จันทร์วิเศษ. การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 51  
(บ้านโคกกว้าง) อำเภอบึงคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : เรียนดี,  
2535.
- จิราณวัฒน์ พัฒนสระคู. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ชวลิต ชุกกำแพง. การประเมินการเรียนรู้ Learning Assessment. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, 2550.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2540.
- ชาลี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุรพาสาสน์, 2538.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,  
2541.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2541.



- ไตรรงค์ มณีคำ. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตล อำเภอกีษราภุมิ จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การพัฒนาบุคลากร. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2544.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.  
\_\_\_\_\_. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2537.
- นันทกา ปรีดาศักดิ์. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2548.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลินิก. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุญส่ง นิลแก้ว. การวิจัยการศึกษา. เชียงใหม่ : ภาควิชาประเมินผลและการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- บุญสนอง พลมาตย์. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2545.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : บึก พอยท์, 2545.
- ประวิต เอราวรรณ์. การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2545.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาคาร, 2541.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : นิติกุลการพิมพ์, 2542.
- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2550.
- พิภพ ธรรมประชา. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
เทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ภรณ์ คุรุรัตน์. “เด็กปฐมวัยในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง,” วารสารการศึกษาปฐมวัย. 1(1), 43 – 51, 2540.
- ภัทราภรณ์ กลมลี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝกอำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา (เล่มที่ 2). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- ม่อนถิ่น นพคุณ. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
คุรุ - แม่นาจร อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.



- ยงยุทธ เมธาวิวินิจฉัย. การบริหารหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544  
ด้วยการนิเทศเชิงระบบ. กรุงเทพฯ : สกสศ., 2551.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิง  
ปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการรูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.  
ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- เยาวภา เดชะคุปต์. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : แม็ค, 2542.
- รัตน์พล บุญคงที. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ระดับปฐมวัยของศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลบ้านเข็ญ กิ่งอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้า  
อิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- โรงเรียนพัฒนศึกษา. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2553 - 2555). มหาสารคาม :  
โรงเรียนพัฒนศึกษา, 2553.
- วิจิตร ศรีสะอาด. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษาหน่วยที่ 8 – 15.  
พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.
- สงัด อุทรานนท์. การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2530.
- สนั่น มีสัจธรรม. ทางสายใหม่ของการปฏิบัติราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ. ภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2538.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา,  
2551.
- . องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา, 2545.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สมบัติ บุญประคม. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2526.
- สมสนุก จันทร์ศรี. การพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านวังน้ำมอก อำเภอ  
ศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- สมิต สัมณการ. เทคนิคการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การบริหารบุคคล สำหรับบริหารสถานศึกษา  
โครงการพัฒนาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2542.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้ง  
แอนด์พับลิชซิง, 2544.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือหลักสูตร  
การศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2548.



- สินประเสริฐ เวหา. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบึงข้าง อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สุธาสิณี ประจำเมือง. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540.
- อรทัย มูลคำ และคณะ. การบูรณาการหลักสูตร และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2542.
- Achhpal, Beena. "A Comparison of European American and Puerto Rican Parents' Beliefs and Expectations Concerning Early Intervention Programs for Preschool Children," Dissertation Abstracts International. 61(4) : 1283 - A ; October, 2000.
- Bradley, Vicki Lynnette. "Elizabeth Individual, Community and Profession : Learning to Teach and Care for Young Children in Texas," Dissertation Abstracts International. 62(12) : 4224 - A ; June, 2002.
- Calabro, Maria Rosaria. "A Qualitative Investigation of Primary Teachers' Intentional Strategies for Promoting Development in Early Childhood," Dissertation Abstracts International. 67(02) : 1657-A ; August, 2006.
- Castetter, B. William. The Personnel Function in Education Administration. New York : Macmillan, 1976.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. The Action Research Planner. 3<sup>rd</sup> ed. Victoria : DeakinUniversity Press, 1988.
- Liang, Pi-Ming. "Parents Perceived Quality of and Satisfaction With Early Childhood Programs : A Study of Taiwanese Parents who have a Child Enrolled in Kindergarten," Dissertation Abstracts International. 62(7) : 2338 - A ; January, 2002.
- McKernan, J. Curriculum Action Research. London : Kogan Page, 1996.
- Williamson, Donna. "Readiness for School : A Study of Parent, Teacher and Preschool Provider Perspectives," Dissertation Abstracts International. 64(12) : 4351 - A ; June, 2004.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



**แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย**  
**โรงเรียนพัฒนศึกษา จังหวัดมหาสารคาม**

ชื่อ.....นามสกุล.....

