

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้
และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี

วิทยานิพนธ์
ของ
งามรัตน์ มีจันที

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้
และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒិการศึกษาปฐมวัย
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี

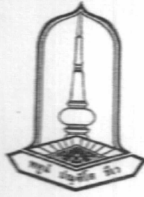
วิทยานิพนธ์
ของ
งามรัตน์ มีจันที

เสนอต่อมหาวิทาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางงามรัตน์ มีจันท์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รศ.ดร.เพชฌัญญู กิจระการ)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

(อาจารย์ ดร.พงษ์ทิพัฒน์ สายทอง)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(รศ.ดร.กนก สมะวรรณะ)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๑ เดือน ๗.๑. พ.ศ. 2558



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2558



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้การดูแลเป็นกำลังใจให้คำแนะนำข้อคิดเห็นอันมีค่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยทุกขั้นตอนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เผด็จ ภิระการ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.พงษ์พัฒน์ สายทอง กรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.กนก สมะวรรณะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเพิ่มเติมสาระสำคัญที่มีค่ายิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กันต์มพัชญ์ อยู่อำไพ อาจารย์ ดร.มานิตย์ อาชานอก และอาจารย์จงกลคำมี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งส่งผลให้ผลการวิจัยมีคุณภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.รัฐสาน เลาทสุโยธิน อาจารย์ ดร.ประพรธน์ พลชะวีระ อาจารย์วิลาวัลย์ คัดทะจันท์ อาจารย์สุดาเรศ ศิริสิทธิ์ธนาภาค อาจารย์อรชร อุปไซ อาจารย์ เปรมณัช แจ้งจันท์ อาจารย์ทองใบ แวศรี อาจารย์ดวงดาว แสนมะสูง อาจารย์รัตนพร ศิริแวง และอาจารย์เบญญาภา ทวีทรัพย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลาพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและเพิ่มเติมสาระสำคัญที่มีค่ายิ่งในการจัดทำโครงร่างรูปแบบการฝึกอบรมฯ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมี ต้นเจริญ อาจารย์ ดร.นุชจรี บุญเกต อาจารย์ ดร.ดรณภพ เพียรจัด และอาจารย์ ดร.กอบสุข คงมนัส ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาอันมีค่าตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการรับรองรูปแบบการฝึกอบรมฯ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณในบุญคุณของ คุณแม่ชะบา ดวงจันทร์ คุณอภิชาติ มีจันท์ สามี น้องสาว และลูกๆ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ เป็นผู้ให้ความรักความเอาใจใส่เสมอมา รวมทั้งคอยแนะนำผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษาได้ในวันนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่พึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในอนาคตหากเป็นคุณความดีอันเกิดต่อบุคคล สังคมใดก็ตาม ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีความชอบทั้งปวงนั้นเป็นการสรรเสริญบูชาแด่ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องถึงข้างต้น รวมทั้งเจ้าของเอกสารงานวิจัยที่อ้างอิงใน บรรณานุกรมทุกท่านขอคุณผลบุญแห่งความดีดังกล่าวเป็นอันสงฆ์ให้ทุกท่านมีความสุขความเจริญ ประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ทั้งบุคคลและองค์กรที่ทรงคุณค่าต่อประเทศชาติและสังคมสืบไป

งามรัตน์ มีจันท์



ชื่อเรื่อง	การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี
ผู้วิจัย	นางงามรัตน์ มีจันทิ
กรรมการควบคุม	อาจารย์ ดร.รัชนีวรรณ ตั้งภักดี และอาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา เทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 3) สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและ 4) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 215 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบปฐมวัยศึกษาโรงเรียนเดียวกันกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบไม่ตรงวุฒิ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 31 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัย และอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยจำนวน 10 คนและ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สถาบันอุดมศึกษา หรือ อาจารย์สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา หรือ มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์ผู้สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 2) แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและ 3) แบบรับรองรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ 1) นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมฯ 2) เป้าหมายของการฝึกอบรมฯ 3) ผู้สอนงาน 4) ผู้รับการสอนงาน 5) วิธีการฝึกอบรมฯ 6) กิจกรรมการฝึกอบรมฯ 7) สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมฯ 8) การสร้างปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรมฯ 9) แนวทาง



การประเมินผลการฝึกอบรมฯ 10) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย มีทั้งหมด 9 ขั้นตอน 1) กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมฯ 2) กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมฯ 3) กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมฯ 4) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมฯ 5) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมฯ 6) เลือกเทคนิคการฝึกอบรมฯ 7) จัดหาปัจจัยสนับสนุน การฝึกอบรมฯ 8) จัดการฝึกอบรมฯ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) เตรียมการ สอนงาน (2) ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ (3) สอนไปตามขั้นตอน (4) สรุปการสอนงาน (5) ติดตาม ประเมินผล 9) การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมฯ



TITLE A proposed OF on the job training model with coaching technique for developing knowledge and skill in conducting learning activities for early childhood teachers with non bachelor's degree of education early childhood inschools under the office of education service areas inudonthani

AUTHOR Mrs. Ngamrat Meechantee

ADVISORS Dr. Ratchaneewan Tangpakdee and Dr. Bunchoo Bunlikhitsiri

DEGREE M.Ed. **MAJOR** Educational Technology

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2015

ABSTRACT

The purposes of this research are 1) to study the training program in teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers 2) to study condition, problem, and needed issues concerning the training program in teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers 3) to create the training program in teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers 4) to present the training program in teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers through three samples; 1) 31 of non B.Ed. in early childhood education primary teachers teaching in schools of UdonThani primary educational service area 3 and 31 graduated B.Ed. in early childhood education primary teachers with primary teachers graduated from different bachelor in the same school in UdonThani primary educational service area 3 2) 10 early childhood educational experts and education technology professors with experience in training from institution of education, to study the opinions concerning the training form in teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers 3) 5 experts in early childhood education institution, or professors in education technology institution, or more than five years experienced in teaching subject which concerning of early childhood education. Research tools are 1) condition, issue, and learning activity creation requirement as query for non B.Ed. in early childhood education primary teachers 2) evaluation of structure's suitability in the training program in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers created by research experts 3) the



certification given by experts for the training program in teaching technique in learning activity creation by non B.Ed. in early childhood education primary teachers.

The result of research showed that component of the training with teaching technique in learning activity creation of non B.Ed. in early childhood education primary teachers are;

- 1) launch policies to support the training with teaching technique for improve skill of learning activity creation in non B.Ed. in early childhood education primary teachers
- 2) the objectives of the training by teaching technique are acknowledging and improving skill, understanding, and attitude building in learning activity creation for non B.Ed. in early childhood education primary teachers to create suitable learning activity for preschool children
- 3) trainers of the training program are required the skills and knowledge concerning of the fields as taking an important role in processing the program
- 4) trainees in the training with teaching technique program have to attribute the learning activity creation skill with proper roles and responsibilities
- 5) trainers suggest the point of view in working for individuals or particular group in training method with teaching technique
- 6) the training activity conducted by teaching technique
- 7) media support the training program
- 8) interaction, atmosphere, and environment in training program
- 9) guidelines for evaluate the result of training program with teaching technique
- 10) key of success factors which enhance training program with teaching program and help in training with teaching technique process for learning activity creation in non B.Ed. early childhood education primary teachers.

Procedure of training program with teaching technique in learning activity creation for non B.Ed. early childhood education primary teachers;

- 1) administrators and trainers make decision through meeting, considering about supporting policies for training program with teaching technique for improving learning activity creation skill for non B.Ed. early childhood education primary teachers
- 2) specify the work field in training program with teaching technique. Trainers are required to study work roles and analyze the standard of those outcomes and compliment of trainees
- 3) specify the requirement and necessity in training program with teaching technique. Trainers and trainees analyze defected issues below the standard or the lack of; knowledge, expertise, experience, or skill in making course contents, technique selecting for training including standard and evaluation
- 4) specify the objective of training program with teaching technique. Trainers specify the behavioral objective which be able to demonstrate, evaluate, explicit, possible, and understandable for institution's benefit
- 5) trainers and trainees cooperate



to create the training program which would lead trainees to achieve the goals with better behavioral changes 6) trainers selected technique for conveying knowledge, facts, and information towards trainees in the most appropriate way such as description, demonstration, explanation, illustration, analyze case study, etc. for training program with teaching technique 7) administrators and trainers are specifying and providing tool, equipment, and usable material including budget and resource for making the training program achieve the goals 8) training program with teaching technique management 9) evaluation and feedback of training program with teaching technique



สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
	ความสำคัญของการวิจัย 4
	ขอบเขตของการวิจัย 4
	นิยามศัพท์เฉพาะ 6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
	หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 9
	แนวทางการดำเนินงานจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 18
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย 28
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากร 35
	แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม 38
	แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมในงาน 51
	กระบวนการสอนงาน 54
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 62
	งานวิจัยในประเทศ 62
	งานวิจัยต่างประเทศ 70
3	วิธีดำเนินการวิจัย 72
	ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 72
	ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึก อบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 73
	ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 75
	ระยะที่ 4 รับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 76



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	78
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	80
ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	143
ระยะที่ 4 ผลของการรับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย	163
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	183
ความมุ่งหมายของการวิจัย	183
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	183
สรุปผล	187
อภิปรายผล	196
ข้อเสนอแนะ	198
บรรณานุกรม	200
ภาคผนวก	208
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	209
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินโครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	211
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย	213
ภาคผนวก ง ตัวอย่าง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	215
ภาคผนวก จ ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	222



บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา 236	236
ประวัติย่อของผู้วิจัย	255



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อเด่นและข้อจำกัดของวิธีการฝึกอบรม	43
2	แสดงผลสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ...	61
3	แสดงผลสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	62
4	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงวุฒิและไม่ตรงวุฒิ	80
5	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	82
6	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	86
7	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	90
8	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	94
9	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	98
10	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	102
11	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและ จังหวะ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	108
12	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	112
13	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	116
14	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	120
15	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	124
16	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	129
17	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 1	133



29	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 13	142
30	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย (n = 10)	151
31	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนของรูปแบบการฝึก อบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย (n = 10)	158
32	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วยต่อองค์ประกอบของ รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	164
33	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วยต่อขั้นตอนของรูปแบบ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	172
34	สรุปสภาพการจัดกิจกรรมของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	188
35	สรุปความต้องการการจัดกิจกรรมของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ...	190



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างแนวการจัดประสบการณ์เด็กปฐมวัย	26
2 แสดงแนวทางในการประเมินผลของสุรพล จันทราปัติ	49
3 กระบวนการของการฝึกอบรมของธงชัย สันติวงศ์	57
4 กระบวนการของการฝึกอบรมของแนดเลอร์	59
5 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการฝึกอบรมของขจรศักดิ์ หาญณรงค์	60



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เด็กกลุ่มอายุ 3 – 6 ปี หรือเด็กปฐมวัย ถือเป็นช่วงวัยทองของชีวิต ที่ต้องได้รับการดูแลที่ดีที่สุดทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิด ถึง 6 ปี จะมีอิทธิพลต่อชีวิตและอนาคตของเด็ก เพราะเด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติ เด็กวัยนี้เป็นวัยที่ต้องพึ่งพาผู้ใหญ่หากได้รับการอบรมเลี้ยงดูส่งเสริมอย่างถูกต้อง และได้รับการตอบสนองพื้นฐานอย่างเพียงพอเท่ากับได้วางรากฐานที่ดีๆ ให้กับเด็กปฐมวัยที่มีความสุขในชีวิตข้างหน้า เป็นพลเมืองดีที่มีคุณภาพของประเทศชาติในอนาคต การจัดการศึกษาปฐมวัยในปัจจุบัน แม้จะไม่ใช่เป็นการศึกษาภาคบังคับแต่รัฐบาลก็ให้การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ โดยมุ่งที่จะเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : 3)

ประสบการณ์ที่จัดให้เด็กปฐมวัย ไม่ว่าจะเป็ด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกัน การสกัดกั้นพัฒนาการด้านใดด้านหนึ่งย่อมเกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อพัฒนาการด้านอื่นๆ ซึ่ง (หรรษา นิลวิเชียร. 2535 : 11-12) ได้กล่าวว่า การที่ครูปฐมวัยให้เด็กทำกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้วิชาการ หรือบังคับให้เรียนทั้งที่ยังไม่พร้อมในการเรียน อาจทำให้เด็กเสียโอกาสการพัฒนาด้านอื่นๆ เนื่องจากเด็กต้องปฏิบัติตามรูปแบบที่ครูเป็นผู้กำหนดซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ครูยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่การจัดกิจกรรมที่ครูเป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการ

ตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยคือ “ครู” การที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม – วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรักความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กรมวิชาการ. 2546 : 3) ได้นั้นจะต้องเป็นครูวิชาชีพที่มีการพัฒนาความมั่นใจและความสามารถของตนให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นตามลำดับเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าครูคือผู้สร้างคนสร้างชาติสร้างศาสตร์สร้างภูมิปัญญาและศักดิ์ศรีของชาติครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาสภาพของชาติบ้านเมือง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาน และกรรณิการ์ บารมี. 2545 : 1) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยถือว่าครูผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กเป็นอย่างมากครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดสภาพแวดล้อมประสบการณ์และจัดกิจกรรมที่ครูกับเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่ายโดยครูเป็นผู้สนับสนุนและเรียนรู้ร่วมกับเด็กส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำเรียนรู้ค้นพบด้วยตนเองดังนั้นครูจะต้องยอมรับเห็นคุณค่ารู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนเพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 7) ดังนั้นครูปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยเพื่อจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้นแตกต่างไปจากระดับประถมศึกษาคือระดับปฐมวัยศึกษา มิได้มุ่งการอ่านออก เขียนได้ และคิดเลขเป็นเพียงอย่างเดียว หรือเรียนรู้



เนื้อหาวิชาตามความต้องการของผู้ปกครองซึ่งไม่ช่วยให้เด็กเกิดการรู้คิด และเป็นการสูญเปล่าเพราะเมื่อขึ้นประถมศึกษา อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ดังที่ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2536. 2536 : 7-9) ได้กล่าวว่า ครูปฐมวัยต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการ เป็นหน่วยการสอน ตามตารางการจัดกิจกรรมประจำวัน ได้แก่ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ กิจกรรมการเล่นตามมุม กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง และกิจกรรมเกมการศึกษา ซึ่งแต่ละกิจกรรมครูควรจัดให้เด็กมีพัฒนาการด้านต่างๆไปพร้อมกัน ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการสอน และมีการประเมินพัฒนาการในแต่ละด้าน ตามความเหมาะสมกับวัยและธรรมชาติของเด็กแต่ละคนสอดคล้องกับ (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาชิต. 2537 : 108) ที่กล่าวว่าครูปฐมวัยควรมีความรู้ระดับปริญญาตรี ด้านการปฐมวัยศึกษา ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมระดับปฐมวัยศึกษาได้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยศึกษา โดยดำเนินการจัดตามจุดมุ่งหมาย นโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ พ.ศ. 2523 ซึ่งปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับนี้มาตลอด ทั้งในด้านการดำเนินงานในโรงเรียน การบริหารหลักสูตรปฐมวัยศึกษา ตลอดจนศึกษาค้นคว้าวิจัยอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย และการสอนเด็กปฐมวัย การจัดสื่ออุปกรณ์ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาระดับนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 3-4) แต่ยังคงพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับนี้ คือ จากรายงานการประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการอนุบาลชนบท (ผ่องศรี รัตนสถิตย์. 2536 : 4-5) พบว่าครูปฐมวัยมีปัญหาเรื่องวิธีการสอน การวัดประเมินพัฒนาการ การควบคุมชั้นเรียน เพราะครูต่างมุ่งจัดกิจกรรมตามความต้องการของผู้ปกครองในลักษณะต่างคนต่างจัด เนื่องจากขาดความรู้ด้านการปฐมวัยศึกษา ขาดครูที่มีวุฒิทางการปฐมวัยศึกษา แม้รัฐบาลได้พัฒนาครูโดยการอบรมให้ความรู้ด้านการปฐมวัยศึกษา ก่อนเข้าประจำการโดยเน้นการจัดกิจกรรม และประสบการณ์แต่ไม่ช่วยให้ครูนำไปใช้จัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัย ขณะเดียวกันผู้บริหารไม่เข้าใจนโยบายหลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยศึกษา ขาดการนิเทศติดตามการจัดการจัดกิจกรรมของครูปฐมวัย เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยศึกษาทั้งสิ้น

จากการศึกษาปัญหาการศึกษาของเด็กไทยโดยมี ศ.ดร.วิจิตร ศรีสออ่าน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เปิดเผยว่า ปัญหาวิกฤตการศึกษาไทยในปัจจุบัน นอกจากจะมีปัญหาเรื่องขาดแคลนครูแล้ว ยังมีปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่เรียนจบมา จึงทำให้เกิดความอ่อนแอในเนื้อหาสาระ และจากการประชุมผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปริมาณความขาดแคลนในมุมมองของสถานศึกษามีสูงเกิดจากครูที่สถานศึกษามีอยู่ มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา สูงถึง 24% จากจำนวนครู 84,206 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จุฬาสัมพันธ์. 2548) แนวคิดการพัฒนาครูของวิจิตร ศรีสออ่าน (2550) ได้กำหนดให้ครูต้องมีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหากครูไม่มีคุณวุฒิต้องพัฒนาให้มีทุกคน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นปัญหาการเรียนการสอนของครู ครูขาดระบบบริหารจัดการด้านการพัฒนา ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของเด็กและประสิทธิภาพการสอนของครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครูปฐมวัยอย่างเร่งด่วน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆและสนองความต้องการของครูปฐมวัยได้



การฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสมรรถนะทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กร สามารถนำมาใช้แก้ปัญหการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเกิดมาจากบุคลากรที่ขาดความรู้ ทักษะ หรือเจตคติที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง ด้วยการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานการปฏิบัติงานในองค์กร โดยจะมีการถ่ายทอดความรู้ตัวต่อตัว หัวหน้างานหรือผู้ฝึกจะสามารถชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคต่างๆ ให้แก่ผู้สอนได้อย่างละเอียดโดยตรง ตลอดจนทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นการสอนงานกันอย่างใกล้ชิดโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและไว้วางใจกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้นๆ และยังทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พร้อมทั้งยังเป็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย สำหรับผู้สอนก็คือผู้ที่มีประสบการณ์ในที่ทำงานนั้น วิธีนี้จึงเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมาก และในการที่จะมุ่งพัฒนาผู้สอนนั้น หัวหน้างานหรือผู้ฝึกนอกจากต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ต้องอบรมชี้แนะผู้สอนแล้วยังต้องปฏิรูปความคิดของตน ให้สามารถทำความเข้าใจกัน ซึ่งอาจมีความแตกต่าง ทางด้านอายุการศึกษา และประสบการณ์ให้ได้ ทั้งต้องพยายามสร้างความรู้สึกรักให้ผู้เข้าฝึกอบรมกระตือรือร้นอยากทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการสอนของครูผู้สอนเพิ่มขึ้นด้วย จึงจะทำให้การฝึกอบรมในงานประสบความสำเร็จ วิธีนี้จึงเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมาก

การฝึกอบรมครูปฐมวัยเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจากประสบการณ์ในการอบรมย่อมช่วยให้ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ (Knowledge) เกิดทักษะ (Skill) เพิ่มพูนความสามารถ (Capacity) และมีประสบการณ์(Experience) เพิ่มสูงขึ้นเพียงพอที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานในหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์ต่อไป (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 46) กิจกรรมการฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่หรือเกิดความรู้ มีทักษะ มีเจตคติและมีความสามารถในการทำงานประจำเพิ่มสูงขึ้น (เป็รื่อง กุมุท. 2521 : 84) จึงควรมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูอยู่เสมอ โดยเฉพาะเมื่อสังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน เช่น ปัจจุบันเทคนิควิทยาการต่างๆ จึงเกิดขึ้นใหม่และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรม เพื่อจะได้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จากผลการจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนให้แก่เด็กต่างกัน ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการศึกษาด้านนี้โดยตรง ขาดแหล่งศึกษาหาความรู้และนิเทศแนะนำช่วยเหลืออย่างทั่วถึงเพียงพอ (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536) การศึกษาผลสัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงเด็กที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นพบว่า พี่เลี้ยงเด็กส่วนใหญ่มีวุฒิความรู้ระดับ ป.6 ผู้ที่ผ่านการอบรมมีอัตราการออกจากงานสูง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาตามมาคือ ผู้ที่ผ่านการอบรมลาออกจากงานผู้ที่เข้ามาทำงานแทนไม่เคยผ่านการอบรมส่งผลถึงการพัฒนาเด็กโดยภาพรวมทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตามที่วางไว้ (พิทยาภรณ์ มานะจตุติ. 2538) การศึกษาถึงผลการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูปฐมวัย พบว่าครูที่ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น อาร์ซินีกา (Arciniega. 1972) สอดคล้องกับงานวิจัยของรีท (Reat. 1987) ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครูอนุบาลใน



ระหว่างประจำการ พบว่า ครูที่ผ่านการอบรมและได้รับการติดตามผลการปฏิบัติหลังการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนดีกว่าครูในกลุ่มควบคุม

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพัฒนาครูปฐมวัยให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของครูปฐมวัย การวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูปฐมวัยและรูปแบบการฝึกอบรมการศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
3. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหา ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



ประชากร ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ได้แก่

1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบไม่ตรงวุฒิในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

2) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบปฐมวัยศึกษาในโรงเรียนที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 215 คน

2) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบปฐมวัยศึกษาโรงเรียนเดียวกันกับ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบไม่ตรงวุฒิ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 31 คน

กลุ่มที่ 2 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัย เพื่อศึกษาความ คิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงาน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างคือ การเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีผลงานทางวิชาการ บทความเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี หรือ

2) อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี หรือ

3) ผู้ที่มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์สอนในเนื้อหาวิชาที่ เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

4) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษการศึกษาปฐมวัย

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบ ได้แก่ อาจารย์สอนสาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัยสถาบันอุดมศึกษา หรือ อาจารย์สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา หรือ มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์ผู้สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างคือ การเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

2. เนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการจัดกิจกรรมของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน งานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์กิจกรรมเสรี กิจกรรม กลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา



3. ระยะเวลา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม เดือนมีนาคม 2557– เดือนพฤษภาคม 2557

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเดือน มิถุนายน 2557– เดือนสิงหาคม 2557

สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย เดือนกันยายน 2557– เดือนตุลาคม 2557

รับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเดือนพฤศจิกายน 2557 – เดือน กุมภาพันธ์ 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรมในงาน หมายถึง เป็นการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติเป็นการพัฒนา ผู้ถูกสอนงานที่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดตัวต่อตัว ผู้สอนงานจะสามารถชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอด ความรู้และเทคนิคต่างๆ ให้แก่ผู้ถูกสอนงานได้อย่างละเอียดโดยตรง ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมีความสนิทสนมและไว้วางใจกัน ทั้งช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วย ผู้สอนงานนอกจากต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ต้องอบรมชี้แนะผู้ถูกสอนงานแล้วยังต้อง ปฏิรูปความคิดของตนให้สามารถทำความเข้าใจผู้ถูกสอนงาน ซึ่งอาจมีความแตกต่าง ทางด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์ให้ได้ ทั้งต้องพยายามสร้างความรู้สึกให้ผู้เข้าฝึกอบรมกระตือรือร้นอยาก ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของผู้ถูกสอนงาน เพิ่มขึ้นด้วย จึงจะทำให้การฝึกอบรมในงานประสบความสำเร็จทำงานของผู้ถูกสอนงานเพิ่มขึ้นด้วย จึงจะทำให้การฝึกอบรมในงานประสบความสำเร็จ

2. กระบวนการสอนงาน หมายถึง การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานรวมถึงทักษะ ของบุคคลโดยหัวหน้างานเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีหลักการ

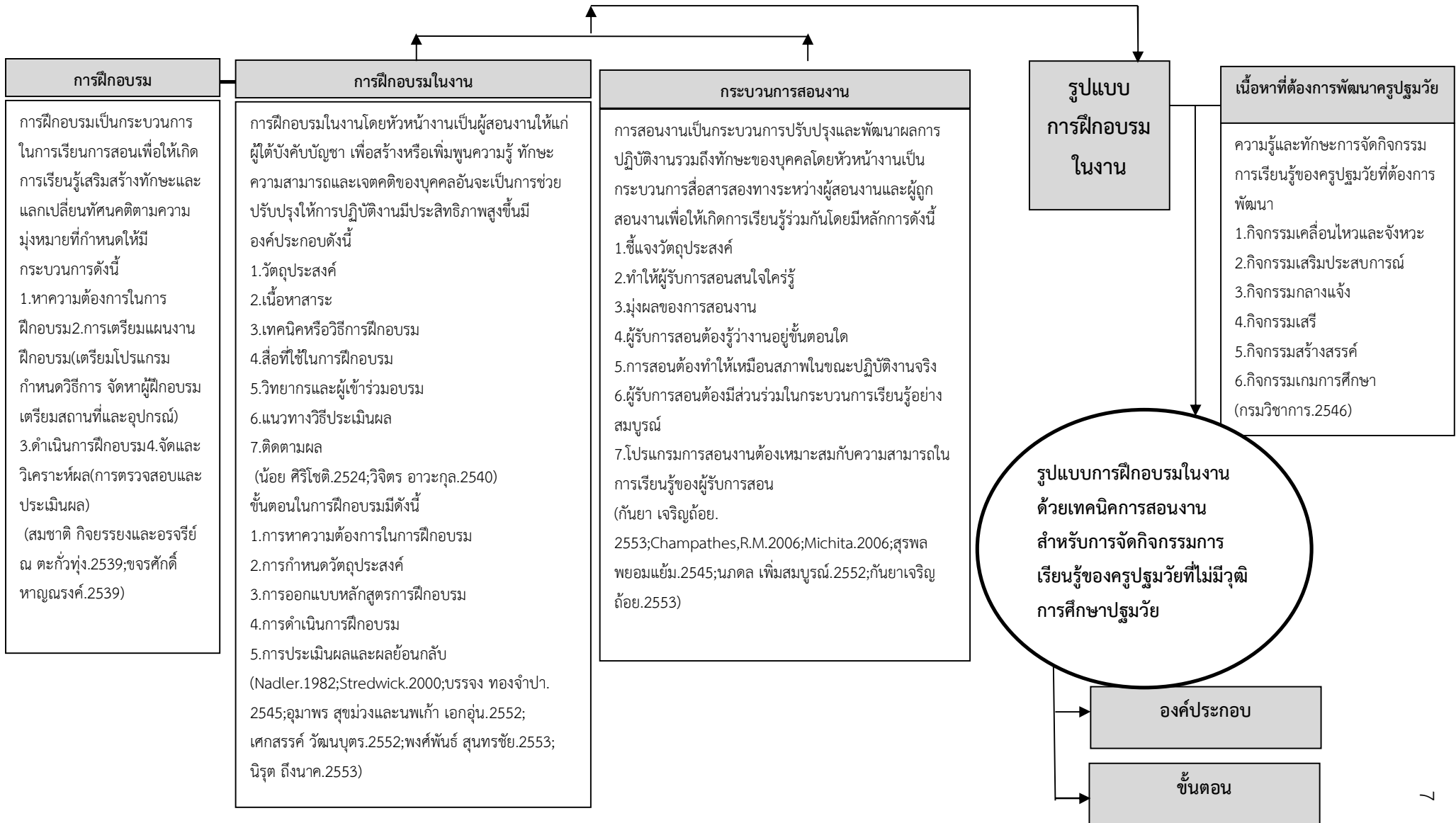
3. ครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ครูที่ได้รับการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัย หรือด้านการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรี

4. ครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้กับเด็กอายุ 4-6 ปี มีวุฒิทางการศึกษาด้านอื่นที่ไม่ใช่ด้านการศึกษาปฐมวัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้





บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
 - 1.1 จุดหมาย
 - 1.2 คุณลักษณะตามวัย
 - 1.3 สาระการเรียนรู้
 - 1.4 การจัดประสบการณ์
 - 1.5 การประเมินพัฒนาการ
2. แนวทางการดำเนินงานจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.2 หลักการในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.3 ความสำคัญของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 2.4 แนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 4.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 4.3 วิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 5.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 5.2 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 5.3 ประเภทของวิธีการฝึกอบรม
 - 5.4 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 5.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
 - 5.6 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม
 - 5.7 เครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรม
6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมในงาน
7. กระบวนการสอนงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ



หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

1. จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานให้เด็กเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้

- 1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 1.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 1.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
- 1.5 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหวและรักการ

ออกกำลังกาย

- 1.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 1.7 รักธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
- 1.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 1.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 1.10 มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- 1.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 1.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2. คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มตามความสามารถและศักยภาพ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงอายุอาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตพบว่าเด็กไม่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนต้องพาเด็กไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือแพทย์เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันท่วงทีคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็กอายุ 3-5 ปี มีดังนี้

เด็กอายุ 3 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

1. กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้
2. รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
3. เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้
4. เขียนรูปวงกลมตามแบบได้



พัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

1. แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
2. ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม
3. กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

พัฒนาการด้านสังคม

1. รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
2. ชอบเล่นแบบคู่ขนาน(เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น)
3. เล่นสมมติได้
4. รู้จักรอคอย

พัฒนาการด้านสติปัญญา

1. สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้
2. บอกชื่อของตนเองได้
3. ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
4. สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้
5. สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ
6. ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองง่ายๆ และแสดงท่าทางเลียนแบบได้
7. รู้จักใช้คำถาม “อะไร”
8. สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่ายๆ
9. อยากรู้ อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

เด็กอายุ 4 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

1. กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้
2. รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
3. เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้
4. เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้
5. ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
6. กระฉับกระเฉงไม่ชอบอยู่เฉย

พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

1. แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
2. เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและผู้อื่น
3. ชอบท้าทายผู้ใหญ่
4. ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ

พัฒนาการด้านสังคม

1. แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง
2. เล่นร่วมกับคนอื่นได้ รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง
3. แบ่งของให้คนอื่น
4. เก็บของเล่นเข้าที่ได้



พัฒนาการด้านสติปัญญา

1. จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
2. บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
3. พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ
4. สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น
6. รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

เด็กอายุ 5 ปี

พัฒนาการด้านร่างกาย

1. กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้
2. รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง
3. เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว
4. เขียนรูบสามเหลี่ยมตามแบบได้
5. ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด
6. ใช้ก้ำมเนื้อเล็กได้ดี เช่น ตัดกระดาษผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ
7. ยึดตัว คล่องแคล่ว

พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

1. แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
- 2.ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
3. ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

พัฒนาการด้านสังคม

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

พัฒนาการด้านสติปัญญา

1. บอกความแตกต่างของกลิ่น สี เสียง รส รูปร่าง จำแนก และจัด
2. บอกชื่อ นามสกุล และอายุของตนเองได้
3. พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง
4. สนทนาโต้ตอบ/เล่าเป็นเรื่องราวได้
5. สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นและแปลก

หมวดหมู่สิ่งของได้

ใหม่

6. รู้จักใช้คำถาม “ทำไม” “อย่างไร”
7. เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม
8. นับปากเปล่าได้ถึง 20



3. สารระการเรียนรู้

สารระการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้สารระการเรียนรู้ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปีจะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็กบุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัวและสิ่งต่างๆรอบตัวเด็กที่เด็กมีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่เน้นเนื้อหา การท่องจำใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น รักการเรียนรู้ รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย เป็นต้น

ผู้สอนหรือผู้จัดการศึกษา อาจนำสารระการเรียนรู้มาจัดในลักษณะหน่วยการสอนแบบ บูรณาการหรือเลือกใช้วิธีการที่สอดคล้องกับปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สารระการเรียนรู้ กำหนดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ประสบการณ์สำคัญ

ประสบการณ์สำคัญเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเด็กทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาช่วยให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างองค์ความรู้ โดยให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุ สิ่งของ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัว รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมไปพร้อมกันด้วยประสบการณ์สำคัญ มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ได้แก่

1.1.1 การทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อใหญ่

1.1.1.1 การเคลื่อนไหวอยู่กับที่และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่

1.1.1.2 การเคลื่อนไหวพร้อมวัสดุอุปกรณ์

1.1.1.3 การเล่นเครื่องเล่นสนาม

1.1.2 การประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อเล็ก

1.1.2.1 การเล่นเครื่องเล่นสัมผัส

1.1.2.2 การเขียนภาพและการเล่นกับสี

1.1.2.3 การปั้นและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ด้วยดินเหนียว ดินน้ำมัน

แท่งไม้ เศษวัสดุ ฯลฯ

1.1.2.4 การต่อของ บรรจุ เท และแยกชิ้นส่วน

1.2 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ได้แก่

1.2.1 ดนตรี

1.2.1.1 การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี

1.2.1.2 การเล่นเครื่องดนตรีง่ายๆ เช่น เครื่องดนตรีประเภทเคาะ

ประเภทตี ฯลฯ

1.2.1.3 การร้องเพลง



- 1.2.2 สุนทรียภาพ
- 1.2.2.1 การชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งสวยงาม
- 1.2.2.2 การแสดงออกอย่างสนุกสนานกับเรื่องตลกขำขันและเรื่องราว/
เหตุการณ์ที่สนุกสนานต่างๆ
- 1.2.3 การเล่น
- 1.2.3.1 การเล่นอิสระ
- 1.2.3.2 การเล่นรายบุคคลและการเล่นเป็นกลุ่ม
- 1.2.3.3 การเล่นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- 1.2.4 คุณธรรม จริยธรรม
- 1.2.4.1 การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ
- 1.3 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม ได้แก่ การเรียนรู้ทางสังคม
- 1.3.1 การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง
- 1.3.2 การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 1.3.3 การวางแผน ตัดสินใจเลือก และลงมือปฏิบัติ
- 1.3.4 การมีโอกาสดำเนินการรู้สึก ความสนใจ และความต้องการของ
ตนเองและผู้อื่น
- 1.3.5 การมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.3.6 การแก้ปัญหาในการเล่น
- 1.3.7 การมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 1.4 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ได้แก่
- 1.4.1 การคิด
- 1.4.1.1 การรู้จักสิ่งต่างๆ ด้วยการมอง ฟัง สัมผัส ชิมรส และดมกลิ่น
- 1.4.1.2 การเลียนแบบการกระทำและเสียงต่างๆ
- 1.4.1.3 การเชื่อมโยงภาพ ภาพถ่าย และรูปแบบต่างๆ กับสิ่งของหรือ
สถานที่จริง
- 1.4.1.4 การรับรู้และแสดงความรู้สึกผ่านสื่อ วัสดุ ของเล่น และผลงาน
- 1.4.1.5 การแสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านสื่อ วัสดุต่างๆ
- 1.4.2 การใช้ภาษา
- 1.4.2.1 การแสดงความรู้สึกด้วยคำพูด
- 1.4.2.2 การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองหรือเล่า
เรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง
- 1.4.2.3 การอธิบายเกี่ยวกับสิ่งของ เหตุการณ์และความสัมพันธ์ของ
สิ่งต่างๆ
- 1.4.2.4 การฟังเรื่องราวนิทาน คำคล้องจอง คำกลอน



1.4.2.5 การเขียนในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์ที่สื่อความหมายต่อ
เด็กเขียนภาพ เขียนขีดเขียน เขียนคล้ายตัวอักษร เขียนเหมือนสัญลักษณ์ เขียนชื่อตนเอง

1.4.2.6 การอ่านในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์ที่สื่อความหมายต่อ
เด็กอ่านภาพหรือสัญลักษณ์จากหนังสือนิทาน / เรื่องราวที่สนใจ

1.4.3 การสังเกตการจำแนกและการเปรียบเทียบ

1.4.2.1 การสำรวจและอธิบายความเหมือนความต่างของสิ่งต่างๆ

1.4.2.2 การจับคู่ การจำแนก และการจัดกลุ่ม

1.4.2.3 การเปรียบเทียบเช่น ยาว/สั้น ขรุขระ/เรียบ ฯลฯ

1.4.2.4 การเรียงลำดับสิ่งต่างๆ

1.4.2.5 การคาดคะเนสิ่งต่างๆ

1.4.2.6 การตั้งสมมติฐาน

1.4.2.7 การทดลองสิ่งต่างๆ

1.4.2.8 การสืบค้นข้อมูล

1.4.2.9 การใช้หรืออธิบายสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.4.4 จำนวน

1.4.4.1 การเปรียบเทียบ จำนวน มากกว่า น้อยกว่า เท่ากัน

1.4.4.2 การนับสิ่งต่างๆ

1.4.4.3 การจับคู่หนึ่งต่อหนึ่ง

1.4.4.4 การมีประสบการณ์กับจำนวนหรือปริมาณที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

1.4.5 มิติสัมพันธ์(พื้นที่ / ระยะ)

1.4.5.1 การต่อเข้าด้วยกัน การแยกออก การบรรจุและการเทออก

1.4.5.2 การสังเกตสิ่งต่างๆ และสถานที่จากมุมมองที่ต่างๆกัน

1.4.5.3 การมีประสบการณ์และการอธิบายในเรื่องตำแหน่งของสิ่งต่างๆ

ที่สัมพันธ์กัน

1.4.5.4 การมีประสบการณ์และการอธิบายในเรื่องทิศทางการเคลื่อนที่

ของคนและสิ่งต่างๆ

1.4.5.5 การสื่อความหมายของมิติสัมพันธ์ด้วยภาพวาด ภาพถ่ายและ

รูปภาพ

1.4.6 เวลา

1.4.6.1 การเริ่มต้นและการหยุดการกระทำโดยสัญญาณ

1.4.6.2 การมีประสบการณ์และเปรียบเทียบเวลาเช่น ตอนเช้า

ตอนเย็นเมื่อวานนี้ พรุ่งนี้ ฯลฯ

1.4.6.3 การมีประสบการณ์และการเรียงลำดับเหตุการณ์ต่างๆ

1.4.6.4 การสังเกตความเปลี่ยนแปลงของฤดู



2. สารที่ควรเรียนรู้

สารที่ควรเรียนรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหา ผู้สอนสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเองให้สอดคล้องกับวัย ความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำคัญที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก สารที่เด็ก อายุ 3-5 ปี ควรเรียนรู้มีดังนี้

2.1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรรู้จักชื่อ นามสกุล รูปร่าง หน้าตา รู้จัก อวัยวะต่างๆ วิธีระวังรักษาร่างกายให้สะอาด ปลอดภัย เรียนรู้ที่จะเล่นและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง คนเดียว หรือกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้ที่จะแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และแสดงมารยาทที่ดี

2.2 เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรได้มีโอกาส รู้จักและรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับครอบครัว สถานศึกษา ชุมชน รวมทั้งบุคคลต่างๆ ที่เด็กต้องเกี่ยวข้อง หรือมีโอกาสใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน

2.3 ธรรมชาติรอบตัว เด็กควรจะได้เรียนรู้สิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต รวมทั้ง ความเปลี่ยนแปลงของโลกที่แวดล้อมเด็กตามธรรมชาติ เช่น ฤดูกาล กลางวัน กลางคืน ฯลฯ

2.4 สิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก เด็กควรจะได้รู้จักสี ขนาด รูปร่าง รูปทรง น้ำหนัก ผิวสัมผัสของสิ่งต่างๆ รอบตัว สิ่งของเครื่องใช้ ยานพาหนะและการสื่อสารต่างๆ ที่อยู่ใน ชีวิตประจำวัน

4. การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของ กิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

4.1 หลักการจัดประสบการณ์

4.1.1 จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

4.1.3 จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและ ผลผลิต

4.1.4 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วน หนึ่งของการจัดประสบการณ์

4.1.5 ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

4.2 แนวทางการจัดประสบการณ์

4.2.1 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการคือเหมาะกับอายุวุฒิ ภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ



4.2.2 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้คือเด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.2.3 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

4.2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

4.2.5 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

4.2.6 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

4.2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.2.8 จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

4.2.9 ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

4.2.10 จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

4.3 การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

4.3.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

4.3.1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน

4.3.1.2 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

4.3.1.3 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุมการเล่น กลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 - 60 นาที

4.3.1.4 กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนักเพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป



4.3.2 ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวัน ต้องให้ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

4.3.2.1 การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหวและความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรม โดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

4.3.2.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกายหยิบจับชิ้นส่วนประกอบศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

4.3.2.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4.3.2.4 การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวันมีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่ายทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวมเก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

4.3.2.5 การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอดสังเกต จำแนกเปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหาจึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทดลองศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

4.3.2.5 การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสารถ่ายทอดความรู้สึกความคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

4.3.2.6 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็กเล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่างๆ ฯลฯ



5. การประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของ กิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณา ปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้

- 5.1 ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำมาพัฒนาเด็ก
- 5.2 ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
- 5.3 สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
- 5.4 ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเลือกใช้เครื่องมือและจัดบันทึกไว้เป็น

หลักฐาน

5.5 ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กรวมทั้งใช้ แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ไม่ควรใช้การทดสอบ

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3-5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

จากแนวทางข้างต้นการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอนุบาลปีที่ 2 ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

แนวทางการดำเนินงานจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ปฐมวัย

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ให้เด็กได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองโดยใช้ร่างกายและประสาทรับรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิด ความสนุกสนาน เกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายที่กำหนดไว้ กล่าวว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริม พัฒนาการทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งแนวคิดของนักปรัชญา การศึกษา นักปฐมวัยศึกษาและนักทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์และ กิจกรรมในระดับปฐมวัยศึกษานั้นมีหลายบุคคลด้วยกัน (พัชรี ผลโยธิน. 2537 : 121 – 125)

ล็อก (Lock) มีความเห็นว่า เด็กทารกนั้นเปรียบเสมือนผ้าขาว ประสบการณ์ต่างๆ และ สิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการเจริญเติบโตของเด็ก ทำให้เด็กมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน

สกินเนอร์ (Skinner) เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นได้ด้วยตัวเสริมแรง ดังนั้นในการสอนครูสามารถนำ เด็กไปพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ที่ต้องการได้



รุสโซ (Rousseau) นักปรัชญาของชาวฝรั่งเศสซึ่งเชื่อในพื้นฐานความดีของสัญชาตญาณ ในมนุษย์เราเป็นนักวุฒิภาวะนิยมที่มีความเห็นว่า ถ้าเราให้โอกาสเด็กเจริญเติบโตตามวิถีทางธรรมชาติ แล้วเด็กจะพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพเพราะฉะนั้น พ่อ แม่ หรือครูควรหลีกเลี่ยงที่จะขัดขวางการเจริญเติบโตตามธรรมชาติของเด็ก ไม่บังคับเด็ก

เปสตาลอสซี สอดคล้องกับรุสโซ คือ เชื่อว่าเด็กๆทุกคนมีศักยภาพและความสามารถของตนเองและได้เน้นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสนใจ ความต้องการและอัตราการเรียนรู้ซึ่งเขาเป็นผู้ริเริ่มเรื่องความพร้อมของเด็ก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537 : 6)

ฟรอยด์ (Freud) มีความเห็นว่า อิทธิพลที่สำคัญที่สุดของพัฒนาการนั้นมาจากภายในตัวเด็ก ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา และทางกาย

กิเซล (Gesell) มีความเห็นว่า พัฒนาการของเด็กจะเป็นไปตามธรรมชาติตามอายุของเด็ก เมื่อถึงวันนั้นเด็กจะแสดงพฤติกรรมต่างๆได้โดยไม่ต้องไปเร่งหรือฝึกเด็ก นักการศึกษาหรือพ่อแม่ควรให้อิสระเด็กในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจ

เปียเจท์ (Piaget) นักจิตวิทยาชาวสวิสได้อธิบายถึงกระบวนการคิดและสร้างความรู้ของเด็กหลักการทางทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเปียเจท์หลายประการ ที่ช่วยครูให้คิดสร้างสรรค์จัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับเด็กกล่าวคือ

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่อาศัยความกระตือรือร้นทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้เรียน
2. พัฒนาการแต่ละขั้นจะดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนจะข้ามขั้นไม่ได้และด้วยอัตราที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. ภาษาไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอดเพียงอย่างเดียว
4. พัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กส่งเสริมได้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นผู้ใหญ่ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ดิวอี้ (Dewey) ได้พัฒนาแนวคิดที่ว่าประสบการณ์สำหรับเด็กเกิดขึ้นได้ต้องใช้ความคิดและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทดลองและค้นพบด้วยตนเอง ไม่นิยมการสอนให้เด็กท่องจำแต่เชื่อในการให้อิสระเด็กได้สำรวจเล่น ในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสนใจของเด็ก ลักษณะการเรียนรู้ของเด็กนั้นจะเรียนรู้สิ่งที่เด็กเกี่ยวข้องด้วย หรือต่อเมื่อเด็กยอมรับด้วยใจเขาเอง หรือสมัครใจทำการที่เด็กจะเรียนมากน้อยเพียงใดแล้วแต่ว่าสิ่งนั้นจะมีความสำคัญต่อเด็กเพียงใดหรือเกี่ยวข้องมีความหมายกับสิ่งที่เด็กทราบอยู่แล้ว