คำชี้แจง 1. ข้อสอบมี 20 ข้อ ใช้เวลา.....นาที

2. ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

โดยกาเครื่องหมาย X ทับ ข้อ ก ข ค หรือ ง ในกระดาษ คำตอบ

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยใช้พัฒนาเด็กอายุกี่ปี ?
  - ก. 0-5 ปี
  - ข. 1-5 ปี
  - ค. 2-5 ปี
  - ง. 3-5 ปี
2. ข้อใดไม่เป็นสาระที่ควรเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ?
  - ก. เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก
  - ข. เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคล และ สถานที่แวดล้อมเด็ก
  - ค. ด้านสังคม
  - ง. ด้านสติปัญญา
5. ข้อใดไม่เป็นบทบาทของผู้สอนปฐมวัย ?
  - ก. บทบาทในฐานะผู้เสริมสร้างการเรียนรู้
  - ข. บทบาทในฐานะผู้ดูแลเด็ก
  - ค. บทบาทในฐานะผู้บริหารหลักสูตร
  - ง. เป็นบทบาทของผู้สอนปฐมวัยทุกข้อ
6. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะการกำหนดหัวข้อเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ ?
  - ก. เหมาะสมกับวัยเด็กและการพัฒนาของเด็ก
  - ข. ตรงกับความต้องการของเด็ก
  - ค. สอดคล้องกับสภาพและการดำเนินชีวิตของเด็ก
  - ง. เป็นลักษณะของการกำหนดหัวข้อเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ทุกข้อที่กล่าวมา
7. ข้อใดกล่าวถูกต้อง การเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ?
  - ก. ชื่อหน่วย วัน/เวลา ชื่อกิจกรรม จุดประสงค์
  - ข. ชื่อหน่วย ชื่อกิจกรรม วัน/เวลา จุดประสงค์
  - ค. ชื่อหน่วย ชื่อกิจกรรม จุดประสงค์ วัน/เวลา
  - ง. ชื่อหน่วย วัน/เวลา จุดประสงค์ ชื่อกิจกรรม



8. ข้อใดกล่าวถูกต้อง ?
- สาระการเรียนรู้เด็กปฐมวัยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์ชีวิต และ ประสบการณ์สำคัญ
  - สาระการเรียนรู้เด็กปฐมวัยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ สาระที่สำคัญ และ สาระที่ควรเรียนรู้
  - สาระการเรียนรู้เด็กปฐมวัยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์สำคัญ และ สาระที่ควรเรียนรู้
  - สาระการเรียนรู้เด็กปฐมวัยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์ชีวิต และ สาระที่ควรเรียนรู้
9. สิ่งที่ได้จากการสังเกต สนทนากับเด็ก และผู้สอนบันทึกไว้ คือข้อใด
- สิ่งที่เด็กอยากรู้
  - สิ่งที่เด็กรู้แล้ว
  - สิ่งที่เด็กควรรู้
  - ถูกทุกข้อ
10. เด็กวัย 3 ขวบ มีช่วงความสนใจ ตามข้อใด
- ประมาณ 8 นาที
  - ประมาณ 10 นาที
  - ประมาณ 12 นาที
  - ประมาณ 15 นาที
11. ข้อใดเป็นพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจของเด็กอายุ 3 ปี ?
- รู้จักใช้คำถาม “อะไร”
  - บอกชื่อของตนเองได้
  - รับประทานอาหารด้วยตนเองได้
  - แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
12. ข้อใดเป็นการพัฒนาการกล้ามเนื้อใหญ่ เด็กอายุ 4 ปี
- กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้
  - กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้
  - วิ่งตามลำพังได้
  - เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว
13. ข้อใดเป็นพัฒนาการด้านสังคมของเด็กอายุ 5 ปี ?
- เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม
  - รู้จักขอบคุณเมื่อรับของขวัญจากผู้ใหญ่
  - ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง
  - สร้างผลงานตามความคิดของผู้ใหญ่



14. กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ควรใช้เวลาการจัดกิจกรรมตามข้อใด
- ไม่ควรเกิน 10 นาที
  - ไม่ควรเกิน 15 นาที
  - ไม่ควรเกิน 20 นาที
  - ไม่ควรเกิน 25 นาที
15. กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี ควรใช้เวลาการจัดกิจกรรมตามข้อใด
- ประมาณ 20 นาที
  - ประมาณ 40 นาที
  - ประมาณ 60 นาที
  - ประมาณ 40-60 นาที
16. กิจกรรมใดที่ส่งเสริมการพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก ?
- เล่นเครื่องเล่นสนาม
  - เล่นอิสระกลางแจ้ง
  - เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี
  - เล่นเกมต่อภาพ
17. ข้อใดเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี ?
- การเขียนภาพและการเล่นสี
  - การร้องเพลง
  - การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - การฟังเรื่องราวนิทาน คำคล้องจอง คำกลอน
18. กิจกรรมใดที่พัฒนาการใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกายที่ผสมผสานสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ?
- กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ
  - กิจกรรมสร้างสรรค์
  - กิจกรรมกลางแจ้ง
  - กิจกรรมเสริมประสบการณ์
19. กิจกรรมใดที่ช่วยพัฒนาสติปัญญาของเด็กมากที่สุด ?
- กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ
  - กิจกรรมเกมการศึกษา
  - กิจกรรมกลางแจ้ง
  - กิจกรรมวงกลม
20. กิจกรรมใดที่มุ่งเน้นให้เด็กได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ฝึกการทำงาน ?
- กิจกรรมเกมการศึกษา
  - กิจกรรมกลางแจ้ง
  - กิจกรรมเสริมประสบการณ์
  - กิจกรรมสร้างสรรค์

\*\*\*\*\*



ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดประสบการณ์  
สำหรับเด็กปฐมวัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	ค่าความ สอดคล้อง (IOC)	ความหมาย
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



## แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการจัดประสบการณ์  
สำหรับเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....  
ตำแหน่ง ..... วุฒิการศึกษา.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1. การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดอย่างไรบ้าง ?

.....  
.....

2. ขอบข่ายของการจัดการกิจกรรมประจำวัน ควรเลือกกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนา  
ด้านใดบ้าง ?

.....  
.....

3. ในแต่ละวันครูควรจัดกิจกรรมให้เด็กอายุ 3-5 ปีอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด

.....  
.....

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านใด และควรจัด  
กิจกรรมด้วยวิธีใดจึงจะเหมาะสมกับเด็กอายุ 3-5 ปี

.....  
.....

5. การจัดกิจกรรมกลางแจ้งควรจัดในลักษณะใด ?

.....  
.....

6. การจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะต้องจัดอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ?

.....  
.....



7. การกิจกรรมเสริมประสบการณ์ควรจัดอย่างไร ?

.....  
 .....

8. การกิจกรรมสร้างสรรค์ควรจัดอย่างไร ?

.....  
 .....

9. การจัดกิจกรรมเสรีควรจัดอย่างไร ?

.....  
 .....

10. การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาควรจัดในลักษณะใด ?

.....  
 .....

11. การจัดสภาพแวดล้อม ท่านมีความเข้าใจอย่างไร และมีวิธีดำเนินการอย่างไร ?

.....  
 .....

12. การจัดหาและผลิตสื่อ-อุปกรณ์ ในการสอนท่านมีวิธีการผลิตหรือจัดหาอย่างไร ?

.....  
 .....

13. การประเมินพัฒนาการของเด็กควรคำนึงถึงอะไรบ้าง และท่านมีวิธีดำเนินการอย่างไร?

.....  
 .....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์  
 (.....)





## แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1. ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์หรือไม่  
อย่างไร

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

2. หลังจากประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ท่านสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ได้หรือไม่ อย่างไร

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

3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ หรือไม่

3.1 การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน ท่านมีความเข้าใจ อย่างไร

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

3.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ท่านมีความเข้าใจอย่างไร

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

3.3 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ท่านมีความเข้าใจอย่างไร

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

3.4 การวางแผนการสอนท่านมีความเข้าใจอย่างไร

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



3.5 การปฏิบัติการสอน ท่านมีความเข้าใจอย่างไร

.....  
 .....

3.6 การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ท่านมีความเข้าใจอย่างไร

.....  
 .....

4. ท่านคิดว่าการจัดประสบการณ์จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กอย่างไร

.....  
 .....