คามิ (Kami) ได้นำเรื่องเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเองของเด็ก มาใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าผู้ใหญ่ไม่ควรเป็นผู้บอกคำตอบที่ถูกต้องให้แก่เด็กอยู่เสมอแต่ควรจะให้เด็กเข้าใจสิ่งที่เขากระทำด้วยตนเอง

เคทส์ (Katz) เชื่อว่าครูต้องคำนึงผลที่จะได้รับการจัดประสบการณ์ต่างๆให้แก่เด็กเป็นสำคัญ เพราะโรงเรียนเปรียบเสมือนแหล่งให้ความรู้ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัย และเล็งเห็นความสำคัญ ของความรู้สึกที่เด็กจะได้รับรู้ว่าตนเป็นผู้ที่คนอื่นรัก และรู้ว่าการกระทำของตนนั้นมีความสำคัญต่อคนอื่นด้วยเช่นกัน



เอลคินด์ (Elkind) จะเน้นให้เห็นถึงอันตรายในการเร่งรัดเด็กให้เรียนวิชาการมากเกินไปตั้งแต่เด็ก เขาพยายามที่จะให้พ่อแม่ นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับเด็กตระหนักว่า ควรหาแนวทางช่วยให้เด็กสามารถรับมือกับความกดดันหรือความเครียดที่เกิดขึ้นในสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนให้เด็ก ได้เล่นอย่างจริงจัง และเลือกทำกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อที่จะให้สามารถต่อต้านความเครียดที่อยู่ในสังคม

เฟรเบล เชื่อว่าครูควรส่งเสริมพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กให้เจริญขึ้นด้วยการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างเสรี โดยใช้การเล่น และกิจกรรมเป็นเครื่องมือเพราะเขาถือว่าเด็กทุกคนมีความสามารถอยู่ในตัวเองซึ่งจะแสดงออกเมื่อได้รับการกระตุ้นหรือสนับสนุนทำให้เขาคิดเครื่องมือให้เด็กเล่นหลายชุดว่า “ของขวัญ” (gift) ซึ่งมีทั้งหมดประมาณ 30 ชุดในการเล่นเครื่องมือนี้เฟรเบลได้เน้นเรื่องระเบียบและขั้นตอนในการเล่นมากและการเก็บของเล่นแต่ละชุดให้ถูกวิธีและนอกจากนี้เฟรเบลได้เน้นนิทานเขาได้แต่งนิทานสำหรับเด็กเป็นเรื่องของสัตว์เลี้ยงที่มีชีวิตและความ เป็นอยู่เหมือนคน

ดร.มาเรีย มอนเตสซอรี ผู้ริเริ่มคิดและจัดตั้งวิธีการสอนแบบมอนเตสซอรี มีความเชื่อในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในวัยระยะเริ่มต้นว่า จุดมุ่งหมาย ในการให้การศึกษาในระยะแรกนั้นไม่ใช่การเอาความรู้ไปบอกให้เด็ก แต่ควรเป็นการปลูกฝังให้เด็กได้เจริญเติบโตไปตามความต้องการตามธรรมชาติของเขา

ปรัชญาและหลักการของการสอนแบบมอนเตสซอรี

1. เด็กจะต้องได้รับการยอมรับนับถือเด็กจะต้องได้รับการยอมรับนับถือในสภาพที่แตกต่างจากผู้ใหญ่เราต้องยอมรับนับถือเด็กในลักษณะเฉพาะของเด็กแต่ละคน เนื่องจากเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ควรจัดการศึกษาให้เด็กแต่ละคนตามความสามารถ และความต้องการตามธรรมชาติของเขาโดยการพัฒนาการสอนให้สัมพันธ์กับการพัฒนาการตามความต้องการของเด็กเด็กไม่ใช่ผู้ใหญ่ตัวเล็กดังนั้นเด็กควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลในสภาพชีวิตที่แตกต่างไปจากผู้ใหญ่ดังนั้นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งผู้ใหญ่เป็นผู้จัดให้ นั้น ควรคำนึงสภาพชีวิตของเด็ก ไม่ใช่ไปบรรจุในสิ่งที่เราคิดต้องการและฝืนที่จะให้เกิดขึ้นกับเด็ก ถ้าทำเช่นนั้นก็เหมือนกับว่า เรามองเด็กเป็นสิ่งที่ว่างเปล่าที่จะต้องเติมอะไรต่อมิอะไรลงไปให้เต็ม

การสอนแบบมอนเตสซอรี คำนึงถึงการยอมรับนับถือ โดยการจัดการเรียนการสอนให้เด็กแต่ละบุคคล และให้เด็กได้ทำงานไปตามลำดับยาก – ง่ายและเป็นไปตามความสามารถของเขาอุปกรณ์ต่างๆ ที่จัดเอาไว้ก็มีขนาดเหมาะสมกับวัยของเด็กและเป็นสิ่งที่เด็กอยากหยิบอยากจับอยากทำอยู่แล้วในชีวิตประจำวัน

2. เด็กมีจิตใจที่ซึมซาบได้ มอนเตสซอรี เชื่อว่ามนุษย์เราเป็นผู้ให้การศึกษาแก่ตนเองและเปรียบจิตของเด็กเหมือนฟองน้ำซึ่งจะซึมซาบข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมเด็กใช้จิตใจในการหาความรู้ซึมซาบเอาสิ่งต่าง ๆ เข้าไปในจิตใจของตนเองได้ (The absorbent mind) กระบวนการนี้จะเห็นได้ชัดจากการที่เด็กสามารถเรียนภาษาแม่ได้เอง โดยไม่ต้องมีการสอนอย่างเป็นทางการแต่ผู้ใหญ่เองต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการที่จะเรียนภาษาต่างประเทศ ในการพัฒนาการทางจิตที่ซึมซาบได้มีทั้งที่เราทำไปโดยรู้ตัว และไม่รู้ตัว อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 3 ขวบเป็นช่วงที่จิตซึมซาบไปโดยไร้ความรู้สึก โดยการพัฒนาประสาทที่ใช้ในการเห็น การได้ยิน การลิ้มรส และการสัมผัสเด็กจะซึมซาบทุกสิ่งทุกอย่าง



อายุ 3-6 ขวบ เป็นช่วงจิตซึมซาบโดยที่รู้สึกตัว โดยการเลือกจากสิ่งที่ประทับใจจากการได้สัมผัสในการสำรวจสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ข้อมูล เป็นการเรียนทางธรรมชาติ และเป็นกิจกรรมที่เด็กพึงพอใจ เช่น เด็กที่อยู่ในช่วงระยะเวลาที่จิตซึมซาบ ได้โดยไร้ความรู้สึกเห็นและซึมซาบสื่อบุคคลที่ยังไม่สามารถแยกแยะความแตกต่าง ตั้งแต่อายุ 3 ขวบ เป็นต้นไปเขาจะสามารถพัฒนาความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้จับคู่หรือเรียงลำดับสีต่างๆจากอ่อนไปแก่มอนเตสซอรีเชิญชวนให้ครูได้คิดเกี่ยวกับความคิดของจิตที่ซึมซาบได้จากการที่เด็กมีชีวิตอยู่เด็กได้เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมของเขา

3. ช่วงเวลาหลักของชีวิตคือเวลาที่สำคัญที่สุดสำหรับการเรียนรู้ในระยะแรกเป็นช่วงของการพัฒนาสติปัญญาและเด็กสามารถเรียนทักษะ เฉพาะอย่างได้อย่างดีครูจะต้องช่างสังเกตและใช้ประโยชน์จากเวลานี้ในการจัดการเรียนการสอน ให้สมบูรณ์ที่สุด เพื่อเด็กจะได้มีโอกาสในการเลือกกิจกรรมแต่ละบุคคล

มอนเตสซอรี เชื่อว่า ช่วงชีวิตที่สำคัญที่สุดในชีวิตของเด็กไม่ใช่ช่วงเวลาเรียนในมหาวิทยาลัย แต่เป็นช่วงแรก คือ ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดของบุคคลเริ่มพัฒนา แต่ไม่ใช่เฉพาะสติปัญญาเท่านั้น แต่พลังอำนาจจิตก็พัฒนาด้วย

4. การเตรียมสิ่งแวดล้อมมอนเตสซอรีเชื่อว่า เด็กเรียนได้ดีที่สุดในสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมได้เตรียมเอาไว้อย่างมีจุดหมาย การจัดสิ่งแวดล้อมเช่นนี้เพื่อให้เด็กได้อิสระจากการควบคุมของผู้ใหญ่เด็กจะได้ออกทำกิจกรรมต่างๆตามความคิดของตนบ้างมอนเตสซอรีสนับสนุนการจัดห้องเรียนแบบเปิดเพื่อให้เด็กได้เลือกทำงานอย่างอิสระตามที่ตนต้องการและเด็กจะเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่เขาทำได้การมีอิสระตามความคิดนี้ คือ การมีอิสระในขอบเขตที่กำหนดไว้

5. การศึกษาด้วยตนเองเด็กสามารถเรียนได้ด้วยตนเอง จากการที่เด็กมีอิสระในสิ่งแวดล้อมที่จัดเตรียมเอาไว้อย่างสมบูรณ์ การมีอิสระนี้มอนเตสซอรีกล่าวว่า ไม่ใช่สัญลักษณ์ของเสรีภาพเท่านั้น แต่หมายถึง เส้นทางไปสู่การศึกษา เด็กมีสิทธิที่จะเรียนรู้ระเบียบวินัยของชีวิตโดยการมีอิสรภาพในการทำงานด้วยตนเอง ได้มีโอกาสแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองสามารถควบคุมการเคลื่อนไหวของตนเองได้และช่วยชี้ให้เห็นถึงความสามารถของมนุษย์ในการที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (Self or Auto – Education) ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้เรียนรู้ที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจของตนเองตลอดจนการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่อไปด้วย

ลักษณะของระบบนี้ คือ การจัดสถานที่เรียนให้เหมือนกับบ้าน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่มีเก้าอี้เรียงแถว เพราะเป็นการบังคับและจำกัดเสรีภาพของเด็ก จัดให้มีโต๊ะเก้าอี้ และชั้นวางของขนาดเล็ก เหมาะสำหรับเด็กมีเครื่องเล่นแบบ Montessori ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นเองและตรวจสอบการแก้ไขด้วยตนเอง เด็ก ๆ มีเสรีภาพที่จะเลือกทำ กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจของตนเองไปหยิบอุปกรณ์หรือของเล่นเอง แล้วนำไปเก็บเข้าที่เองครูส่วนมากไม่ต้องการคำแนะนำแต่ครูมีหน้าที่เฝ้าดูห่าง ๆ แต่พร้อมที่จะแนะนำเครื่องเล่นขึ้นไปให้เด็กถ้าเด็กสามารถทำงานขึ้นเก่าประสบความสำเร็จนอกจากนี้เด็กจะต้องทำงานบ้านต่าง ๆ เช่น เช็ดโต๊ะ กวาดดูพื้น ทำความสะอาดกระจก ทำอาหาร และแบ่งปันให้เพื่อน ๆ การดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและการดูแลส่วนรวม



สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจัดโดยให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กได้อย่างเหมาะสมและตอบสนองความแตกต่างของเด็กแต่ละคนสนองความต้องการของเด็กซึ่งเน้นถึงการให้อิสระแก่เด็กให้แสดงออกตามธรรมชาติและยึดเด็กเป็นศูนย์กลางให้เด็กมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และค้นหาประสบการณ์ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของนักปรัชญาการศึกษา นักทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการและนักการศึกษาปฐมวัย

2. หลักการในการจัดประสบการณ์ปฐมวัย

ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ได้มีผู้กล่าวถึงหลักการจัดประสบการณ์ไว้ดังต่อไปนี้ ธีรณี ศุภรัตน์ (2523 : 76 – 81) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้เด็กได้พัฒนาไปในรูปแบบที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูหรือผู้ดูแลเด็กจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุที่มาของพฤติกรรมและลักษณะพัฒนาการโดยทั่วไปเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดประสบการณ์ที่จะส่งเสริมพัฒนาการดังกล่าว โดยให้สอดคล้องกับความพร้อม วุฒิภาวะ ความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของเด็ก ตลอดจนป้องกันหรือแก้ไขพฤติกรรมที่อาจเป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสมหลักการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดประสบการณ์ต้องเหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความต้องการ และความสนใจของเด็ก
2. การจัดประสบการณ์ต้องดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพเด็ก
3. การจัดประสบการณ์ต้องสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสฝึกฝนตนเองให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
4. การจัดประสบการณ์ต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดควรเป็นอุปกรณ์ที่หาได้ในท้องถิ่นนั้น อาจนำวัสดุในท้องถิ่นมาดัดแปลงทำเป็นอุปกรณ์ต่างๆได้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 23-24) ได้กล่าวถึงหลักการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่จัดควรคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กแต่ละคนมีความสนใจแตกต่างกัน จึงควรจัดให้มีกิจกรรมหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ตรงกับความสนใจและความสนใจและความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจและความสามารถ
2. กิจกรรมที่จัดควรมีทั้งกิจกรรมที่ให้เด็กทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเองตามความเหมาะสม
3. กิจกรรมที่จัดควรมีความสมดุล คือ ให้มีทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวและสงบ กิจกรรมที่เด็กริเริ่มและครูริเริ่ม
4. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมควรเหมาะสมกับวัย มีการยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจเด็ก
5. กิจกรรมที่จัดควรเน้นให้มีสื่อของจริงให้เด็กได้มีโอกาสสังเกต สำรวจค้นคว้า ทดลองแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น ๆ และผู้ใหญ่



สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 20) ได้กล่าวถึงแนวการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. จัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการโดยคำนึงถึงพัฒนาการทุกด้าน
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการเพื่อสนองต่อความต้องการและความสามารถในการเรียนรู้ของเด็ก
3. จัดกิจกรรมการเล่นที่หลากหลายให้เด็ก ได้มีโอกาสเลือกเล่นตามความสนใจ
4. จัดกิจกรรมยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความสนใจความต้องการความแตกต่างของเด็กแต่ละคน
5. จัดกิจกรรมที่มีความสมดุล มีทั้งกิจกรรมที่ได้กรีเริ่มและครุริเริ่ม ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเคลื่อนไหวและสงบ
6. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมในท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
7. จัดกิจกรรมให้เด็กมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม รักธรรมชาติและท้องถิ่น
8. ให้เด็กมีนิสัยรักการทำงานมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและบอกผลการปฏิบัติกิจกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
9. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีมุมเล่นหรือมุมประสบการณ์หรือศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ ให้เด็กมีโอกาสเล่นร่วมกับผู้อื่น
10. จัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้มีความอบอุ่น เป็นกันเอง เน้นให้เด็กมีความสุขในการร่วมกิจกรรม

พัฒนา ชัชพงศ์ (2531 : 7) ได้ประมวลหลักการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมไว้ดังนี้

1. เป็นการปูพื้นฐานให้กับเด็ก โดยคำนึงความสามารถและความเหมาะสมกับวัยของเด็กเป็นหลักการจัดกิจกรรมปูพื้นฐานทักษะทางการเรียนรู้เป็นการฝึกการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เช่น การมองการดมการฟังการชิมและการสัมผัส
2. บูรณาการหน่วยประสบการณ์เข้าด้วยกัน การจัดการศึกษาปฐมวัยไม่ได้แบ่งเป็นรายวิชา แต่จัดรวม (บูรณาการ) เป็นหน่วยประสบการณ์ โดยแต่ละหน่วยจะประมวลทุกวิชาให้เด็กเรียนรู้หลักบูรณาการที่เหมาะสมคือ

2.1 ยึดเด็กเป็นหลัก แนวการจัดประสบการณ์ควรเป็นเรื่องที่เด็กสนใจและใกล้ตัวเด็กเปิดโอกาสให้เด็กเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือรายบุคคล

2.2 สอดคล้องกับพัฒนาการ เด็กปฐมวัยมีความสนใจในสิ่งแวดล้อมรอบตัว ฉะนั้นจึงเลือกสิ่งแวดล้อมที่เด็กคุ้นเคยมาให้เด็กเรียนรู้

2.3 ให้ประสบการณ์กว้างขวาง เมื่อเด็กพบเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เด็กมีโอกาสได้รับประสบการณ์หลายด้านพร้อมกัน ดังนั้นการช่วยให้เด็กได้ประโยชน์เต็มที่จึงน่าจะจัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ

จากหลักการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ดังกล่าว กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 1-51) จึงได้กำหนดกิจกรรมหลักสำหรับเด็กปฐมวัยเป็น 6 กิจกรรมดังนี้



1. กิจกรรมเสรี เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นอิสระตามมุม มุมประสบการณ์ หรือศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จัดไว้ในห้องเรียน เพื่อช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้เกิดความคิดสร้างสรรค์จินตนาการและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เช่น มุมบล็อก มุมหนังสือ มุมดนตรี เป็นต้น

2. กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเด็กให้แสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ศิลปะหรือวิธีการต่างๆเป็นเครื่องมือ เช่น การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพ การปั้น การฉีก ตัด ปะ การประดิษฐ์ การทำกิจกรรมจะเน้นกระบวนการทำงาน มากกว่าผลงานควรจัดทุกวันและเลือกจัดตามความเหมาะสม

3. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เป็นกิจกรรมในวงกลม หรือกิจกรรมที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ซึ่งจัดให้เด็กได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนโดยจัดในรูปแบบต่างๆ เช่น สนทนา อภิปรายซักถาม สาธิตทดลองศึกษานอกสถานที่ เป็นต้น

4. กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก และการทำงานประสานสัมพันธ์ของอวัยวะต่าง ๆ การเล่นกลางแจ้งเป็นการตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติของเด็กช่วยให้เด็กมีร่างกายแข็งแรง อารมณ์ จิตใจเบิกบาน สดชื่นแจ่มใส มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเด็กและผู้ใหญ่รับรู้บทบาทของการเล่นและการอยู่ร่วมกัน กิจกรรมกลางแจ้ง ได้แก่ การเล่นเครื่องเล่นสนาม เล่นของเล่น ประเภทลาก เช่น จูง เล่นทราย เล่นน้ำ เคลื่อนไหวข้ามเครื่องกีดขวางอย่างง่าย ๆ เกมและการละเล่นพื้นเมืองต่าง ๆ เป็นต้น

5. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่让孩子ได้เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายตามจังหวะอิสระโดยใช้เสียงเพลง คำคล้องจอง เครื่องเคาะจังหวะ และอุปกรณ์อื่นๆ ประกอบการเคลื่อนไหว เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดจินตนาการความคิดสร้างสรรค์รู้จังหวะและควบคุมการเคลื่อนไหวของตนเองได้

6. เกมการศึกษา เป็นเกมการเล่นที่ฝึกการสังเกต พัฒนาการกระบวนการคิด และเกิดความคิดรวบยอดเกมการศึกษามีกฎกติกาอย่างง่าย เด็กสามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่มได้เกมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย เช่น เกมการจับคู่สิ่งๆที่เหมือนกัน เกมเรียงลำดับ เป็นต้น

ซึ่งกิจกรรมหลักทั้ง 6 กิจกรรมนี้สามารถนำมาจัดลงในตารางกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบโดยยึดหลักการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนในอัตราส่วนที่เหมาะสม กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ควรใช้เวลาประมาณ 15-20 นาทีและกิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรีควรใช้เวลาประมาณ 30-60 นาทีที่มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่กับกล้ามเนื้อเล็กกิจกรรมสงบและเคลื่อนไหว กิจกรรมใช้ความคิดและกิจกรรมผ่อนคลายควรจัดให้ครบทุกประเภทดังตัวอย่างการจัดตารางกิจกรรมประจำวัน (กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 45- 46)



ตัวอย่างการจัดตารางกิจกรรมประจำวัน

08.00 - 08.30 น.	รับเด็ก
08.30 - 08.45 น.	เคารพธงชาติ
08.45 - 09.00 น.	ตรวจสอบสุขภาพไปห้องน้ำ
09.00 - 09.20 น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.20 - 10.20 น.	กิจกรรมสร้างสรรค์และกิจกรรมเสรี
10.20 - 10.30 น.	พัก (ของว่างเช้า)
10.30 - 10.45 น.	กิจกรรมเสริมประสบการณ์
10.45 - 11.30 น.	กิจกรรมกลางแจ้ง
11.30 - 12.00 น.	พัก (รับประทานอาหารกลางวัน)
12.00 - 14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00 - 14.20 น.	เก็บที่นอนล้างหน้า
14.20 - 14.30 น.	พัก (ของว่างบ่าย)
14.30 - 14.50 น.	เกมการศึกษา
14.50 - 15.00 น.	เตรียมตัวกลับบ้าน

หมายเหตุ สามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน โรงเรียน ตัวเด็ก อาจสลับกิจกรรมก่อนหลังเร็วหรือช้ากว่าตารางที่นำเสนอแต่ควรจัดให้ครบทุกประเภท

สรุปได้ว่า หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเน้นให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยยึดหลักการจัดในลักษณะบูรณาการ ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากกิจกรรม มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายสามารถสนองตอบความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ยืดหยุ่นได้ตามเหตุการณ์ เป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อตัวผู้เรียน ซึ่งในการปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว เด็กต้องใช้วัยยะส่วนต่างๆ ของร่างกายในการปฏิบัติย่อมจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะพัฒนาการทางด้านร่างกายในการเคลื่อนไหวและปฏิบัติกิจกรรม