5. ท่านมีปัญหา / อุปสรรคในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

.....  
 .....

6. ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์  
 (.....)



### แบบสัมภาษณ์การนิเทศ ฉบับที่ 3

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1

ผู้ให้สัมภาษณ์..... สอนชั้น .....

วัน เดือน ปี ..... เวลาสอน .....

สถานที่ .....

ผู้สัมภาษณ์ .....

คำชี้แจง สัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนสำหรับเด็ก  
ปฐมวัย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิด ขอบเขตเนื้อหา โดยเติมข้อความลงในช่องว่าง  
ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการสอนของท่านอย่างไร

.....  
.....

2. ท่านได้ใช้สื่อการเรียนการสอนหรือไม่อย่างไร

.....  
.....

3. ในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ขั้นตอนใดบ้างท่านยังไม่เข้าใจและอย่างไร

3.1 การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน

.....  
.....

3.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

.....  
.....

3.3 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

.....  
.....

3.4 การวางแผนการสอน

.....  
.....

3.5 การปฏิบัติการสอน

.....  
.....



## 3.6 การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน

.....  
 .....

4. หลังจากการสอนแล้ว ท่านคิดว่านักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้หรือไม่อย่างไร

.....  
 .....

5. หลังจากการสอนแล้ว ท่านคิดว่านักเรียนจะนำไปใช้ในชีวิตรหรือไม่อย่างไร

.....  
 .....

6. ปัญหา / อุปสรรค

.....  
 .....

7. ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์  
 (.....)



## แบบสังเกต ฉบับที่ 1

ชื่อ-สกุลผู้ถูกสังเกต.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....

คำชี้แจง แบบสังเกตนี้ใช้สำหรับประเมินพฤติกรรมการสอนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โปรดทำ  
เครื่องหมาย / ลงในช่องผลการประเมิน

รายการ	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)	
1. การจัดกิจกรรมเป็นไปตามลำดับขั้น				
1.1 การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและ จังหวะ				
1.2 การจัดกิจกรรมเสรี				
1.3 การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง				
1.4 การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์				
1.5 การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา				
2. มีการใช้คำพูด ท่าทาง และให้ กำลังใจ				
3. ใช้วิธีการกระตุ้นเร้าความสนใจ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างเหมาะสม				
4. ใช้สื่อ สอดคล้องกับจุดประสงค์และ เนื้อหา				
5. เชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียน เข้ากับชีวิตจริง				
6. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ แจ่มใส เป็นมิตร				
7. มีการสรุปบทเรียน				
8. มีการประเมินผลระหว่างเรียน				
9. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติ กิจกรรมด้วยตนเอง				

## เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนระหว่าง	31 - 39	หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี
คะแนนระหว่าง	21-30	หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้
คะแนน ต่ำกว่า	20	หมายถึง ควรปรับปรุง



## แบบสังเกต ฉบับที่ 2

ชื่อ-สกุลผู้ถูกสังเกต.....  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....  
 สถานที่สอน .....ผู้สังเกต .....

คำชี้แจง แบบสังเกตนี้ใช้สำหรับประเมินพฤติกรรมนักเรียนที่ได้รับการจัดประสบการณ์  
 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการประเมิน

รายการ	ระดับพฤติกรรม		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	มี	ไม่มี	
1. นักเรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้หรือไม่			
2. นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้หรือไม่			
3. นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหรือไม่			
4. นักเรียน เรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุขหรือไม่			
5. นักเรียนคิดอย่างมีเหตุผลหรือไม่			
6. นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้หรือไม่			
7. นักเรียนเห็นแก่ส่วนรวมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้หรือไม่			
8. นักเรียนสามารถทำงานเป็น สร้างงานเป็น หรือไม่			

ปัญหา/อุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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



### แบบสังเกตการปฏิบัติงาน

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เหตุการณ์.....

.....

.....

.....

ผลที่เกิดขึ้น.....

.....

.....

.....

.....

.....

สะท้อนความคิด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก  
(.....)





### แบบประเมินแผนการจัดการวัดประสพการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการวัดประสพการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนพัฒนศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อ-สกุลผู้เขียนแผนการจัดการวัดประสพการณ์.....ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....  
แผนการจัดการวัดประสพการณ์.....  
หน่วย.....เรื่อง.....  
ชั้นอนุบาลปีที่.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินแผนการจัดการวัดประสพการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของกลุ่ม  
ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้ทำเครื่องหมายลง / ลงในช่องผลการประเมินตามความเป็นจริง

รายการประเมิน / กิจกรรม	ผลการประเมิน				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1. การเขียนสาระสำคัญของแผนการจัดการวัดประสพการณ์					
2. การกำหนดจุดประสงค์					
3. สาระการเรียนรู้					
4. วิธีดำเนินกิจกรรม					
4.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ					
4.2 กิจกรรมเสรี					
4.3 กิจกรรมกลางแจ้ง					
4.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์					
4.5 กิจกรรมสร้างสรรค์					
4.6 กิจกรรมเกมการศึกษา					
5. กำหนดเวลาสอดคล้องกับกิจกรรม					
6. กำหนดสื่อการเรียนการสอน					
7. วิธีการวัดผลประเมินผลการเรียน					
8. วิธีสอนเหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน					
9. วิธีการสอนสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ได้เอง					
10. กิจกรรมเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนรวมคะแนน					



## สรุปผลการประเมิน

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผลการประเมิน ได้ค่าเฉลี่ย.....

## ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
.....)



## แบบบันทึกการประชุม

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เหตุการณ์.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึก  
(.....)

ภาคผนวก ข  
ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย



**แผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ชั้นเตรียมอนุบาลปีที่ 2**  
**หน่วยหลัก** สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก **หน่วยย่อย** สี (โลกสวยด้วยสีล้วน)  
**แผนการจัดประสบการณ์ที่ 1** เรื่อง คุณลักษณะของสี  
 สัปดาห์ที่ 32 ลำดับวันที่ 156 สอนวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

<b>1. สิ่งที่ได้รู้แล้ว</b> - สีแดง สีดำ สีขาว สีเหลือง - สีเขียว สีบ้าน	<b>2. สิ่งที่ได้กอยากรู้</b> - สีมีกี่สี - การทำสี - การผสมสี	<b>3. สิ่งที่ได้ควรรู้</b> - การเลือกใช้สี - ประโยชน์ของสี - โทษของสี
--	--	--

1. **สาระสำคัญ** สีที่เราเห็นสีลักษณะแตกต่างกัน บางชนิดก็เป็นสีแห้ง บางชนิดก็เป็นสีน้ำ บางชนิดก็เป็นผง แต่ละชนิดก็ใช้แตกต่างกันไป เราต้องรู้จักคุณสมบัติของสีเหล่านั้น จึงจะนำไปใช้ได้ถูกต้อง

**2. จุดประสงค์การเรียนรู้**

2.1 **จุดประสงค์ปลายทาง** เพื่อให้เด็กมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของสีสามารถ แยกใช้ได้ถูกต้อง

2.2 **จุดประสงค์นำทาง**

2.2.1 เพื่อให้เด็กสามารถปฏิบัติตามสัญญาณและคำบรรยายได้

2.2.2 เพื่อให้เด็กสามารถสร้างผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ และเสรี

2.2.3 เพื่อให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น และตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่สนทนาได้

2.2.4 เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวในการเล่นร่วมกับคนอื่นได้

2.2.5 เพื่อให้เด็กสามารถนำภาพที่เหมือนกันมาจัดเข้าคู่กันได้

**3. สาระการเรียนรู้**

3.1 **ลักษณะของสี**

**ประสบการณ์สำคัญ**

3.1.1 การเขียนภาพและระบายสีอิสระ

3.1.2 การสร้างแบบจำลองต่าง ๆ ด้วยดินเหนียว ดินน้ำมัน ทราย ไม้ ฯลฯ

3.1.3 การสำรวจและอธิบายความเหมือน ความต่างของสิ่งต่าง ๆ

**4. สื่อการเรียนรู้ / แหล่งการเรียนรู้**

4.1 ดินน้ำมัน แผ่นรองปั้น

4.2 เกมส่งบอลข้ามศีรษะ

4.3 เกมจัดหมวดหมู่ภาพกับสัญลักษณ์

**5. การวัดผลและการประเมินผล**

5.1 **วิธีวัดผลและประเมินผล**

5.1.1 สังเกตการปฏิบัติตามสัญญาณและคำบรรยาย

5.1.2 สังเกตการตอบคำถาม และการแสดงความคิดเห็น

5.1.3 ตรวจสอบผลงานการปั้น



## 5.2 เครื่องมือวัดผล

5.2.1 แบบประเมินผลการจัดประสบการณ์

5.2.2 ผลงานการปั้น

## 5.3 เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล

ระดับ 3 ดี

ระดับ 2 พอใช้

ระดับ 1 ปรับปรุง

## 6. กิจกรรมการเรียนรู้

### 6.1 กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ (20 นาที)

6.1.1 กิจกรรมพื้นฐาน ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายไปทั่วบริเวณอย่างอิสระตามจังหวะ เมื่อได้ยินสัญญาณหยุดให้หยุดเคลื่อนที่ในท่านั้นทันที