3. ความสำคัญของการจัดประสบการณ์

เนื่องจากเด็กปฐมวัย มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การส่งเสริมการจัดประสบการณ์โดยให้เด็กลงมือปฏิบัติเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning by Doing) โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางจึงมีความสำคัญมาก ดังที่ ดิวอี้ (Dewey) ได้กล่าวว่า เด็กเรียนรู้ได้ดีเมื่อการเรียนการสอนและประสบการณ์ที่จัดให้กับเด็กเป็นประสบการณ์ตรง เด็กจะได้ฝึกการคิดการแก้ปัญหา และการแสดงออกอย่างอิสระและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์นั้นๆมาใช้ในการแก้ปัญหาของคนและส่วนรวมด้วย (จักรสิน พิเศษสาทร. 2521 : 232) ประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้เรียน คือ การให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์หรือมีส่วนร่วมในกลุ่มซึ่งจะทำให้ผู้เรียน มีโอกาสพัฒนาทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ทักษะของการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยและการเรียนรู้เนื้อหาวิชา ผลของการเรียนรู้นี้ช่วยให้ผู้เรียน มีความต้องการที่จะเรียนมีทักษะของความเป็นผู้นำ รู้จักทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้

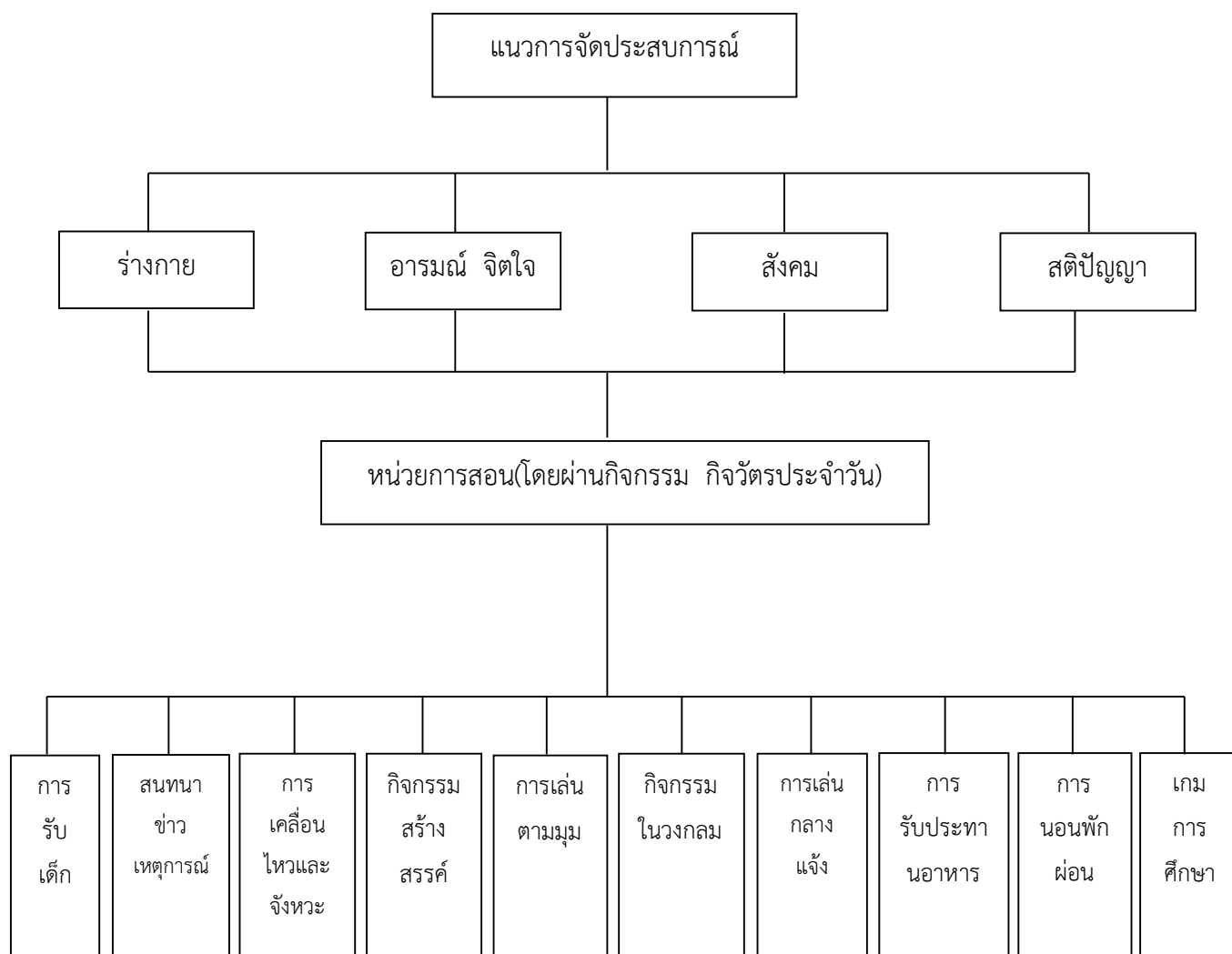


สรุปได้ว่า เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีการพัฒนาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วการได้รับการจัดประสบการณ์ให้เด็กมีประสบการณ์ตรง ได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกฝนการคิดและการแสดงออกอย่างอิสระ จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็กเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพความสามารถของเด็กแต่ละคน

4. แนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

โครงสร้าง

แนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอนุบาลศึกษา ได้กำหนดการจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการขึ้นเป็นหน่วยการสอน ให้เด็กได้ทำกิจกรรม กิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับพัฒนาการดังแผนภูมิ



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างแนวการจัดประสบการณ์เด็กปฐมวัย



จากภาพประกอบ 1 ได้กำหนดแนวในการจัดกิจกรรมและกิจวัตรต่างๆ ที่เหมาะสมกับพัฒนาการถึง 6 กิจกรรมในแต่ละวันคือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายของกิจกรรมดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4-9)

1. การเคลื่อนไหวและจังหวะ
 - 1.1 การเคลื่อนไหวพื้นฐานเช่น การเดิน วิ่ง กระโดด เขย่ง ฯลฯ
 - 1.2 การเล่นเลียนแบบท่าทางการเคลื่อนไหวต่างๆ เช่น เลียนแบบท่าทางของบุคคลใน อาชีพต่างๆ เลียนแบบท่าทางสัตว์ พาหนะ ฯลฯ
 - 1.3 การเคลื่อนไหวตามเสียงเพลงและจังหวะของดนตรี
 - 1.4 การทำท่าทางประกอบเพลง
 - 1.5 การทำท่ากายบริหาร
 - 1.6 การเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์อย่างอิสระและหรือโดยใช้อุปกรณ์ประกอบการฝึก เช่น เชือก ริบบิ้น ผ้า กระดาษหนังสือพิมพ์ ห่วงหอย ถุงทราย ฯลฯ
 - 1.7 การฟังสัญญาณแล้วปฏิบัติตามข้อตกลง
 - 1.8 การแสดงท่าทางตามคำบรรยาย เรื่องราว และจินตนาการ
 - 1.9 การฝึกความจำ
 - 1.10 การฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม
2. กิจกรรมสร้างสรรค์
 - 2.1 การวาดภาพและระบายสีด้วยสีเทียน สีน้ำ ฯลฯ
 - 2.2 การเล่นและทดลองเกี่ยวกับสี เช่น เป่าสี หยดสี เทสี ฯลฯ
 - 2.3 การพิมพ์ภาพ
 - 2.4 การปั้น
 - 2.5 การพับ ฉีก ตัด ปะ สาน ม้วน
 - 2.6 การประดิษฐ์ เช่น ประดิษฐ์เศษวัสดุ การร้อย ฯลฯ
3. การเล่นตามมุม
 - 3.1 การเล่นบทบาทสมมุติหรือการเล่นเลียนแบบในมุมบ้าน มุมหมอ มุมร้านค้า มุมเสริมสวย มุมเกษตร ฯลฯ
 - 3.2 การอ่านภาพหรือการดูภาพในมุมหนังสือ
 - 3.3 การสังเกตและการทดลองสิ่งของในมุมธรรมชาติหรือมุมวิทยาศาสตร์
 - 3.4 การเล่นบล็อกและเครื่องเล่นสัมผัสในมุมบล็อก
 - 3.5 การเล่นเกมการศึกษา
 - 3.6 การเล่นเกม เล่นน้ำ
4. กิจกรรมในวงกลม
 - 4.1 การสนทนา ซักถามและแสดงความคิดเห็น
 - 4.2 การเล่านิทาน เรื่องราว ข่าวและเหตุการณ์
 - 4.3 การเล่นบทบาทสมมุติ
 - 4.4 การท่องคำคล้องจอง คำกลอนหรือร้อยกรอง



- 4.5 การร้องเพลง
- 4.6 การสาธิต
- 4.7 การปฏิบัติการทดลอง
- 4.8 การศึกษานอกสถานที่
- 5. การเล่นกลางแจ้ง
 - 5.1 การเล่นทราย
 - 5.2 การเล่นน้ำ
 - 5.3 การเล่นในบ้านตุ๊กตาหรือบ้านจำลอง
 - 5.4 การเล่นในมุมช่างไม้
 - 5.5 การเล่นบล็อกกวาง
 - 5.6 การเล่นเครื่องเล่นสนาม
 - 5.7 การเล่นเกมการละเล่น เช่น การละเล่นพื้นเมือง
 - 5.8 การเล่นอิสระในสนาม
 - 5.9 การเล่นอุปกรณ์กีฬาสำหรับเด็ก เช่น ห่วงยาง ลูกบอล
 - 5.10 การเล่นเครื่องเล่นประเภทล้อเลื่อน เช่น รถสามล้อ รถลากจูง ฯลฯ
- 6. เกมการศึกษา
 - 6.1 เกมจับคู่
 - 6.2 เกมต่อภาพให้สมบูรณ์
 - 6.3 เกมวาดภาพต่อปลาย(โดมิโน)
 - 6.4 เกมเรียงลำดับ
 - 6.5 เกมจัดหมวดหมู่
 - 6.6 เกมสังเกตรายละเอียดของภาพ(ลอตโต)
 - 6.7 เกมจับคู่แบบตารางสัมพันธ์(เมตริกเกม)
 - 6.8 เกมพื้นฐานการบวก
 - 6.9 เกมหาความสัมพันธ์ตามลำดับที่กำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย

ได้มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยไว้หลายทัศนะดังนี้

ราศี ทองสวัสดิ์ (2535 : 49) ได้กล่าวถึงครูอนุบาลที่จะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างประสบการณ์ชีวิตนั้น น่าจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ควรจบการศึกษาด้านอนุบาลศึกษา หรือควรผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจหลักการศึกษาระดับอนุบาลเป็นอย่างดี
2. มีความรู้ความเข้าใจ ความสำคัญของการเล่นต่อการเรียนรู้ของเด็กในวัย 3-6ขวบเป็นอย่างดี และสามารถจัดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม
3. มีความรู้ความเข้าใจ ขอบข่ายเนื้อหาของมวลประสบการณ์สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ซึ่งรวมทั้งภาษาและคณิตศาสตร์เป็นอย่างดี



4. รู้ว่าบทบาทครูที่จะปฏิบัติต่อเด็กมีเพียงใด
 5. ฉับไวต่อการที่จะนำเหตุการณ์หรือวัสดุอุปกรณ์ที่จะพบเห็นในขณะใดขณะหนึ่งเข้ามาให้เด็กได้เรียนรู้
 6. มีบุคลิกนิสัยใจคอเหมาะที่จะอยู่กับเด็กเล็กๆ มีวาจาไพเราะอ่อนหวาน เป็นแบบอย่างแก่เด็กได้
- ภรณ์ี ครูรัตน์ (2535 : 119 - 121) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูระดับก่อนประถมศึกษา ไว้ดังนี้
1. ต้องมีความรู้ดี หมายความว่า จะต้องมีความรู้ดีในด้านวิชาสามัญและวิชาชีพครู รวมทั้งความรู้รอบตัวทุกๆ ด้านทันต่อเหตุการณ์เสมอ เพื่อจะได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้กับเด็กได้อย่างสมบูรณ์
 2. ต้องมีสุขภาพดี อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องรับภาระต่อเด็กมาก สุขภาพครูจึงจำเป็นมาก ครูจะต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเสมอ ถ้าหากครูมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะก่อให้เกิดปัญหาในด้านการจัดกิจกรรมการสอนตามมา
 3. ต้องมีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม มั่นคง กล่าวคือ จะต้องปฏิบัติตนด้วยความสุขุม รอบคอบมีความอดทนและอดกลั้นต่ออารมณ์โกรธและความทุกข์ต่างๆ ไม่เป็นผู้โกรธง่ายไม่โมโหง่าย
 4. ต้องมีคุณธรรมคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญประจำตน อาชีพเป็นครูอาชีพที่สังคมให้การเคารพยกย่อง ครูจึงเป็นตัวอย่างในความประพฤติต่อศิษย์และสังคม ฉะนั้นจะต้องประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต สุภาพเรียบร้อย
 5. ต้องมีวิถียุณยธรรมแห่งความเป็นครู การที่ครูจะเป็นครูที่ดีจะต้องเป็นผู้มีวิถียุณยธรรมแห่งความเป็นครูทั้งกายและใจ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ได้สมบูรณ์ เช่น
 - 5.1 มีความเมตตา
 - 5.2 มีความรักเด็ก
 - 5.3 มีน้ำใจ
 - 5.4 มีความรับผิดชอบ
 - 5.5 มีความขยันหมั่นเพียร
 - 5.6 มีความเสียสละ
 6. ต้องมีบุคลิกภาพดี บุคลิกภาพท่าทางของแต่ละคนว่าเป็นเสน่ห์ต่อผู้พบเห็นการที่ครูระดับก่อนประถมศึกษามีบุคลิกภาพท่าทางที่ดี แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย จึงสามารถทำให้ผู้พบเห็นเกิดความรัก เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ฉะนั้นบุคลิกภาพท่าทางที่ดีจึงมีความสำคัญต่อการเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษา
 7. ต้องมีอารมณ์ขัน สนุก ร่าเริง อารมณ์ขันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการจัดกิจกรรมการสอน การที่ครูมีจิตใจร่าเริงแจ่มใสเป็นกันเองกับเด็กจะช่วยให้บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการสอนเป็นไปด้วยดี ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใสเสมอ
 8. ต้องมีสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียน การวางตัวระหว่างครูกับศิษย์นั้นมีความจำเป็นและสำคัญมาก ครูจะต้องสร้างสัมพันธภาพอันดีกับเด็กทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนในลักษณะศิษย์กับครู เพื่อจะได้เกิดความเป็นกันเอง



9. ต้องรู้จักหลักการปกครองนักเรียนให้มีวินัยในตนเอง ครูจะต้องรู้จักปลูกฝังการมีวินัยในตนเองให้กับเด็ก จะด้วยวิธีการใดก็แล้วแต่ เพื่อให้เด็กได้รับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง

10. ต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยา การนำจิตวิทยามาใช้ในการเรียนการสอน การปกครองเด็กนับว่าจำเป็นมาก ครูจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาด้วย เช่น จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็กวัยต่างๆ เป็นต้น

เสนีย์ สังข์ทอง (2536 : 24) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ธรรมชาติที่ทำให้ครูมีความสมบูรณ์มีดังนี้

1. ครูต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในเรื่องทางวิญญาณ คือ ครูไม่หวังผลตอบแทนจากศิษย์มีความคิดว่าเมื่อช่วยเหลือผู้อื่นแล้วมีความรู้สึกอิ่มใจ เป็นสุขใจ

2. มีความเต็มใจที่จะสอนศิษย์ มีความพอใจในงานที่ตนทำ คือ มีความพึงพอใจในอาชีพครูนั่นเอง

3. ครูต้องเป็นผู้ที่ศรัทธาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น แม้ว่าตัวเองยังไม่พ้นทุกข์ อุดมคติมีว่า “เราจะยอมลำบากเพื่อผู้อื่นสบาย” คือ ไม่เห็นแก่ตัวนั่นเอง

4. หลักการสั่งสอน สรุปลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

4.1 โดยการพูด คือ กล่าวตักเตือน หรือใช้อุปกรณ์การสอนต่างๆ

4.2 โดยการปฏิบัติให้ดู คือ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนเสียสละ รู้จักข่มใจ ระวังอารมณ์จากความโลภ โกรธ หลง ไม่ดี้อารมณ์ เอาแต่ใจตัว มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ สุรุ่ยสุร่าย มีมารยาททางกาย วาจาดี

4.3 โดยการแสดงความสุขให้ดู คือ แสดงอาการไม่มีทุกข์ คือ มีแต่ความยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เป็นทุกข์ เป็นผู้หมดปัญหาของชีวิต เสียสละให้อภัย ชีวิตมีแต่ความสุข อันเป็นผลมาจาก การปฏิบัติธรรม ทำให้คนอื่นอยากคบหาสมาคม เพราะไม่เป็นพิษเป็นภัยกับใคร

เจริญศรี พงษ์สิงห์ (2539 : 22) มีความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมยุคใหม่นั้น ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในกระบวนการเรียนรู้ ครูต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความสามารถจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

บุปผาสวัสดิ์ รัชชตาตะนันท์ (2540 : 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการศึกษาปฐมวัยอยู่ที่ความสามารถของครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูควรต้องเป็นคน “คิดเป็น” เพื่อที่จะสอนให้เด็กคิดเป็น ครูควรได้รับการนิเทศและฝึกอบรมอยู่เสมอเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมหรือเกมที่จะนำไปใช้กับเด็ก ปรึกษาปัญหาและแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยเฉพาะหากครูสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ จะเป็นการสร้างสรรค์การเรียนและเป็นการฝึกเด็กให้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมจากตัวอย่างครู

มณีนรัตน์ วัฒนสมบัติ (2541 : 9) ได้กล่าวว่าคุณภาพของการศึกษาปฐมวัยว่า คุณภาพการศึกษาปฐมวัยไม่ใช่อยู่ที่อุปกรณ์ อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมโรงเรียน และจำนวนเท่านั้น คุณภาพการศึกษาปฐมวัยขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูที่มีความรู้และทันสมัย

นารี ศิริทรัพย์ (2542 : 2-6) กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูระดับก่อนประถมศึกษา ควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ



1. คล่องแคล่วว่องไว ครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องเป็นผู้ที่คล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉง เนื่องจากเด็กวัยนี้โดยธรรมชาติแล้วเป็นคนที่ไม่อยู่นิ่ง ซุกซน
 2. หน้าตา ทรวดทรงและท่าทางดี ครูระดับก่อนประถมศึกษาควรฝึกการ นั่ง การเดิน การยืนให้ถูกต้องน่าดู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก หน้าตานั้นควรแต่งพองาม ทรงผมเหมาะสมกับวัย
 3. สุขภาพดี ครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เนื่องจากต้องใช้เสียงพูด ต้องเคลื่อนไหวอยู่เสมอ และต้องร่วมกิจกรรมกับเด็กด้วย
 4. การแต่งกายดี ครูระดับก่อนประถมศึกษาควรแต่งกายให้น่าดู สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับวัย
 5. วาจาสุภาพไพเราะ ครูระดับก่อนประถมศึกษาจะต้องรู้จักใช้คำพูด ควรใช้คำพูดที่เด็กสามารถเข้าใจความหมายได้พูดจาสุภาพ อ่อนหวานและไพเราะ เนื่องจากเด็กวัยนี้อยู่ในระยะการเรียนรู้ภาษา จะจดจำสิ่งที่ได้ยินและจะพูดตาม
 6. กิริยามารยาทดี ครูระดับก่อนประถมศึกษาควรมีกิริยามารยาทงาม รู้จักกาลเทศะ
 7. รู้จักมารยาทต่างๆ ในสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก
- คุณลักษณะทางจิตใจของครูระดับก่อนประถมศึกษา ได้แก่
1. รักเด็ก ถ้าครูระดับก่อนประถมศึกษามีนิสัยรักเด็กอย่างแท้จริงแล้วจะทำให้อยู่กับเด็กได้อย่างมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
 2. ให้ความอบอุ่นแก่เด็ก เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการความอบอุ่นซึ่งถ้าหากเด็กได้รับความอบอุ่นเหมือนอยู่ที่บ้านแล้ว จะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจและอยากมาสถานศึกษา
 3. เมตตากรุณา บุคคลที่จะอยู่กับเด็กควรเป็นผู้ที่มีจิตใจรักและเอ็นดูเด็กปรารถนาให้เด็กมีความสุขและถ้าหากครูระดับก่อนประถมศึกษาได้อบรมเด็กในสิ่งเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เด็กมีจิตใจที่อ่อนโยนมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นเช่นเดียวกันกับที่เคยได้รับมา
 4. อารมณ์ดี ครูระดับก่อนประถมศึกษาควรมีอารมณ์ดีและควบคุมอารมณ์ตนเองได้
 5. ใจเย็น ครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องเป็นคนใจเย็น เนื่องจากเด็กๆ มักจะมีปัญหาทำให้อยู่เฉยๆ บางครั้งอาจเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ด้วย อาจได้รับการต่อว่าหรือกล่าวร้ายต่างๆ ดังนั้นครูระดับก่อนประถมศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความใจเย็น
 6. ครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องมีความอดทน เนื่องจากต้องทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กซึ่งเด็กวัยนี้ยังเล็กอยู่ไม่สามารถเข้าใจหรือทำอะไรได้เหมือนผู้ใหญ่จึงต้องใช้เวลาและความอดทน
 7. ขยัน เป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและรับผิดชอบงานในหน้าที่
 8. ยุติธรรม ครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องมีความยุติธรรม เนื่องจากเด็กระดับก่อนประถมศึกษา มักจะมีปัญหาให้ตัดสินอยู่เสมอๆ ดังนั้นครูระดับก่อนประถมศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง
 9. ซื่อสัตย์ เนื่องจากครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กๆ ด้วย
 10. ยิ้มแย้มแจ่มใส ครูระดับก่อนประถมศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความยิ้มแย้มแจ่มใส ดูแล้วน่าคบหาสมาคมด้วย ทำให้ผู้อยู่ใกล้ชิดรู้สึกอบอุ่น



11. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากครูระดับก่อนประถมศึกษาต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่ายซึ่งจะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น

จิวรรณ กาละดี (2544 : 71) กล่าวว่า ครูปฐมวัยเป็นครูคนแรกของเด็กเมื่อเขาอย่างก้าวเข้ามาสู่รั้วโรงเรียนในครั้งแรกของชีวิต ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิธีการสอนที่จะจูงใจเด็กในระดับปฐมวัยให้มาโรงเรียนอย่างมีความสุขคุณลักษณะของครูปฐมวัยนั้น คุณลักษณะในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการสอนด้านบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านความมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์และจำเป็นอย่างยิ่งในครูปฐมวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งความมีเจตคติต่อวิชาชีพครูปฐมวัยถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนเองแล้วย่อมไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานและคุณภาพของเด็กปฐมวัยก็จะไม่บังเกิดผล