6.1.2 เด็กและครูกำลังร่วมกันเกี่ยวกับคำบรรยายที่ได้ปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้ “ เด็ก ๆ นั่งรถไฟเข้าไปในเมือง รถไฟวิ่งผ่านถนน รยยนต์หยุดให้รถไฟผ่านไปก่อนตามสัญญาณไฟสีแดง รถไฟผ่านไปแล้วรถยนต์ได้สัญญาณไฟเขียวจึงแล่นผ่านไฟ ข้างทางมีต้นไม้สีเขียวเต็มไปหมด มองขึ้นไปบนท้องฟ้าสีฟ้าสดใส สี ผ่านตัวเมืองมองเห็นตึกสีต่าง ๆ เช่น สีเหลือง สีเขียว สีเทา สีแดง สีน้ำตาล

6.1.3 ครูให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระ เมื่อได้ยินสัญญาณหยุดให้หยุดปฏิบัติตามคำบรรยาย

6.1.4 ให้เด็กปฏิบัติกิจกรรมในข้อ 4.1.3 นี้ซ้ำอีก

### 6.2 กิจกรรมสร้างสรรค์และกิจกรรมเสรี (60 นาที)

6.2.1 เด็กและครูร่วมกันจัดโต๊ะเพื่อฝึกกิจกรรมการปั้นดินน้ำมัน เสร็จแล้วครูแจกดินน้ำมัน และแผ่นรองปั้นให้เด็กคนละ 1 ชุด โดยครูอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติให้เด็กดู แล้วให้ลงมือปฏิบัติตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ อย่างอิสระ โดยครูคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ

6.2.2 เมื่อเด็กปฏิบัติกิจกรรมเสร็จแล้ว นำผลงานมาให้ครูดู โดยบอกชื่อผลงานและวิธีการทำผลงานใดที่เหมาะสมจะจัดเก็บ ให้เก็บไว้ในกล่องผลงานของเด็กเอง โดยครูเขียนชื่อผลงาน ชื่อเด็ก วันเดือนปีที่ทำกำกับไว้ด้วย

6.2.3 สำหรับเด็กที่ปฏิบัติกิจกรรมเสร็จแล้ว หรือรอโต๊ะว่างให้เล่นตามมุมอย่างอิสระ เป็นการฝึกการรอโอกาส

6.2.4 เมื่อเด็กปฏิบัติกิจกรรมครบทุกคนแล้ว ครูแนะนำให้เด็กช่วยกันทำความสะอาด บริเวณและช่วยกันจัดเก็บสิ่งของ อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าที่ให้เรียบร้อย

### 6.3 กิจกรรมเสริมประสบการณ์ (30 นาที)

6.3.1 เด็กและครูสนทนา ร่วมกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของสีชนิดต่าง ๆ โดยครูอธิบาย ให้เด็กฟังว่า สีแต่ละชนิดก็มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น สีเทียน สีน้ำ สีน้ำมัน สีฝุ่น สีสะท้อนแสง สีโปสเตอร์ เป็นต้น

6.3.2 ครูตั้งคำถามให้เด็กช่วยกันตอบ เช่น

- เวลาวาดภาพเด็กใช้สีอะไรระบายภาพนั้น
- เด็ก ๆ รู้จักสีที่ประเภท ฯลฯ



6.3.3 เด็กและครูร่วมกันหาเด็กอาสาสมัคร 2 – 3 คน ออกมาวาดภาพระบายสีให้เพื่อน ๆ ดู และบอกด้วยว่าสีที่ใช้ระบายนั้นเป็นสีชนิดใด ต้องผสมกันอะไรก่อนหรือไม่จึงจะใช้ระบายได้

6.3.4 เสร็จแล้วสนทนา สรุปร่วมกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของสีต่าง ๆ