อัจฉรา กองแก้ว (2545 : 29) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน เช่น การศึกษาต่อ การหาความรู้จากวารสารทางการศึกษา การอบรมเสริมความรู้ต่างๆ การศึกษาค้นคว้าวิจัย และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุป ครูปฐมวัยนอกจากจะทำหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วย ซึ่งแตกต่างไปจากครูผู้สอนในระดับอื่นๆ ดังนั้นครูปฐมวัยจึงควรหมั่นศึกษาและพัฒนาตนให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นครูปฐมวัยที่ดี โดยประกอบด้วยการพัฒนาตนด้านต่างๆ ดังนี้

การพัฒนาตนด้านคุณวุฒิ

ครูปฐมวัยควรพัฒนาตนให้เหมาะสม มีความรู้ความสามารถในด้านการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. เข้ารับการอบรมความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัย
2. ศึกษาด้านจิตวิทยาเด็ก จิตวิทยาพัฒนาการโดยทำความเข้าใจพัฒนาการในแต่ละด้านอย่างแม่นยำ
3. ศึกษาเพื่อมีความรู้และความสามารถจัดกิจกรรมได้ตามหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
4. ศึกษาด้านหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้
5. ศึกษาและพัฒนาสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดให้กับเด็ก
6. มีความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัย
7. ศึกษาและมีความรู้ด้านการประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล
8. ศึกษาและมีความรู้และทำวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถนำผลงานวิจัยมาพัฒนาเด็กได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาตนด้านความสามารถทางด้านปฐมวัย

ความสามารถของครูปฐมวัยที่แสดงให้เห็นว่าได้พัฒนาตนทางด้านการศึกษาปฐมวัยมี ดังนี้



1. มีความสามารถในการวางแผนการจัดประสบการณ์ การดำเนินงานในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
2. มีความสามารถในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเอื้อต่อการพัฒนาการทุกด้าน
3. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมได้หลากหลาย โดยให้เด็กมีโอกาสเลือกตัดสินใจในการปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเด็ก
4. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้ฝึกกระบวนการคิด การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงตามแนวการจัดประสบการณ์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
5. มีความสามารถในการเล่านิทาน การพูด การเตรียมเด็กให้พร้อม โดยใช้วิธีการต่างๆ
6. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นอย่างมีความสุข
7. มีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับเด็กโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ
8. มีความสามารถในการจัดหาและผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้เร็วตรงตามจุดประสงค์
9. มีความสามารถในการพัฒนาและนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม
10. มีความสามารถในการจัดการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบและหลากหลายเพื่อนำผลไปประกอบการประเมินพัฒนาการเด็ก

การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

การเป็นครูปฐมวัยนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. มีสุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง ใจเย็น
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส อบอุ่น เป็นมิตร
3. มีกิริยาท่าทางสง่าผ่าเผย ใฝ่หาจากสุขภาพ เรียบร้อย อ่อนโยน
4. แต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย
5. มีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรง
6. มีวินัยในตนเอง มีลักษณะเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
7. มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการทำงาน

การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์

การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ครูปฐมวัยพึงมี มนุษยสัมพันธ์ที่ครูปฐมวัยควรมีประกอบด้วย

1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกระดับได้อย่างเหมาะสม
2. ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น
3. เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้ปกครอง



4. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นกันเองกับเด็ก

5. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น รู้จักมองโลกในแง่ดี

6. มีศิลปะในการพูด ใช้คำพูดต่อเด็ก เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไปได้เหมาะสมกับสถานการณ์

การพัฒนาตนเองด้านอุดมการณ์ในวิชาชีพครู

หากไม่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครูแล้ว การประกอบอาชีพครูคงทำงานด้วยความลำบากใจ เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานหนัก สิ่งที่ครูปฐมวัยต้องตระหนักถึงเสมอ เพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาตนว่าเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ มีดังนี้

1. รักและศรัทธาต่ออาชีพครู
2. อุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานวิชาชีพครู
3. มีความสำนึกในหน้าที่ของความเป็นครู ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็ม

ความสามารถ

4. มีความภูมิใจในความเป็นครูปฐมวัย เป็นผู้วางรากฐานที่ดีให้กับเด็กที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

5. มีความมุ่งมั่น ไม่ทอดทิ้ง หรือเปื้อน่ายต่อการสอน
6. มีความเชื่อว่า เด็กมีความแตกต่างกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเน้นเด็กเป็นสำคัญ และช่วยพัฒนาเด็กให้เต็มตามศักยภาพ

7. มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจะบังเกิดผลกับเด็กและเพื่อนครู

การพัฒนาตนด้านคุณธรรมจริยธรรม

หัวใจสำคัญในการพัฒนาคนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย

1. มีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์สุจริต
2. มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความขยันหมั่นเพียร
3. มีความเชื่ออย่างมีเหตุผล ไม่หลงงมงาย
4. มีสติมั่นในการคิดและการทำ
5. มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองที่ดี
6. ความเป็นกัลยาณมิตรกับเด็ก เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป
7. แก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาของตนเอง
8. ปฏิบัติตนในจรรยาบรรณวิชาชีพครู
9. รักเด็ก เอาใจใส่ ให้ความดูแลและช่วยเหลือเมื่อเด็กเกิดปัญหา



แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากร

ชาญชัย อาจันสมอาจารย์ (2538 : 10) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกรรมวิธีต่างๆที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 135) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

คะนิงนิจ กองผาพา (2543 : 10) สรุปความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการปรับปรุงการเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ทั้งครูฝ่ายปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอนรวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านความรู้ เจตคติและวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

สหชาติ ไชยรา (2544 : 23) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

จากความหมายการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาด้านความรู้ เจตคติและวิธีปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในที่สุด

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร

สหชาติ ไชยรา (2544 : 15) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีเหตุผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษา ต่างๆมาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคคลเข้ามาทำงานใหม่หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำ ชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง



2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติการพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานในด้านความสามารถนอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเช่นกัน

3. แม้ว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานาน จนถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนานๆ เข้ามักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปต่างๆ กัน เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และการแนะนำงาน เป็นต้น

4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารใหม่ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงต้องดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคคลเหล่านั้น เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลางและการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง หรือในกรณีของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหลักสูตรฝึกอบรมผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เป็นต้น

5. แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขัน และโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนเองให้มีผลงานสูง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ วิธีหนึ่งที่ยินยอมดำเนินการคือการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งการพัฒนาบุคคลในลักษณะเฉพาะตัว และพัฒนาทีมปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานต่างๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นนอกจากจะจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดแล้ว หน่วยงานจะใช้พัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้ เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการบรรจุมาแล้วยังไม่มี ความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน นอกจากนั้นเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540 : 156)

ปริศนา เสร้งบาง (2541 : b6) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิชาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วๆ ที่ ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรก้าวหน้าใน



หน้าที่การงานแล้ว ยังส่งผลให้หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542 :19) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 15) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนผลผลิตขององค์กร

3. วิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากร

สหชาติ ไชยรา (2540 : 33) สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่า มีวิธีการพัฒนาบุคลากร 5 วิธีการ คือ การฝึกอบรม การส่งคนไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน หรือองค์การ

วิธีการพัฒนาบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น มีหลายวิธีการที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้พัฒนาบุคลากรได้ เช่น การปฐมนิเทศ การพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กร ดังนั้นในการเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาโดยละเอียด เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าทั้งงบประมาณและเวลา

แถวทอง มาตยะโค (2542 : 27-28) สรุปวิธีพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาต่อ
3. การพัฒนาทีมงาน
4. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติ
5. การประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน

ทวี ศรีธรรมบุตร (2546 : 11) ได้กล่าวถึงกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นต้องการให้เกิดการประสานความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้



1. การบรรยาย
2. การประชุมอภิปราย
3. การแสดงบทบาทสมมติ
4. การศึกษากรณีตัวอย่าง
5. การสาธิต
6. การสัมมนา
7. การฝึกการทำงาน

กาญจน์ เรืองมนตรี (2548 : 3-4) ได้สรุปเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไว้ 23 วิธี โดยจัดเป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 กิจกรรมที่ทำให้เกิดผลต่ำ มี 5 กิจกรรม คือ การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม การดูภาพยนตร์ และบทโทรทัศน์และการฟังจากเทปวิทยุและเครื่องเล่นจานเสียง

กลุ่มที่ 2 กิจกรรมที่ทำให้เกิดผลปานกลาง-ต่ำ มี 2 กิจกรรม คือ การนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ และการสังเกตภายในห้องเรียน

กลุ่มที่ 3 กิจกรรมที่ทำให้เกิดผลปานกลางมี 10 กิจกรรม คือ การสาธิตการสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง การอภิปราย การอ่าน การวิเคราะห์และคำนวณ การระดมความคิด การถ่ายทำวิดีโอเทป และการถ่ายภาพ การใช้เครื่องมือและการทดสอบ และการประชุมกลุ่มย่อย

กลุ่มที่ 4 กิจกรรมที่ทำให้เกิดผลปานกลาง สูง มี 4 กิจกรรม คือ การสาธิต การสัมภาษณ์ทางอ้อม การไปทัศนศึกษา การเยี่ยมเยียนและการแสดงบทบาทสมมติ

กลุ่มที่ 5 กิจกรรมที่ทำให้เกิดผลปานกลาง สูง มี 2 กิจกรรม คือ การเขียนและการฝึกปฏิบัติตามคำแนะนำ

สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร วิธีที่นิยมปฏิบัติ เช่น การปฐมนิเทศ กระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง ต้องพิจารณาเลือกวิธีการให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถการฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีหนึ่งที่ใช้พัฒนาบุคลากร โดยมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2537) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคคล โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สมโภชน์ นพคุณ (2537) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นวิธีการของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคลากร และเตรียมคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

สมคิด บางโมง (2538) สรุปว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 47) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการขององค์การที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผนเพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสมหรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและมีมาตรฐานเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องเป็นภาระที่ไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อแก้ปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้และความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดีขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2540) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรม (Training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นทวัฒน์ สุขผล (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์

กิติ ตยัคานนท์ (2543) ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษา

อภิรักษ์ เวชยนกุล (2543 : คำนำ) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็น กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงาน

สรุป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์และเจตคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยจัดทำเป็นระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว



2. เทคนิคการฝึกอบรม

ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques) ที่เป็นที่ยอมรับแพร่หลายที่สุด มีรายละเอียดดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2541 : 162)

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training : OJT) เป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานทำงานและให้พนักงานทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ฝึกอบรมโดยความเป็นจริงแล้วพนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งในบริษัทจำนวนมากการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานเป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่ง โดยจะมอบหมายให้พนักงานใหม่เรียนรู้ (On-the-Job Training) มีหลายวิธี ซึ่งวิธีที่นิยมใช้คือ

1.1 วิธีสอนงาน (Coaching) หรือการศึกษา (Under Study)

1.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

1.3 การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (Apprenticeship Training)

2. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training : JIT) เป็นการฝึกอบรมโดยตรงจากการทำงานบางครั้งเรียกว่าการฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน งาน (On-the-Job Training : OJT) มีงานจำนวนมากที่ต้องทำตามลำดับขั้นตอน ซึ่งการสอนที่ดีที่สุดคือการสอนเป็นขั้นๆ ไป กระบวนการดังกล่าว จะต้องเริ่มตั้งแต่การเขียนขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในงานโดยเรียงตามลำดับว่าควรทำอะไร แล้วเขียนจุดสำคัญเพื่อแสดงวิธีการและเหตุผลที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอน

3. วิธีการบรรยาย (Lectures) เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว ซึ่งผู้สอนใช้ในการนำเสนอข้อมูล โดยใช้วิธีการพูดเป็นส่วนใหญ่การบรรยายมีข้อดีหลายประการเช่น เป็นวิธีการที่รวดเร็วและง่ายในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ โดยอาจใช้สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือและคู่มือเพื่อประกอบการบรรยาย

4. เทคนิคการใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Audiovisual Techniques) เป็นการใช้สื่อต่างๆ ประกอบการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทปวิทยุ วิดีโอเทป เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลมากและได้รับการใช้อย่างกว้างขวาง โสตทัศนูปกรณ์มีราคาแพงกว่าการใช้การบรรยายในห้องประชุมมาก แต่มีข้อดีบางประการซึ่งโสตทัศนูปกรณ์สามารถใช้ได้ในสถานการณ์ต่อไปนี้ (1) เมื่อมีความต้องการแสดงภาพถึงวิธีที่เป็นลำดับขั้นที่ควรต้องทำตามเวลา เช่น ในการสอนการซ่อมโทรศัพท์ ผู้บรรยายจะต้องสามารถแสดงการกระทำ ตอบคำถามและมีความสามารถในการเคลื่อนไหวเร็วหรือช้าก็ได้ (2) เมื่อมีความต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมเข้าสู่เหตุการณ์ที่ไม่ง่ายต่อการสาธิต เช่น การท่องเที่ยว ดูโรงงานหรือการผ่าตัด (3) เมื่อองค์การจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานบ่อยๆ ซึ่งการนำพนักงานไปฝึกอบรมนอกสถานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง

4.1 การฝึกอบรมทางไกล (Tele-Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้การประชุมทางไกล (Teleconference) โดยใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งต่างคนต่างมีจอภาพคอมพิวเตอร์ที่สามารถมองเห็นกันได้ มีลักษณะและการฝึกอบรมเป็นระบบเครือข่าย (Network) บางครั้งใช้การประชุมโดยใช้วิดีโอ (Video Conference) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 164)

4.2 การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (Video Conference) เป็นกลไกซึ่งติดตั้งโทรทัศน์และวิดีโอกับผู้ใช้เป็นสมาชิกเพื่อจะให้เห็นบุคคลที่กำลังพูดในช่วงการประชุม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540 : 871) จึงเป็นสิ่งที่เพิ่มความนิยมในการใช้ฝึกอบรม โดยการเชื่อมต่อกลุ่ม



2 กลุ่ม หรือมากกว่าในระยะทางไกล โดยใช้สื่อวิทยุและโทรทัศน์เพื่อช่วยในการประชุมทำให้สามารถติดต่อสื่อสารโดยผ่านทางโทรศัพท์หรือดาวเทียม

5. การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ (Programmed learning) เป็นเทคนิคการแนะนำผู้เรียนโดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อย่อยบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในโปรแกรมการเรียนรู้ คือ ตำรา (Textbook) หรือคอมพิวเตอร์ (Computer) ซึ่งทำหน้าที่ 3 อย่างคือ

5.1 การเสนอคำถาม เสนอความเป็นจริงในเนื้อหา

5.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ตอบคำถาม

5.3 การป้อนกลับข้อมูล (Feedback) ด้วยการจัดคำตอบที่ถูกต้องไว้ให้

ข้อดีของโปรแกรมการเรียนรู้ คือ (1) ลดเวลาการฝึกอบรมลงประมาณ 1 ใน 3 (2) เป็นการสะดวกที่จะปล่อยให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองที่ละขั้นตอน (3) เป็นการลดความเสี่ยงในการผิดพลาด

6. การอบรมโดยการสร้างสถานการณ์จำลอง (Vestibule or simulated training) เป็นการฝึกอบรมในสภาพสิ่งแวดล้อมที่จำลองสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง (สมชาย หิรัญกิตติ. 2541 : 166 ; อ้างอิงมาจาก Ivancevich. 1998 : 712) เป็นการฝึกเหมือนจริงนอกการปฏิบัติงาน (Off the Job) เป้าหมาย คือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกการปฏิบัติจริงโดยไม่ใช้การฝึกขณะปฏิบัติจริงซึ่งการฝึกลักษณะนี้เป็นสิ่งจำเป็น ถ้าให้พนักงานฝึกจริงในขณะปฏิบัติงานจะเสียค่าใช้จ่ายสูงหรือมีอันตรายและการให้พนักงานใหม่เข้าไปทำงานทันทีอาจทำให้งานล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น นักบิน การใช้สถานการณ์จำลองอาจเป็นทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมมากกว่า

7. การอบรมโดยอาศัยพื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training : CBT) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีนี้จะได้ประโยชน์จากความรวดเร็ว และความสามารถในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ ซึ่งช่วยให้การสอนมีความยืดหยุ่นได้มากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมโดยอาศัยพื้นฐานคอมพิวเตอร์ มีประโยชน์มาก จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีโต้ตอบ (Interactive Technologies) จะสามารถ

1. ลดเวลาการเรียนรู้ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์

2. ลดค่าใช้จ่ายในขั้นตอนการออกแบบและการผลิต

3. การสอนมีความคงที่

4. โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเรียนรู้

(Mastery of learning) เพราะถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่เรียนรู้ก็ไม่สามารถเคลื่อนไปเรียนขั้นต่อไปในโปรแกรมที่กำหนด

5. เป็นการเพิ่มการจำได้และเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็นผลจากการโต้ตอบและการป้อนกลับจากโปรแกรม

กรีซ อัมโกชน (ม.ป.ป : 56) อธิบายว่าเทคนิคการฝึกอบรมหมายถึง “วิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ” ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ



1. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Leadercentered techniques) ซึ่งเกิดจากแนวคิดที่วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ฝึกอบรมมากกว่าผู้อื่น เทคนิคการอบรมประเภทนี้เช่นการบรรยาย (Lecture) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) และการบรรยายเป็นชุด (Symposium) เป็นต้น

2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เน้นกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Group-centered techniques) เทคนิคเหล่านี้จะมาจากแนวคิดที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างก็มีความรู้ความสามารถและจะต้องช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างกันเองหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองมากกว่าที่จะได้มาจากวิทยากรเท่านั้น เทคนิคการอบรมประเภทนี้เช่นการสัมมนากลุ่ม (Group Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กิจกรรม Walk – Rally การระดมสมอง (Brainstorming) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In Basket Training) เกมการบริหาร (Management Games) การแสดงบทบาทสมมติ (Role - playing) กรณีศึกษา (Case Study) การสาธิต (Demonstration) การอภิปรายกลุ่ม (Buzz Group) Sensitivity Training ฯลฯ

3. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยการใช้สื่อต่างๆเป็นเทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยการใช้สื่อต่างๆเป็นสำคัญของการฝึกอบรมแบบนี้คือการที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ด้วยจังหวะเวลา (Speed) ของตนเองเช่นการเสนอแนะ (Coaching) การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) และการศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Study) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมทางไกล (Long Distance Training) แบบหนึ่ง เป็นต้น

4. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เน้นการใช้สื่อบันทึกข้อมูลเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่การนำเสนอโดยใช้สไลด์หรือเทป (Slide / Tape Presentation) โทรทัศน์การสอน (Instructional television) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Aided Instruction) เป็นต้น

Rodwell (1986 : 40-41) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้รับการถ่ายทอดวิชาการและการปฏิบัติ (Expositive Methods) ได้แก่การอ่านการฟังบรรยายการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) การสาธิตและการฝึกปฏิบัติที่ศนศึกษาระบบที่เลี้ยงหรือระบบสอนงานการเรียนจากเครื่องช่วยสอน (Computer-Aided Instruction)

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เรียนผู้แก้ปัญหาผู้คิดค้นทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติ (Discovery Methods) ได้แก่อภิปรายกรณีศึกษาวิจัยค้นคว้าทดลองปฏิบัติการสัมมนาปฏิบัติการบทบาทสมมติหรือเกมส์จำลองความจริงบริหารโครงการศึกษาแบบ Clinic การระดมสมอง

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2535) กล่าวว่าเทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ วิธีการฝึกอบรมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่น่าสนใจ และใช้ได้ผลดี คือวิธีการฝึกอบรมที่ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ให้ได้เรียนรู้จากการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมแบบนี้มีหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะสำคัญ และข้อเด่น ข้อจำกัดแตกต่างกัน ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณา และเลือกใช้วิธีการให้เหมาะสมกับเรื่องและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ



ตาราง 1 แสดงข้อเด่นและข้อจำกัดของวิธีการฝึกอบรม

วิธีการ	ข้อเด่น	ข้อจำกัด
การบรรยาย	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับข้อมูลได้มากกว่าวิธีอื่นๆที่ใช้เวลาเท่ากัน - ใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ค่อยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัย - มีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อย
การอภิปราย	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ใช้ความคิดอย่างกว้างขวาง - ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้เวลามากกว่าคำบรรยาย - มีส่วนร่วมเฉพาะการอภิปรายที่แสดงความคิดเห็นเท่านั้น
การใช้เกม	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสนุกสนาน - ได้เรียนรู้วิธีเอาชนะอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ - ใช้ฝึกทักษะได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เหตุการณ์ในเกมมักไม่เหมือนเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นทำให้ภัยโยงการเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร
การใช้กรณีตัวอย่าง	<ul style="list-style-type: none"> - คล้ายกับวิธีการอภิปราย - นำเอากรณีตัวอย่างจริงมาใช้ทำให้การฝึกอบรมมีความหมายมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เหมือนวิธีการอภิปราย
การใช้บทบาทสมมติ	<ul style="list-style-type: none"> - ได้วิเคราะห์ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองและบทบาทที่ตนสวมอยู่ความซับซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถใช้กับเรื่องที่มีความซับซ้อนได้ - จะได้ผลต่อเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถพอสมควร
การใช้สถานการณ์จำลอง	<ul style="list-style-type: none"> - ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในเหตุการณ์ที่เหมือนจริง - ให้ความสนุกสนานตื่นเต้นและมีความกระตือรือร้น - ช่วยให้เข้าใจเรื่องซับซ้อนได้ดีจนจำได้นาน - ถ่ายโยงการเรียนรู้ได้ดี - ช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างยาก - หาสถานการณ์จำลองสำเร็จรูปที่ตรงความต้องการได้ยาก - ใช้เวลาฝึกอบรมมาก

จากข้อเปรียบเทียบวิธีการฝึกอบรมแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่จะจัดฝึกอบรมได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับเรื่องและจุดมุ่งหมายที่จะฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการฝึกอบรม ก็คือการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสม วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามที่ต้องการ การฝึกอบรมโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะใช้วิธีการฝึกอบรมหลายๆ วิธีผสมผสานกัน เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นได้ผลตามเป้าประสงค์ที่วางไว้



ธงชัย สันติวงศ์ (2525) ได้เสนอแนะเทคนิควิธีที่จะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ คือ

1. การเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเรื่องในส่วนรวมกว้างๆ ก่อนเพื่อให้เห็นภาพรวมก่อนที่จะศึกษาในรายละเอียดต่อไป เรื่องที่นำเสนอควรจะเขียนสั้นๆ ให้ได้ใจความใช้ภาษาที่อ่านง่ายเข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบที่ชัดเจนมีภาพที่สื่อความหมายได้ตรงกับเนื้อเรื่อง เรื่องที่นำเสนอเรียงลำดับต่อเนื่องกันโดยตลอด

2. การใช้เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ในขณะฝึกอบรม โดยการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมให้เหมือนกับการปฏิบัติงานจริงๆ มีการทดลองฝึกปฏิบัติจริงซึ่งจะเป็นตัวอย่างที่ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้ทราบถึงปัญหา และรู้ถึงแนวทางในการแก้ปัญหาเมื่อนำกลับไปปฏิบัติ นอกจากนี้ควรกระตุ้นและจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ถึงประสบการณ์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปเทคนิคการฝึกอบรมมีหลากหลายวิธีแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัดที่ต่างหากันเทคนิคในการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างประกอบกันการเลือกเทคนิคการฝึกอบรมมีผลต่อความสำเร็จของวิทยากรอย่างยิ่งและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการฝึกอบรมในแต่ละครั้งและในแต่ละเรื่อง

3. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 4 ประเภท ดังนี้คือ (วิจิตร อาวะกุล. 2537 ; กิติ ตยัคคณนท. 2543)

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมใหม่ได้รับเข้าทำงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ต่างๆ ไปขององค์กร

2. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training) จัดให้ผู้เข้าปฏิบัติงานได้รับความรู้ได้รับการฝึกหัดงานจริงๆ

3. การฝึกอบรมขณะประจำการหรือทำงาน (In-Service Training) เป็นการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่การงาน ตลอดจนทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. การฝึกอบรมก่อนลงมือทำงาน (On-the-Job-Training) สอนให้มีการปฏิบัติงานจริงในขณะที่กำลังเรียนหรือฝึกอบรม โดยสถานศึกษาต้องให้ฝึกงานตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่จะรับไปทำงาน เป็นการฝึกปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับภาคทฤษฎี

เป็รื่อง กุมุท (2520) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมมีประเด็นสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับตัวและคุ้นเคยกับสถานที่ กระบวนการทำงานและบุคลากรที่ต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันต่อไป หรือเรียกว่าเป็นการปฐมนิเทศก็ได้

2. การฝึกอบรมครุประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่ผู้ที่กำลังประจำการ หรือผู้ที่ทำงานอยู่แล้วเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น



Eraut (1972) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมในอีกลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1. แบบให้เห็นปัญหา (Problem – Centered Training) ได้แก่การฝึกอบรมที่ใช้ตัวปัญหาเป็นสาระสำคัญในการฝึกอบรมเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสวิเคราะห์และศึกษาปัญหาให้เข้าใจแจ่มชัดว่ามีอะไรอยู่ตรงจุดใด เพียงเท่านี้ จากนั้นเป็นหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองต่อไป

2. แบบแก้ปัญห (Solution Centered Training) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบปัญหามาแล้ว จะโดยวิธีใดก็ตามเช่นจากการสังเกต การสำรวจข้อมูล หรือจากการฝึกอบรมแบบให้เห็นปัญหา แล้วเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะที่จะนำไปแก้ปัญหามีอยู่ได้ทันที

Dale (1975) กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่า แบ่งออกได้หลายประเภทตามลักษณะของจุดมุ่งหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมการอบรมประเภทนี้จะมุ่งผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าแบ่งตามผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะแบ่งได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรใหม่
2. การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นการฝึกให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริงๆ
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน (Job Skill and Knowledge Training) การฝึกอบรมลักษณะนี้จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรที่มีฝีมือ
4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชั้นสูง (Supervisory Training) เป็นการฝึกอบรมระดับหัวหน้างานของหน่วยงานหรือองค์กร
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) เป็นการฝึกอบรมแก่ฝ่ายจัดการระดับกลาง
6. การพัฒนานักบริหาร (Executive Development) เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับสูง

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ (2527) จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความชำนาญ เพื่อพัฒนาทัศนคติ และเพื่อพัฒนาความรู้
2. การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดเกณฑ์ก่อนเข้าทำงาน และเมื่อได้งานทำแล้ว
3. การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดระดับของบุคคลที่อยู่ในวงการโดยแบ่งเป็น ระดับผู้ใช้แรงงาน ระดับเสมียนพนักงาน หรือประจำแผนก ระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ระดับผู้บังคับบัญชาระดับกลางและระดับผู้บริหารขั้นสูง



4. ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิควิทยาที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญเฉพาะอย่างให้แก่หน่วยงานได้ดี ความจำเป็นของการฝึกอบรมมีดังนี้ (น้อย ศิริโชติ. 2523)

1. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ด้านทฤษฎี แต่ยังไม่สัมผัสจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติจริง
2. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานมักประสบปัญหาในการทำงานเสมอ
3. เป็นการเสริมปัญญาธรรมให้กับบุคลากร วิทยากรมีความเจริญก้าวหน้า ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ
4. ช่วยประหยัดรายจ่าย เป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ ต้องการเสริมทักษะความรู้และประสบการณ์เฉพาะเรื่อง
5. เป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาทำงานปกติ
6. เป็นกรรมวิธีช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาร่วมกัน เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
7. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพสภาวะการณ์เป็นผู้นำ
8. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมในการทำงาน และมีความสามารถมากขึ้น
9. เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เป็นวิธีที่ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
11. ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน
12. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ

5. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2526) และสมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรและหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น และช่วยแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลในระหว่างปฏิบัติภารกิจได้มากขึ้น
2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการประหยัดในด้านงบประมาณขององค์กรด้วย



3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เป็นการประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก
4. การฝึกอบรมจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำได้มากขึ้น
5. การฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาการขาดคนทำงานได้ และทำให้การทำงานในปัจจุบันดีขึ้น
6. การฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลอื่นๆได้กว้างขวางมากขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติให้แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้มองเห็นความสำคัญของงานที่ตนทำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตนและองค์กร

วิรัตน์ โขศสกุล (2527) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อครูดังนี้

1. การฝึกอบรมทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้องสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีต่างๆ
2. การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับครูในการที่จะนำไปถ่ายทอดให้เด็กซึ่งจะทำให้เด็กมีความพร้อมที่จะเรียนสูงขึ้น
3. การฝึกอบรมทำให้ครูได้แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นและมีแนวคิดในการสร้างสรรค์ที่ดี และสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตรงกัน
4. การฝึกอบรมทำให้ครูเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อนักเรียนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากยิ่งขึ้น
5. การฝึกอบรมก่อให้เกิดสัมพันธภาพในหมู่คณะ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่ตนรับผิดชอบเป็นการเพิ่มความพอใจและความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น
6. การฝึกอบรมช่วยให้ครูรู้จักนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์ ประหยัด และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพราะการฝึกอบรมจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะวิทยากรใหม่ๆ นอกจากนี้แล้วยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานอีกด้วย

6. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นต้องการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนนั้นอาจเป็นเพียงลักษณะเดียว สองลักษณะ หรือทั้งสามลักษณะประกอบกันก็ได้ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดผู้การฝึกอบรม เพื่อเป็นการควบคุมปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น (สมชาย กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539 : 271 ; พัฒนา สุขประเสริฐ. 2541 : 54)



วัตถุประสงค์ของการประเมินการฝึกอบรม

ปาน สวัสดิ์สาลี (2535 : 8-9) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องใดต่อไปนี้คือ

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการพิจารณาว่าโครงการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในโครงการเช่น
 - 1.1 การเรียนรู้ (Learning)
 - 1.2 ความสามารถในการปฏิบัติ (Capability)
 - 1.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior)
2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมและการจัดฝึกอบรมโดยเน้นความคิดเห็นด้านทัศนคติหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ
 - 2.1 โครงการ/หลักสูตร
 - 2.2 หัวข้อวิชา/เนื้อหาวิชา
 - 2.3 วิทยากร
 - 2.4 การจัดดำเนินงานต่างๆ
3. การประเมินประโยชน์และคุณค่าของโครงการ/หลักสูตรต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
 - 3.1 ประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่างๆในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน
 - 3.2 การนำเอาความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม
 - 3.4 ความคุ้มค่าของการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้
4. การประเมินผลลัพธ์ / ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในครั้งนี้โดยพิจารณาในประเด็นต่างๆเช่น
 - 4.1 พฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลต่อหน่วยงานอย่างไร
 - 4.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนฝึกอบรม (ผลปฏิบัติงานเป็นอย่างไร)
 - 4.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการฝึกอบรมแล้ว

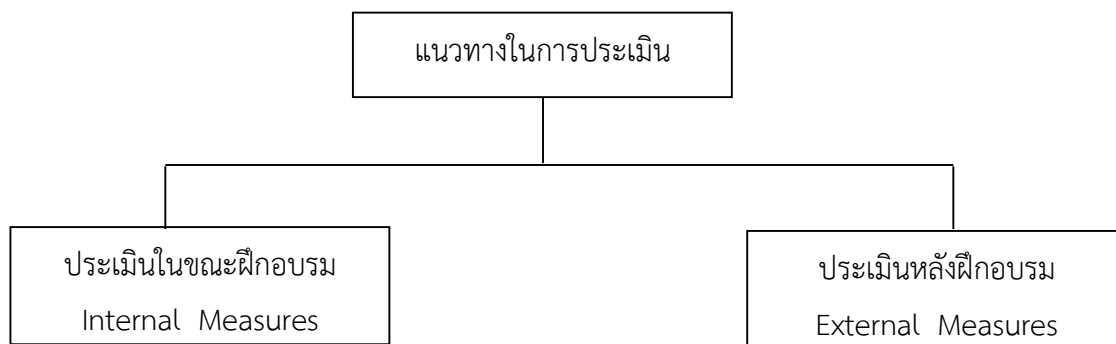
สุรพล จันทราปต์ย์ (2533 : 25-26) ได้กล่าวถึงการประเมินผลเพื่อวัดประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมโดยเน้นว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ฉะนั้นประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมจึงมุ่งการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักซึ่งจำแนกได้ 4 ประเภทคือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการวัดความพึงพอใจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมซึ่งรวมหลักสูตรเนื้อหาวิชาวิทยากรวิธีการถ่ายทอดและสภาพแวดล้อมที่จัดฝึกอบรม
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้หรือไม่เพียงไร



3. การประเมินพฤติกรรม (behavior) เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพียงใด

4. การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (result) เป็นการประเมินดูผลการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ เพียงใด (สุรพล จันทราปัติย์ 2533 : 25-26)



ที่มา : สุรพล จันทราปัติย์ (2533 : 25-26)

ภาพประกอบ 2 แสดงแนวทางในการประเมินผลของสุรพล จันทราปัติย์

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า การประเมินปฏิกิริยา และการประเมินการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับผลที่ได้จากการเรียนการสอนในโครงการฝึกอบรมโดยตรง ดังนั้นการประเมินในลักษณะนี้จึงดำเนินในช่วงขณะฝึกอบรม คือ ประเมินระหว่างดำเนินการฝึกอบรมและ/หรือเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วซึ่งเรียกลักษณะการประเมินแบบนี้ว่าเป็น การวัดหรือประเมินภายใน (internal measures) ส่วนการประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบนั้นจะเกี่ยวข้องกับผลที่ได้จากโครงการในการทำงานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วการประเมินผลในลักษณะนี้จึงจำเป็นต้องดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่งจึงเรียกการประเมินลักษณะนี้ว่าเป็นการวัดหรือประเมินภายนอก (external measures)

ทั้งนี้การประเมินภายในและการประเมินภายนอก สามารถวัดหรือประเมินในช่วงก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเป็ผลมาจากการเข้ารับการฝึกอบรม

7. เครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรม

เครื่องมือหรือส่วนที่ใช้ในการวัดผลที่ใช้ในการประเมินผลของการฝึกอบรมได้ดีได้แก่ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 61-64)

1. การสังเกตการณ์
2. การจัดอันดับคุณภาพ
3. แบบสอบถาม
4. การทดสอบ
5. การให้ลงมือปฏิบัติจริง



1. การสังเกตการณ์ (Observation) คือการพิจารณาปรากฏการณ์เพื่อให้ทราบถึงกาเปลี่ยนแปลงที่เป็นประเด็นอันเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่จะทำการสังเกตการสังเกตมี 2 แบบคือ

1.1 การสังเกตทางตรงซึ่งผู้สังเกตได้สังเกตปรากฏการณ์ต่างๆด้วยตนเอง

1.2 การสังเกตทางอ้อมซึ่งผู้สังเกตได้ใช้เครื่องมือหรือวิธีการอื่นๆ เข้าช่วยในการสังเกตเช่นการสัมภาษณ์การส่งแบบสอบถาม เป็นต้น

2. การจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) เป็นการให้คะแนนเกี่ยวกับคุณภาพซึ่งไม่สามารถวัดออกมาได้เป็นตัวเลขโดยตรงเช่นการวัดเจตคติอารมณ์ เป็นต้นการวัดแบบนี้ต้องใช้วิธีการจัดอันดับคุณภาพแล้วจึงใช้วิธีการทางสถิติแปลงอันดับคุณภาพเหล่านี้ให้ออกมาเป็นตัวเลข (Scaling or rating) ว่าผลงานนั้นมีคุณค่าหรือคุณภาพมากน้อยเพียงใดมาตราที่นิยมใช้กันทั่วไปเช่น Likert Scale

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบที่บรรจุรายการคำถามคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาความต้องการความคิดเห็นเจตคติและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลคำถามมี 2 ประเภทคือ

3.1 คำถามที่ให้ตอบได้อย่างเสรี (Open ended question) ซึ่งผู้ตอบมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและใช้คำพูดของตนเองได้อย่างเสรีจึงคาดว่าจะได้คำตอบที่แน่นอนสมบูรณ์ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการให้คำตอบในวงจำกัดที่กำหนดมาให้ อย่างไรก็ตามผู้ที่ต้องการตีปัญหาต้องใช้เทคนิคและความชำนาญในการพิจารณาข้อมูลที่ได้อย่างชำนาญจึงจะได้ผลดี

3.2 คำถามที่ต้องการคำตอบจำเพาะเจาะจง (Close ended question) เป็นคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแล้วว่าปัญหานั้นๆควรตอบได้แนวใดบ้างอาจเป็นคำถามแบบให้เลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องเพียงคำเดียวหรือให้ตอบรับหรือปฏิเสธหรือโอกาสแก่ผู้ตอบได้เลือกคำตอบที่ถูกต้องหรือตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวหรือให้เลือกมากกว่า 1 ก็มี

4. การทดสอบ (Test) เป็นการให้ผู้ตอบคำถามที่วัดบางสิ่งบางอย่างในตัวผู้ตอบเช่นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งระดับเชาวน์สติปัญญา เป็นต้นการทดสอบอาจกระทำก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) เช่นทดสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะอบรมเพียงใดมีเท่าที่ความรู้สึกต่อการอบรมอย่างไร ฯลฯ และทดสอบเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม (Post-test) เพื่อวัดดูการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบกับผลการทดสอบครั้งแรกก่อนการฝึกอบรม

5. การให้ลงมือปฏิบัติจริง (Performance) เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือทำด้วยตนเองแล้วพิจารณาผลงานว่าเป็นเช่นไรโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าโครงการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือคุ้มค่ากับเงินลงทุนและทรัพยากรหรือไม่โครงการที่ดำเนินการมาแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีจุดเด่นจุดด้อยอะไรสมควรจะดำเนินการต่อไปโดยปรับปรุงในส่วนใดบ้างหรือล้มเลิกโครงการดังนั้นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมในงาน

การฝึกอบรมในงาน (on – the – job training หรือ OJT) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการฝึกอบรมนอกงาน (off – the – job training) และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงาน มีผู้ที่กล่าวถึงและได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน ดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาร (2526) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติ คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยกำหนดให้บุคลากรเก่าคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงช่วยสอนหรือแนะนำตลอดเวลาในขณะที่ทำงานไปด้วยกัน

ชูชัย สมิติไกร (2542) กล่าวถึงการฝึกอบรมในงานว่าเป็นการเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของพนักงานเหล่านั้น

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงาน หมายถึง การเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานในชีวิตประจำวัน

พิมสาย จิงตระกูล (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการสอนงานหรือศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงานโดยจะมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ เป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ เทคนิค ตลอดจนทัศนคติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ สนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกันพร้อมทั้งยังสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้อีกด้วย

จากความหมายของการฝึกอบรมในงาน สรุปได้ว่า เป็นการทำงานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติเป็นการพัฒนาพนักงานที่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดตัวต่อตัว หัวหน้างานหรือผู้ฝึกจะสามารถชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ให้แก่พนักงานได้อย่างละเอียดโดยตรง หัวหน้างานหรือผู้ฝึกและพนักงานจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมีความสนิทสนมและไว้วางใจกัน ทั้งช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย หัวหน้างานหรือผู้ฝึกนอกจากต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ต้องอบรมชี้แนะพนักงานแล้วยังต้องปฏิรูปความคิดของตนให้สามารถทำความเข้าใจพนักงาน ซึ่งอาจมีความแตกต่าง ทางด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์ให้ได้ ทั้งต้องพยายามสร้างความรู้สึกรักให้เข้าฝึกอบรมกระตือรือร้นอยากทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย จึงจะทำให้การฝึกอบรมในงานประสบความสำเร็จ

on – the – job training หรือ OJT แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. OJT แบบไม่มีการวางแผน (Unplanned OJT) หรือไม่มีโครงสร้าง (Unstructured OJT) หรือ ไม่เป็นทางการ (Informal OJT) มีลักษณะดังนี้
 - 1.1 โดยมากจะไม่มีกำหนดให้ใครทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนชัดเจน ใครว่างก็สอน
 - 1.2 ผู้ฝึกสอนมักจะคัดเลือกจากพนักงานเก่าที่มีประสบการณ์และทำงานมานาน
 - 1.3 ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า และไม่มีบันทึกของผลการประเมินฝึกอบรมที่

ชัดเจน

- 1.4 เนื่องจากไม่ได้วางแผนการสอน จึงมักไม่เรียงลำดับขั้นตอนการสอน
- 1.5- ใช้ประสบการณ์และให้ลองทำดู ตัดสินใจบนพื้นฐานของความรู้สึกของผู้

ฝึกสอน



1.6 โดยมาก การทบทวนรูปแบบ เนื้อหาวิธีการปฏิบัติงานของการสอนงานจะดำเนินการตามความรู้สึกหรือความสามารถของผู้ฝึกสอนที่ไม่ซ้ำกัน

2. OJT แบบมีแบบแผน (Planned OJT) หรือมีโครงสร้าง (Structured OJT) หรือ เป็นทางการ (Formal OJT) มีลักษณะดังนี้

2.1 กำหนดผู้รับผิดชอบให้ใครทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน

2.2 ผู้ฝึกสอนจะต้องประเมินหรือถูกฝึกอบรมให้มีความพร้อมในการสอนงานก่อน

2.3 มีการวางแผนการสอนงาน ทั้งเนื้อหา ขั้นตอน แผนงานและการประเมินผล

2.4 ลำดับขั้นตอนตามแผนการสอน และระบุขั้นตอนสำคัญที่ต้องย้ำเน้น

2.5 มีการประเมินผลด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และจัดเก็บเป็นบันทึก

2.6 รูปแบบ เนื้อหา วิธีการปฏิบัติและบันทึกที่ใช้ในการสอนงานถูกจัดเก็บ

และทบทวนตามความเหมาะสม

การสอนงานเป็นเรื่องของผู้ที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์เชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และได้ถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้กับผู้อื่น โดยมุ่งหวังให้ผู้รับการถ่ายทอดนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานจากไม่รู้ ไม่เป็น ไร้รู้ และทำเป็นจากไม่ชำนาญเชี่ยวชาญเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างชำนาญ และเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องการสอนงานสมัยใหม่นั้นอาจพิจารณาเป็น 4 มิติใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

1. การสอนงานเป็นเรื่องของกระบวนการมีใช้กิจกรรมแบบตัดตอนจบสิ้นในตัวเองแล้วเลิก ไป หากแต่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยเวลาพอสมควรในการสอนงานเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้เรียนรู้หล่อหลอมแห่งศาสตร์นั้นๆ อย่างเป็นขั้นตอนจนทำเป็นและเกิดทักษะความชำนาญเชี่ยวชาญตามกาลเวลาอันสมควร

2. การสอนงานเป็นเรื่องของการให้กล่าวคือ จากผู้ถ่ายทอดสู่ผู้รับการถ่ายทอดหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือจากผู้สอนสู่ผู้เรียนในด้านของความรู้ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งจากความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายดังกล่าวจะค่อยๆ พัฒนา ซึมซับขีดความรู้ความสามารถให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นธรรมชาติมีความแนบเนียนและนุ่มนวลสบายใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งความสามารถในการทำงานดังกล่าวจะค่อยๆ เพิ่มระดับขึ้นไปเรื่อยๆ จากทำไม่ได้เป็นทำได้ ทำได้ดีกว่าเดิม หรือแตกต่างจากเดิมอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าจะงานนั้นจะมีระดับความยุ่งยากซับซ้อนสักเพียงใดก็ตาม

3. การสอนงานเป็นเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล นั่นคือผู้สอนและผู้เรียนแม้บางครั้งจะปรากฏภาพในรูปของกลุ่มผู้เรียนแบบเป็นทีมก็ตาม เช่น โค้ชสอนเล่นในทีมฟุตบอลแต่หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ความชำนาญนั้นหนีไม่พ้นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวเมื่อแต่ละคนเกิดความรู้ความชำนาญ ความเก่งกาจสามารถแล้วในที่สุดก็นำไปสู่ความเป็นทีมที่เก่งกาจนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งภาพรวมที่ดีที่สมบูรณ์ย่อมมาจากภาพย่อยแต่ละจุดที่ดีและสมบูรณ์นั่นเอง

4. การสอนงานเป็นเรื่องของการปฏิรูปในการทำงาน กล่าวคือเป็นความพยายามในการเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงานจากแนวคิดการทำงานแบบเดิมๆ ไปสู่แนวคิดการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของผู้สอนนั้นองค์ประกอบสำคัญที่สุดประการหนึ่งอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้เรียนที่



สนใจใฝ่รู้ทั้งในเชิงศาสตร์และศิลป์ ในเรื่องที่กำลังเรียนอยู่นั้นจนเกิดความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยอดเยี่ยมตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

การสอนงานจะมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้นเรื่อยๆ เป็นลำดับในอนาคต ด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ

1. โดยหลักธรรมชาติความรู้ความสามารถทักษะในวันนี้หากไม่มีการพัฒนาเพิ่มเติมน้อยลงย่อมเป็นธรรมดาแห่งสัจธรรม ยิ่งสมัยนี้เห็นได้ชัดเป็นยุคของไอ.ที. (Information Technology) จะมีความเปลี่ยนแปลงผันผวนอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบทำลายต่อการบริหารจัดการอย่างสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับกลางในองค์กร
 2. ความหลากหลายและซับซ้อนในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่พอกพูนขึ้นและเปลี่ยนแปลงในแต่ละวัน เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ทักษะและค่านิยมของคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาบุคคลแต่ละคนให้มีขีดความรู้ ความสามารถทักษะให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละอย่างที่ต้องการต้องการ จะมีความจำเป็นมากขึ้นเป็นเงาตามตัวอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้
 3. จากปรากฏการณ์ความขาดแคลนฝีมือแรงงาน (Skilled Labour) จะเห็นว่าสัดส่วนของกลุ่มบุคคลประเภทนี้มีป้อนแรงงานน้อยมากเมื่อเทียบกับงานลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยที่แต่ละองค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชน ดังนั้นเมื่อกลุ่มบุคคลที่เข้าสู่ตลาดแรงงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) การพัฒนาคนสอนงานคนให้ทำงานเป็นในงานที่องค์กรต้องการ ย่อมมีความจำเป็นอย่างแน่นอน
 4. ปรากฏการณ์ธรรมชาติอีกประการหนึ่งของกำลังคนในองค์กรก็คือเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรได้สักระยะหนึ่ง มักจะมีความถดถอยของระดับขีดความรู้ความสามารถ (Competence Level) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการที่จะสรรหาคนทดแทนตำแหน่งงานที่ถดถอยนั้นหรืออาจเป็นตำแหน่งว่างลงในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาดน การสอนงานเพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะทดแทนได้ทุกขณะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ และดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- นอกจากนี้ การดำเนินการฝึกอบรมในงานให้ได้ประสิทธิผล ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติดังต่อไปนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ต้องมีสามัญสำนึกของการเป็นผู้ชี้แนะสอนงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญที่สุด
- ขั้นตอนที่ 2 ต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมในงาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและมีกิจกรรมการให้ความรู้และฝึกอบรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้างานโดยที่การวางแผนการฝึกอบรมนี้ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญมาก
- ขั้นตอนที่ 3 การชี้แนะสอนงานในระหว่างการสอนงานจะต้องชี้แจงให้ทราบชัดเจนว่า งานชิ้นนั้นมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างไร และในเวลาปฏิบัติงานควรมีขั้นตอนที่เด่นชัดและในแต่ละขั้นตอนนี้มีจุดสำคัญหรือจุดตรวจสอบ (Check Point) ตรงไหน อย่างไร ตลอดจนการคาดหวังถึงผลสำเร็จของงานด้วย ซึ่งจะต้องประเมินและวัดผลได้
- ขั้นตอนที่ 4 การมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ โดยการกำหนดวิธีการทำงาน ระดับของความสำเร็จระดับของการปรับปรุง ในบางครั้งก็ควรมีการสอบถามความเป็นไปและความก้าวหน้าในการทำงานบ้างตามระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ตลอดจนเข้าใจปัญหาในการ



ทำงานซึ่งจุดนี้ก็คือ การติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง (Communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถามถึงสารทุกข์สุกดิบและปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการปฏิบัติในระหว่างที่ลูกน้องกำลังปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไปนั้น หัวหน้างานควรจะลงไปตรวจสอบ ติดตามดูความเรียบร้อย ถ้าผลงานดำเนินไปได้ด้วยดีก็ควรจะมีการชมเชยหรือถ้ามีปัญหาที่ควรจะมีการชี้แนะยกตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันมาอธิบาย เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายๆ ตลอดจนแนะนำและให้แนวทางโดยทางอ้อมก็เป็นสิ่งจำเป็นที่หัวหน้าพึงกระทำประโยชน์ของการฝึกอบรมในงาน

1. ประหยัดเวลาในการเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งการสอนงานถือเป็นการเรียนรู้วิธีทำงานแทนการเรียนรู้จากแบบลองผิดลองถูกจากประสบการณ์ตรงซึ่งต้องใช้เวลาอันยาวนาน
2. เป็นการสร้างมาตรการป้องกันความผิดพลาดในการทำงานชนิดหนึ่ง
3. สมาชิกในองค์การสามารถทำงานแทนกันได้ทั้งในสภาวะปกติและสภาวะวิกฤตด้านกำลังคน
4. ใช้ประโยชน์สูงสุดเต็มศักยภาพของสมาชิกในองค์การ
5. ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมความเอื้ออาทรและการแข่งขันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

กระบวนการสอนงาน

วิจิตร อวาระกุล (2537) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมสามารถกำหนดขั้นตอนในกระบวนการได้ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจ การตรวจ การวิเคราะห์สภาพปัญหา ผู้จัดทำโครงการต้องศึกษาเอกสารสัมภาษณ์ สอบถาม พิจารณาว่าหน่วยงานขององค์การมีปัญหาอะไรบ้างที่จะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม
2. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) เป็นสิ่งที่บกพร่อง ความไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความชำนาญ เจตคติ และพฤติกรรมการทำงานยังไม่ถูกต้อง เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและความจำเป็นทั้งสิ้น
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การฝึกอบรมต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน บอกให้ได้ว่าได้ประโยชน์อะไรบ้างแก่หน่วยงาน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา วางขอบเขตและวัตถุประสงค์ของวิชาเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหา วิธีการอบรม
5. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม การพิจารณาว่าแนวทางที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงได้รับรู้ต้องประกอบไปด้วย วิธีการอะไรบ้าง มีทฤษฎีอะไรบ้างหลักการอะไรบ้างที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้มากที่สุด
6. กำหนดเทคนิควิธีการฝึกอบรม ต้องพิจารณาเทคนิคอย่างไรบ้างที่จะเหมาะกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาวิชา จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้รับประโยชน์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากที่สุด
7. การกำหนดสถานที่ฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรมจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม



8. การกำหนดตัวผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความสนใจและความต้องการในการฝึกอบรม ส่วนวิทยากรต้องมีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้เป็นอย่างดี

9. การกำหนดแนวทางและวิธีประเมินผล การประเมินผลเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินประเมินค่าของการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม มีการกำหนดขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิติไกร. 2540 : 29-34)

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
5. การจัดการฝึกอบรม
6. การประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงนักจัดการฝึกอบรมบางส่วนมุ่งสนใจแต่จะจัดการฝึกอบรม โดยละเลยการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การ ดังนั้นการฝึกอบรมหลายๆ โครงการจึงมิได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์การแต่ประการใด การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้นควรจะเป็นแบบที่เรียกว่าวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม

เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการฝึกอบรมในขั้นตอนนี้ นับได้ว่ามีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้ ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่าภารกิจและความรู้ ทักษะ และความสามารถสำหรับภารกิจนั้นคืออะไร และการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีการเรียนรู้และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึง



จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหารูปแบบและวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะกระทำควบคู่กับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือ มาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้น เกณฑ์จึงควรจะระบุพฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะ เป็นความรู้ ทักษะหรือความสามารถ ระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้น แสดงออกมาภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการฝึกอบรม

หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่างๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึกอบรมนักจัดการฝึกอบรมอาจจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้าดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขเฉพาะหน้าไว้ด้วย เช่นกัน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย กระบวนการ 2 ชนิดด้วยกันคือการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และการวัดผลโดยใช้วิธีทดลอง (Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (Non- Experimental) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการฝึกอบรม

การประเมินจะบ่งชี้ว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความตรง (Validity) มากน้อยเพียงใดกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผลที่ได้รับตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กร นักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากการประเมินผล ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และการวางแผนฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมินจึงเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะนำไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม (Inputs) ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงศ์ (2525) ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอน ดังนี้

การวางแผนโครงการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ ซึ่งอาจสรุปขั้นตอนที่สมบูรณ์ของกระบวนการในการจัดการฝึกอบรมดังนี้

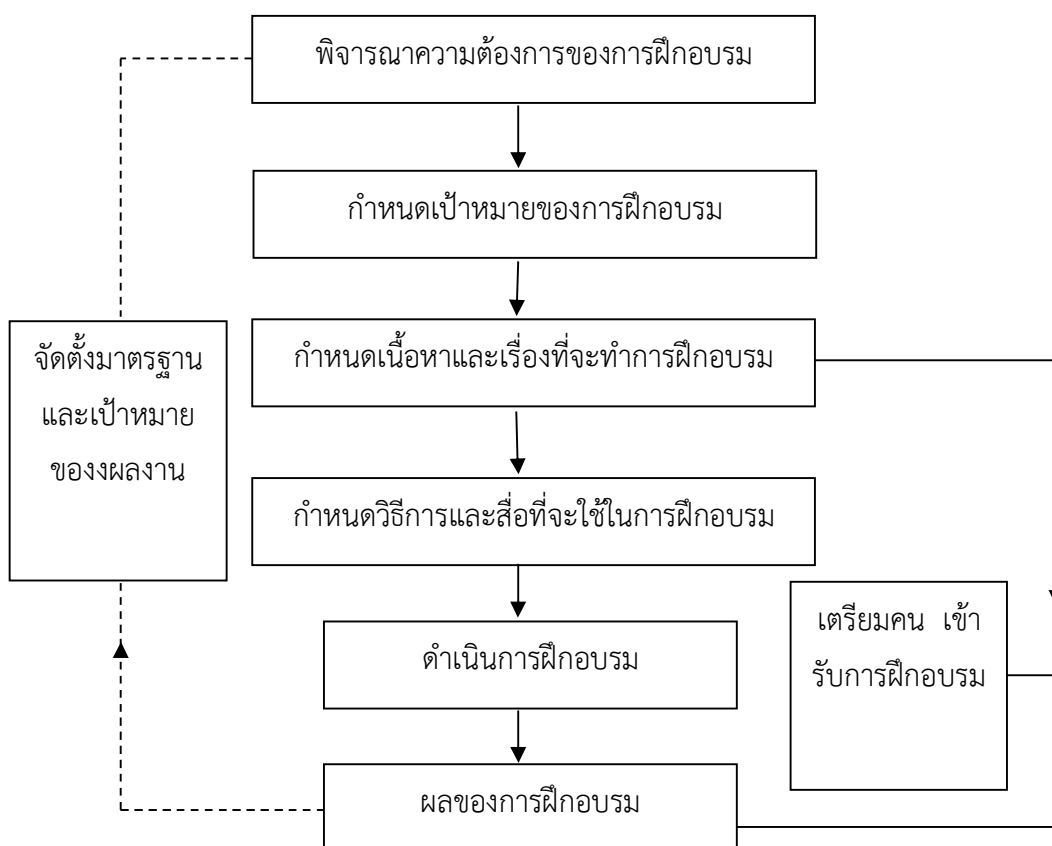
1. การพิจารณาตามความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ได้แก่ การพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่จะให้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น
2. การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมให้ชัดเจนเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม



3. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะทำการฝึกอบรมเป็นการจัดหลักสูตร และหัวข้อเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม

4. การกำหนดวิธีที่จะใช้ฝึกอบรม สื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสมเป็นการเลือกวิธีการและเรื่องที่จะทำการฝึกอบรม รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือที่ดีที่สุด เพื่อให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ

5. การดำเนินการฝึกอบรม เมื่อทุกเรื่องดำเนินการมาตามขั้นตอนแล้ว ก็จะมีขั้นตอนการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ กระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงศ์. 2525)



ภาพประกอบ 3 กระบวนการของการฝึกอบรมของธงชัย สันติวงศ์

เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ผลที่ได้คือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลผลิตของการฝึกอบรมที่ทำมา การประเมินผลโครงการฝึกอบรมก็คือการพิจารณาเปรียบเทียบว่าผู้ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลงานในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งหากยังมีปัญหาการแก้ไขก็ควรดำเนินการใน 3 จุดดังต่อไปนี้คือ



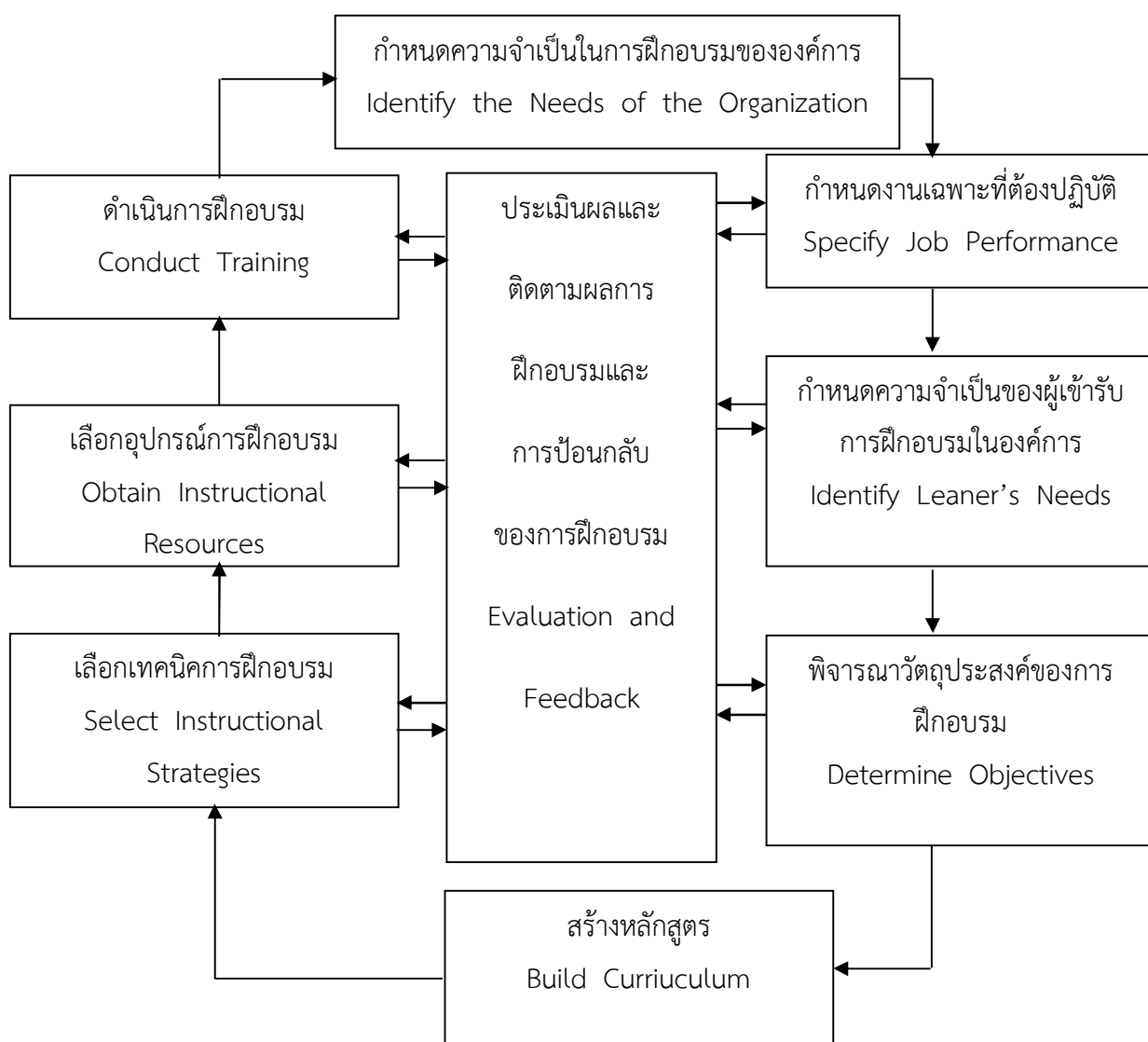
1. การทบทวนพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาหรือหลักสูตรที่ต้องการอบรม
2. การทบทวนความเหมาะสมของสื่อหรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง
3. การทบทวนถึงตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งอาจต้องมีการปรับให้พร้อมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ Nadler (1982) ได้สร้างกระบวนการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model ซึ่งมี 9 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ (Identify the Needs of the Organization)
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance)
3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ (Identify Learner Needs)
4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objectives)
5. สร้างหลักสูตร (Build Curriculum)
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Select Instructional Strategies)
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources)
8. ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)
9. ประเมินผล และติดตามผลการฝึกอบรม และการป้อนกลับของระบบการฝึกอบรม (Evaluation and Feedback) ดังแสดงในแผนภูมิ (Nadler. 1982)



กระบวนการของการฝึกอบรมของแนดเลอร์

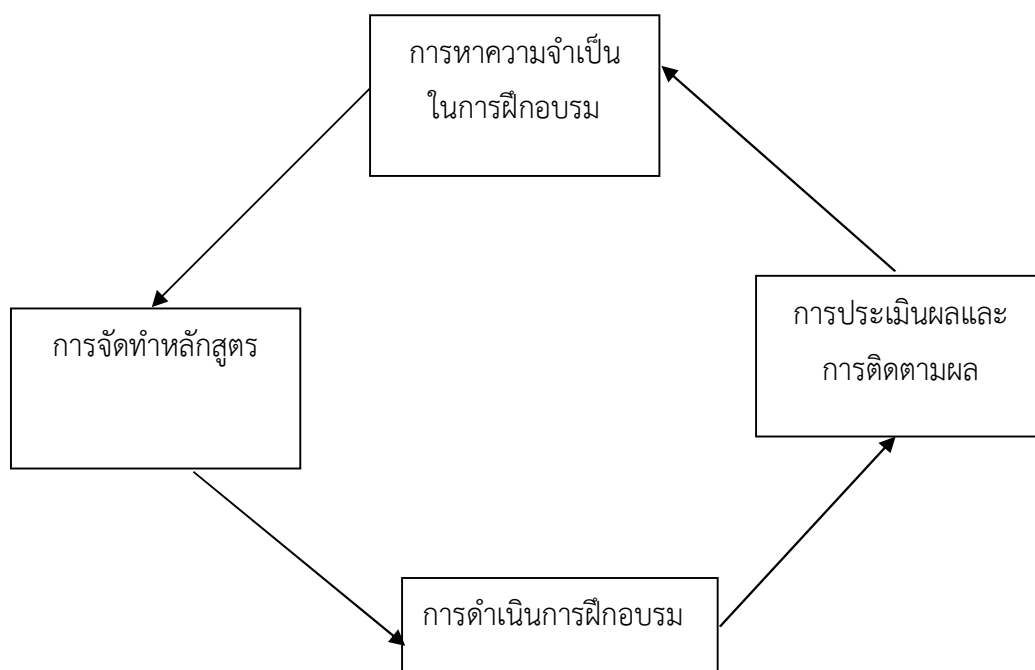


ภาพประกอบ 4 กระบวนการของการฝึกอบรมของแนดเลอร์

จากกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าว ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2527) ได้สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การจัดทำหลักสูตร
3. การดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลและติดตามผล





ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการฝึกอบรมของซจรศักดิ์ หาญณรงค์

จากหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าว จะเห็นว่าการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนต่างๆ มากมาย แต่ที่สำคัญจะคำนึงถึงตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสิ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้ง เช่น คำนึงถึงปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วมาวิเคราะห์หากระบวนการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ให้มากที่สุด



ตาราง 2 แสดงผลสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน

องค์ประกอบการฝึกอบรม	องค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน	องค์ประกอบการสอนงาน
1.เป้าหมายของการฝึกอบรม	1.นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน	1.ผู้สอน
2.วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	2.แหล่งวิทยาการและเทคโนโลยีสำหรับการฝึกอบรมในงาน	2.ผู้ถูกสอนงาน
3.หลักสูตรการฝึกอบรม	3.จุดประสงค์ของกระบวนการฝึกอบรม	3.กระบวนการสอนงาน, วิธีการสอนงาน
4.บทบาทและหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรม	4.หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน	4.เนื้อเรื่องที่สอน
5.บทบาทและคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม	5.ผู้ปฏิบัติงาน	5.วัตถุประสงค์
6.บทบาทผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุน	6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6.ความพร้อมด้านทรัพยากร-ระยะเวลา-วัสดุอุปกรณ์-ค่าใช้จ่าย-ความพร้อมของสถานที่และสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก
7.การสร้างแบบประเมินผล	7.คณะกรรมการดำเนินงาน	7.เชิงกระบวนการ-ระยะการเตรียมการ-ระยะการวางแผน-ระยะการปฏิบัติการโค้ช-ระยะประเมินผลการโค้ช
8.การพัฒนาเนื้อหาเทคนิคและแบบประเมิน	8.กิจกรรมการฝึกอบรม	8.เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้-ระยะสนับสนุน-ทักษะการโค้ช-การติดตามดูแล
9.การฝึกอบรม,วิธีปฏิสัมพันธ์	9.สื่อสนับสนุน	
10.สื่อประกอบการฝึกอบรมหรือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	10.ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม	
11.ปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม	11.ปัจจัยสำคัญสนับสนุนจากผู้บริหาร,งบประมาณ	
12.การประเมินผลฝึกอบรม		
13.การติดตามผลฝึกอบรม		



ตาราง 3 แสดงผลสรุปการสังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน

ขั้นตอนการฝึกอบรม	ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน	ขั้นตอนการสอนงาน
1.ขั้นก่อนการฝึกอบรม	1.กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน	1.การประเมินและวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติ
2.ขั้นดำเนินการฝึกอบรม	2.ขั้นกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม	2.การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและเป้าหมายของการปฏิบัติ
3.ขั้นประเมินผลการฝึกอบรม	3.วางแผนการเพื่อเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม	3.เตรียมความพร้อมกำหนดเวลาเตรียมเครื่องมือวัสดุ สถานที่
	4.ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.การวางแผน
	5.เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	5.การตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์
	6.วางแผนการทำงานเพื่อแก้ปัญหา	6.ให้ทดลองทำ
	7.จัดสัมมนานำเสนอผลงาน	7.การปฏิบัติงานหรือกิจกรรม
	8.จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	8.ติดตามและประเมินผล
	9.ขั้นดำเนินการฝึกอบรมในห้องอบรม	
	10.ขั้นดำเนินการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง	
	11.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	12.ประเมินผลการฝึกอบรมในงาน	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รุ่งทิพย์ ข้องหลิม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ” โดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุง ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนา มากที่สุด ได้แก่ 1) ครูขาดความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน 2) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และ 3) ครูขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัญหาการจัดการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ได้แก่ 1) วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม 2) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และ 3) เรื่องที่จัดการอบรมเป็นเรื่อง