#### 6.4 กิจกรรมกลางแจ้ง (30 นาที)

6.4.1 เด็กจัดแถวตอนเรียงหนึ่ง ทำท่านกบินลงสู่สนาม

6.4.2 เมื่อถึงสนามแล้ว ครูให้เด็กกอบอุ้มร่างกายโดยการวิ่งเหยาะ ๆ อยู่กับที่ 2 – 3 นาที

6.4.3 เด็กและครูสนทนา ร่วมกันเกี่ยวกับการเล่นเกมส่งบอลข้ามศีรษะ โดยครูอธิบายวิธีการเล่นให้เด็กฟัง ดังนี้

- แบ่งเด็กเป็นกลุ่ม ๆ ละ 10 คน แต่ละกลุ่มเข้าแถวตอน นั่งลงเหยียดเท้าต่อคนข้างหน้า คนที่อยู่หัวแถวถือลูกบอล 1 ลูก

- ครูให้สัญญาณเริ่มเล่น คนที่อยู่หัวแถวส่งลูกบอลไปข้างหลังโดยข้ามศีรษะให้คนข้างหลังยึดตัวมารับบอลพยายามไม่ให้ขาอง แล้วส่งต่อไปเรื่อย ๆ คนสุดท้ายรับบอลได้แล้วลุกขึ้นกลุ่มใดลุกขึ้นก่อนเป็นผู้ชนะ

6.4.4 ครูให้เด็กได้เล่นอย่างอิสระ จนได้เวลาพอสมควร จึงให้เด็กไปทำความสะอาดร่างกาย กลับเข้าห้องเรียน เพื่อเตรียมตัวไปรับประทานอาหารกลางวัน

#### 6.5 กิจกรรมเกมการศึกษา (30 นาที)

6.5.1 เด็กและครูสนทนา ร่วมกันเกี่ยวกับเกมจัดหมวดหมู่ภาพกับสัญลักษณ์ โดยครูแนะนำวิธีการเล่นเกมให้เด็กฟัง

6.5.2 แบ่งเด็กเป็นกลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มเล่นเกมชุดใหม่ เกมที่เคยเล่นแล้ว หรือเครื่องเล่นสัมผัส

6.5.3 เมื่อเด็กเลิกเล่นเกมแล้ว ครูแนะนำให้เด็กช่วยกันเก็บสิ่งของต่าง ๆ เข้าที่ให้เรียบร้อย

(ลงชื่อ) ..... ผู้สอน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....





## 7. ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร

.....  
 .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้บริหาร  
 ( นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ )  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนศึกษา  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

## 8. บันทึกหลังการสอน

### 8.1 ผลการสอน

.....  
 .....

### 8.2 ปัญหา / อุปสรรค

.....  
 .....

### 8.3 ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

.....  
 .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้สอน  
 ( ..... )  
 ตำแหน่ง .....  
 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....



## แบบประเมินผลการจัดประสบการณ์ รายวัน

ปีการศึกษา ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

กิจกรรมการประเมิน		กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ			กิจกรรมเสริมประสบการณ์			กิจกรรมสร้างสรรค์และเสรี			กิจกรรมกลางแจ้ง			กิจกรรมเกมการศึกษา		
ผู้ประเมิน	ชื่อ - นามสกุล	การปฏิบัติตามสัญญาณ	การปฏิบัติตามคำสั่ง	ความคิด และจินตนาการ	ความกล้าในการแสดงออก	การสนทนา แสดงความคิดเห็น	การตอบคำถาม	ผลงานการปั้น	ความสวยงาม	ความคิดสร้างสรรค์	ความสนุกสนาน	การช่วยเหลือ แบ่งปัน	การระวังอุบัติเหตุ	ความเข้าใจในเกม	การแบ่งปัน การรอโอกาส	การเก็บสิ่งของเข้าที่

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

- 3 ดี  
2 พอใช้  
1 ปรับปรุง

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

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

(ลงชื่อ) ..... ผู้บริหาร

(.....)

ตำแหน่ง .....

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



ภาคผนวก ค  
ภาพประกอบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร







ภาพประกอบ 6 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย









ภาพประกอบ 7 บุคลากรจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า





## ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ	นางสาวบงกชธร โคตรสมบัติ
วันเกิด	วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 167 หมู่ที่ 11 บ้านหนองเจริญ ตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพัฒนาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 44000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิชาเอกคหกรรมอาหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
พ.ศ. 2548	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. 2556	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