ไม่ทันสมัยและเคยจัดอบรมแล้ว ครูประจำการมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังนี้
 1) จัดประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม
 และ 3) มีการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ”

ปรีดา ศรีเศษมาตย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม” พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับแรก
2. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลางแต่พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณมีปัญหาในระดับมาก ส่วนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรนั้นอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิธีการพัฒนามีความต้องการในระดับมาก

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา เทคนิค ตลอดจนปัญหาและความต้องการที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

สมชาย ยอดเพชร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้ ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกระบวนการพัฒนาครู ด้านการกำหนดปัจจัยการพัฒนาครู ควรกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาในการพัฒนาครูปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาครูและวิธีการพัฒนาครูด้านการดำเนินการพัฒนาครู เป็นขั้นดำเนินการปฏิบัติตามแผนและปัจจัยการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ด้านการประเมินผลของการพัฒนาครู โดยการประเมินตามที่วางแผนไว้เพื่อที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาต่อไป ด้านการติดตามผลภายหลังที่ได้รับการพัฒนาควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อสำรวจและวิเคราะห์ว่าผลการพัฒนาครูเป็นไปตามที่กำหนดไว้

ทิพวัลย์ พูลสารกิจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเทคโนโลยีการศึกษา 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา และ 3) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 230 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการวิจัย พบว่า 1. การฝึกอบรมในงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ การสอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ และหัวหน้างานชี้แนะถ่ายทอดความรู้และจัดฝึกอบรมชี้แนะไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติจริง วิธีดำเนินการแก้ปัญหาของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วม



ในการแก้ปัญหา ปัญหาที่พบคือ นักเทคโนโลยีการศึกษาขาดความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง ไม่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 170 ข้อ จากจำนวน 184 ข้อ

3. รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3.1 องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ : 1) นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 3) แหล่งวิทยากร 4) บทบาทหัวหน้างานหรือผู้สอนงาน 5) บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา 6) กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ในงาน 7) แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงาน และ 8) งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมในงาน

3.2 ขั้นตอนการพัฒนา 11 ขั้นตอน : 1) ขึ้นเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกอบรมในงาน 2) นำเข้าสู่การฝึกอบรมในงาน 3) ทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นปัญหา 4) กำหนดสิ่งที่ปัญหา 5) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 6) กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 7) เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด 8) วางแผนการทำงานเพื่อแก้ปัญหา 9) ดำเนินการแก้ปัญหา 10) ประเมินผลการแก้ปัญหาจากผลการปฏิบัติงาน 11) ประเมินผลการฝึกอบรมในงาน

นุชจรี บุญเกต (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 314 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 25 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการวิจัยปรากฏว่า 1. วิธีที่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาใช้แนะนำการทำงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษาคือให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ฝึกปฏิบัติจริงขณะทำงาน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในขณะทำงานคือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน งบประมาณจำกัดและไม่มีที่ปรึกษา นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องการให้มีการสนับสนุนแหล่งวิทยากรในหน่วยงาน และมีหัวหน้างานที่เต็มใจถ่ายทอดความรู้ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ 2. ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความของรูปแบบจำนวนการฝึกอบรมในงาน 240 ข้อ จากจำนวน 248 ข้อ 3. รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 3.1 องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ คือ 1) นโยบายการฝึกอบรม 2) คณะกรรมการดำเนินงาน 3) กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วยโครงการเรียนรู้และการจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ 4) นักเทคโนโลยีการศึกษา 5) หัวหน้างาน 6) บรรยากาศทางวิชาการ 7) บรรยากาศการทำงาน 8) แหล่งวิทยากร 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ 10) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2 ขั้นตอนการ



พัฒนา 9 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดนโยบายการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยนโยบายด้านการบริหารด้านการบริการและด้านวิชาการ 2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม 3) สร้างปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ สร้างบรรยากาศทางวิชาการ สร้างบรรยากาศการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศกายภาพและบรรยากาศทางจิตภาพ จัดให้มีแหล่งวิทยาการ จัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ 4) เชิญชวนให้นักเทคโนโลยีการศึกษานำเสนอโครงการเรียนรู้และจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ 5) จัดปฐมนิเทศสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง 6) นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาและเสนอโครงการ 7) นักเทคโนโลยีการศึกษาดำเนินงานตามโครงการพร้อมก็นำผลงานสะสมในแฟ้มโครงการเรียนรู้ 8) จัดสัมมนาเพื่อนำเสนอและประเมินโครงการเรียนรู้ 9) ประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยนักเทคโนโลยีการศึกษาประเมินตนเอง หัวหน้างานสังเกตจากการร่วมปฏิบัติงานประจำวันประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเรียนรู้ ประเมินจากแฟ้มโครงการเรียนรู้ และประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

พิมสาย จิงตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง มอบหมายงานให้ศึกษาปฏิบัติเป็นกลุ่มเล็กๆ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่มีความอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมินงาน และไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม หัวหน้างาน นักเทคโนโลยี สื่อสนับสนุน บรรยากาศในการทำงาน กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ

พัชรินทร์ ฮันพิพัฒน์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดการทำโครงการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานการเรียนรู้เป็นทีม และการทำโครงการของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดการทำโครงการของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 3) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดการทำโครงการของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 265 คนและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 31 คน ผู้วิจัยเก็บ



รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการวิจัย พบว่า 1. การฝึกอบรมในงานของนักเทคโนโลยี การศึกษาที่พบ คือ มีการให้คำปรึกษา ส่วนผู้ที่คอยช่วยเหลือ ชี้แนะเมื่อมีปัญหากับงานจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และมีปัญหาของการฝึกอบรมในงานที่ไม่เป็นระบบ การฝึกอบรมถูกขัดจังหวะ ทำให้ไม่ต่อเนื่อง นักเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามแผน ศึกษาค้นคว้า เลือกรื่องหรือปัญหาและนำเสนอผลงานโดยการรายงานปากเปล่า นักเทคโนโลยีการศึกษานั้น มีการแบ่งเป็นความรู้และประสบการณ์กัน มีการแบ่งงานกันทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีปัญหาของการทำงานทีม คือนักเทคโนโลยีการศึกษามีภารกิจอื่นมาก และมีเวลาไม่ตรงกัน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งสมาชิกในทีมมีบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกัน และนักเทคโนโลยี การศึกษาต้องการให้มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น มีอิสระ เป็นกันเอง 2. ผู้เชี่ยวชาญมีความ สอดคล้องกับข้อความของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิด การทำโครงการ จำนวน 314 ข้อ จากจำนวน 315 ข้อ 3. รูปแบบของการฝึกอบรมในงานเพื่อ พัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดการทำโครงการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 3.1 องค์ประกอบของรูปแบบ 7 องค์ประกอบ คือ (1) นโยบายการฝึกอบรม (2) บรรยากาศการทำงาน (3) แหล่งวิทยากร (4) บทบาทหัวหน้างาน (5) บทบาทนักเทคโนโลยี การศึกษา(6) กิจกรรมสนับสนุนการทำโครงการ (7) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม 3.2 ขั้นตอนการฝึกอบรม 7 ขั้นตอน คือ (1) เตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกอบรม (2) นำเข้าสู่การ ฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน (3) เลือกรื่องหรือปัญหาในการทำโครงการ(4) วางแผนการ ดำเนินงาน เขียนโครงการและนำเสนอโครงการ (5) ลงมือปฏิบัติทำโครงการ (6) นำเสนอผลงาน และประเมินโครงการ (7) ประเมินทักษะการเรียนรู้เป็นทีม

สนธิรัก เทพเรณู (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการ ฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ มาตรฐานทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรมและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการ วิจัย แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะ มาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่นอันดับแรกคือ การบริหารงานด้วยความโปร่งใส คุณลักษณะมาตรฐานส่วนบุคคลที่เป็นคุณลักษณะเด่น อันดับแรกคือ ด้านความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ ส่วนรูปแบบนวัตกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรมประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายการฝึกอบรมแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาการฝึกอบรม สำหรับการพัฒนารูปแบบการ ฝึกอบรม พบว่า ควรเน้นการใช้กระบวนการในการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นนวัตกรรมสำคัญเพื่อการ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกองค์ประกอบของการฝึกอบรม

ยุวดี เสรีพิทยารัตน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการ ฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา1.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมของพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัททีไอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม 2.เพื่อศึกษาคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัททีไอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม 3.เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัท



ที่โอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐมประชากรที่ใช้ในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการและระดับคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐมคือพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดนครปฐมจากจำนวน 12 ศูนย์บริการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 161 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การฝึกอบรมในงานของพนักงานศูนย์บริการลูกค้าที่โอทีจังหวัดนครปฐมการศึกษาที่พบคือมีปัญหการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงานพนักงานศูนย์บริการลูกค้าที่โอทีนั้นมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันโดยปัญหาของการทำงานเป็นทีมคือปัญหาจากเพื่อนร่วมงานทำงานคนเดียวและพนักงานศูนย์บริการลูกค้าที่โอทีจังหวัดนครปฐมต้องการแหล่งวิทยากรและเทคโนโลยีสำหรับสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลภายใน (Intranet) ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลทั่วโลก (Internet) ต้องการให้มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นมีอิสระเป็นกันเอง 2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐมซึ่งผลการรับรองรูปแบบงานวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านให้การรับรองรูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐมได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC. เท่ากับ 1.00 ประกอบด้วย 2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบคือ (1) แหล่งวิทยากรและเทคโนโลยี (2) นโยบายการฝึกอบรมในงาน (3) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม (4) บทบาทหัวหน้างาน (5) บทบาทพนักงานศูนย์บริการลูกค้าฯ 2.2 ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน 10 ขั้นตอนคือ (1) ประชาสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน (2) วางแผนการปฏิบัติงาน (3) จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (4) วางแผนการเรียนรู้การฝึกอบรมในงานของตนเอง (5) เข้ากลุ่ม CoP (Community of Practice) (6) ทักษะศึกษา/วิจัย/ เรียนรู้จากสื่อ (7) ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม (8) พัฒนางาน (9) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (10) ประเมินทักษะการเรียนรู้เป็นทีม

สุนันทา บุญประสิทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองและส่วนด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตรมีความต้องการอันดับน้อยที่สุด รูปแบบการพัฒนาครูในด้านการพัฒนาตนเอง คือ จัดทำห้องสมุดให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า มีสื่อ หนังสือและผลงานทางวิชาการเพียงพอต่อความต้องการ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความชำนาญทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สมหมาย พรหมชลินนิค (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 1-2 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาทมีสภาพปัญหาการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 5 ด้านน้อย 1 ด้าน ได้แก่การสัมมนาทางวิชาการมาก การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานระดับมาก



การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการระดับมากการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อระดับน้อย ส่วนรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การพัฒนาผลงานทางวิชาการและการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ

ศกลวรรณ เป็ลียนขำ (2550 : 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนามากที่สุดคือควรมีผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านจุดมุ่งหมายในการพัฒนามากที่สุดครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความรู้ที่ใช้ในการพัฒนามากที่สุดคือ ปรัชญาและหลักการของสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้านทักษะคือกระบวนการคิด การจัดกิจกรรมให้จูงใจผู้เรียน ด้านเจตคติคือความเป็นครูควรมีคุณธรรม ด้านวิธีการพัฒนาภายในสถานศึกษาคือการนิเทศภายในวิธีการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาคือการฝึกอบรมระยะสั้นและหรือระยะยาว ด้านกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลคือการศึกษด้วยตนเอง การใช้ชุดการเรียนรู้ประสมและการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน กิจกรรมการเรียนรู้โดยกลุ่มคือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาคือวิเคราะห์และประเมินสภาพแนวโน้มภารกิจการพัฒนาครูกำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวม ด้านสื่อที่ใช้ในการพัฒนาคือสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมัลติมีเดีย ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนาคือประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน/บุคลากรในโรงเรียน/ชุมชนประเมินทั้งภายในและภายนอกนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาและทำการประเมินเป็นระยะๆ

ฤทัย คำอุดม (2551 : 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ จุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะในการใช้เอกสารหลักสูตร คู่มือครูและเอกสารประกอบหลักสูตร การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและท้องถิ่น ด้านกระบวนการเรียนรู้ครูต้องการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากมีองค์ประกอบในการพัฒนา 5 ประการ ครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบง มีความต้องการด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในระดับมากที่สุด ด้านประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการพัฒนาด้านประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก

เกื้อกุล มานวกุล (2551 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3



เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาครูปฐมวัย มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครู สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครู สถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับการปฏิบัติ ต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน รวมไปถึงวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน วิชาเอกที่จบการศึกษา แต่ประสบการณ์ของครูและขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัย

นภาพรณ์ ยอดสิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบร่วมมือบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจรสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมร่วมมือบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจรสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นการวิจัยและพัฒนาโดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความคิดเห็นของนักเทคโนโลยีการศึกษา เกี่ยวกับการฝึกอบรมแบบร่วมมือ การฝึกอบรมบนเว็บ และการคิดเป็นระบบครบวงจรด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 114 คน 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมร่วมมือบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจรสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมฯกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 16 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 4 คน ใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นเวลา 7 สัปดาห์ และขั้นตอนที่ 4 รับรองรูปแบบการฝึกอบรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ องค์ประกอบ, ขั้นตอนและกิจกรรม 1) องค์ประกอบของการฝึกอบรมได้แก่ (1) เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนามักษะการคิดเป็นระบบครบวงจร (2) ชนิดของการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (3) เนื้อหาการฝึกอบรมเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา (4) บทบาทผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยการคิดเดี่ยว คิดคู่ และร่วมกันคิด (5) บทบาทวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกการฝึกอบรม (6) วิธีปฏิสัมพันธ์บนเว็บทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา (7) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย (8) ปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมบนเว็บที่สำคัญคือแหล่งทรัพยากรบนเว็บ (9) การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการประเมินทักษะและพฤติกรรมการคิดเป็นระบบครบวงจรและความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมแบบร่วมมือบนเว็บฯ 2) ขั้นตอนการฝึกอบรมบนเว็บดำเนินการตามกระบวนการฝึกทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจร 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) นำเสนอประเด็นปัญหา:กระตุ้นให้เกิดการคิดด้วยการอภิปรายประเด็นปัญหาร่วมกัน (2) รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาตอบประเด็นปัญหา: ค้นหาปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก (3) คัดเลือกปัจจัยตัวแปรสาเหตุหลักที่สำคัญ: คัดเลือกปัจจัยที่แท้จริงด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับสมาชิก (4) เขียนกราฟแสดงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสาเหตุ: แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับเวลา (5) ศึกษาโครงสร้างของภาพองค์รวมด้วยการวาดแผนภาพวงจรสาเหตุแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ (6) สรุปลักษณะของภาพองค์รวมของกลุ่มและ(7) นำแผนของกลุ่มไปปฏิบัติ 3) กิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมในห้องฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกอบรมบนเว็บ



นิรุต ถึงนาค (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่ไม่มีวุฒิด้านวิชาการศึกษาโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่ไม่มีวุฒิด้านวิชาการศึกษาโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอร์ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในกลุ่มพื้นฐานโดยถ่ายทอดความรู้ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากวิทยากรมาถ่ายทอดต่อตามชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและมีการประเมินผลโดยการทดสอบเป็นลำดับสุดท้ายผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ผลการประเมินการจัดฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าได้รับความรู้ในระดับมากที่สุดสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุดและมีความพึงพอใจรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมากที่สุดพบว่าผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรมจากอาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายวิชาการที่ไม่มีวุฒิด้านวิชาการศึกษานั้นพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกข้อพึงพอใจในด้านการสอนนักศึกษาของอาจารย์พี่เลี้ยงในระดับมากที่สุดทุกข้อและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการสอนนักศึกษาของบุคลากรสายวิชาการที่ไม่มีวุฒิด้านวิชาการศึกษาภายหลังจากการฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Totten (1983 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของครูประจำการ ในระดับมิดเดิลเกรด ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร” โดยการสำรวจความคิดเห็นจากครูและผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ จำนวน 21 โรงเรียนในรัฐอริโซนา ผลการวิจัยพบว่า ครูชายและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าความสามารถในการสอนที่สำคัญต้องการพัฒนาได้แก่เรื่องเทคนิคการสร้างแรงจูงใจการสอนตามเอกัตภาพ การใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียนวิธีการพัฒนาความสามารถ คือ การสัมมนาการนิเทศการสอนแบบคลินิก การประชุมปฏิบัติการ การสังเกตการณ์สอนจากโรงเรียนอื่น และการศึกษาดูด้วยตนเอง

Hirsh (1987 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้มาตรฐานนำทาง” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือด้านบริบท (Context) เป็นมาตรฐานเชิงปัจจัยที่ระบุดังถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การปรับปรุงในอนาคต การมีผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นแรงจูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดกลยุทธ์ และมีงบประมาณสนับสนุน ด้านกระบวนการ (Process) เป็นมาตรฐานเชิงกระบวนการให้ครูได้มีความรู้ ทักษะและความรู้สึกนึกคิด ที่ระบุดังถึงการประสานความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของมนุษย์ การจัดช่วงเวลา 3 ช่วงในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (ช่วงเริ่มต้น – นำไปใช้ – กำหนดการใช้) การเรียงลำดับความจำเป็นโดยพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ความแน่ใจว่าครูได้เรียนรู้และนำทักษะการร่วมมือไปใช้ประชุมแลกเปลี่ยนแก้ปัญหาและทำงานด้วยกันฉันท์เพื่อน ครูต้องมีความรู้และใช้ขั้นตอนต่างๆ ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาที่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นมิตรกันและด้านเนื้อหา(Content) เป็นมาตรฐานเชิงเนื้อหาที่หมายรวมทั้งทักษะและองค์ความรู้ในระดับสูงที่เกิดขึ้นแก่นักเรียนโดยระบุดังเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพว่าต้องมีลักษณะดังนี้ คือช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้บริหารและครูเพื่อให้แน่ใจว่าตรงตามพัฒนาการและความต้องการของนักเรียนระบุความหลากหลายของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ทักษะและพฤติกรรมจำเป็นของครูเพื่อให้แน่ใจว่าจัดเนื้อหาที่มีคุณภาพและเสมอภาคให้นักเรียนช่วยให้อัดหลักสูตรที่ทำหายและพัฒนาอย่าง



เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนบูรณาการการคิดกับการเรียนรู้เข้าด้วยกัน เตรียมความพร้อมให้ครูและผู้บริหาร เพื่อให้แสดงความคาดหวังขั้นสูงกับการเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ครู

Bullough และ Kridel (1996 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประชุมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาครู ในเวลา 8 ปี” ผลการวิจัย พบว่า บทเรียนสำหรับการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางขึ้นมาและเกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในการพัฒนาครู จากเดิมที่ครูเรียนรู้จากการสอนมาเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยนวัตกรรมการพัฒนาครูที่เรียกว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในลักษณะการสอนไปด้วย พัฒนาไปด้วยและพบว่าสิ่งที่ครูต้องการความช่วยเหลือคือความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการใช้หลักสูตรสื่อการเรียนการสอน การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนครูผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าพัฒนาการที่จำเป็นในการพัฒนาครูมี 3 ส่วน คือ 1) โปรแกรมการประเมินผลเพื่อความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย 2) การแข่งขันกันกำหนดแนวทางโดยใช้ปรัชญาที่เกี่ยวกับคุณค่าทางประชาธิปไตยในแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญและ 3) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอนและการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Agado (1998 : 1841) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดน” เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 4 รับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เทคนิคกระบวนการสอนงาน ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เทคนิคกระบวนการสอนงาน ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยนำข้อมูลมาจากเอกสาร งานวิจัย อินเทอร์เน็ตฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1.1.1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและสร้างรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยได้แก่

1. ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยสอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบปฐมวัยศึกษาในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1. ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยสอนโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 215 คน
2. ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่จบปฐมวัยศึกษาสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าหนังสือ ตำรา บทความ รายงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัยได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

- 1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List) และแบบเติมคำ



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List) และแบบเติมคำ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List) และแบบเติมคำ

2. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิง เนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนดำเนินการ

1. นำองค์ประกอบจากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังโรงเรียน พร้อมประสานงานกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัยในการตอบแบบสอบถาม
4. นำหนังสือดังกล่าวแนบพร้อมกับแบบสอบถาม ส่งให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์และทางอีเมล
6. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัยให้ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย ในการตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือดังกล่าวแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์และทางอีเมล



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทำความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การตีความสรุปข้อมูล
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การตีความสรุปข้อมูล

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนดำเนินการ

1. สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 - 1.1 นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และ 2 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 - 1.2 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยตามกรอบแนวคิดที่วางไว้โดยเชื่อมโยงของข้อมูลที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน และจากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 - 1.3 เขียนร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. ตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและนำไปปรึกษา ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบองค์ประกอบและขั้นตอนในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสม



2.2 การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒិการศึกษาศึกษาปฐมวัยภายหลังปริญญาผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบประเมิน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการ บทความเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี
2. อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี หรือ
3. ผู้ที่มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ

4. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษการศึกษาปฐมวัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยนำแบบประเมินร่างและร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยติดต่อขอพบผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อให้ประเมินร่างและรับคำแนะนำด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาความถี่ และร้อยละ

ระยะที่ 4 รับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัย

1. รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัยที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาศึกษาปฐมวัย



กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบ ได้แก่ อาจารย์สอนสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สถาบันอุดมศึกษา หรืออาจารย์สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา หรือ มีประสบการณ์ในฐานะเป็นอาจารย์ผู้สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่านการได้มาของกลุ่มตัวอย่างคือ วิธีแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบรับรองรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัย

โดยนำแบบรับรองรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย สรุปลงโดยการหาความถี่และร้อยละ

2. นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนดำเนินงาน

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนการรับรองรูปแบบในขั้นตอนที่ 4.1 มาแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยอีกครั้ง พร้อมทั้งเขียนบทสรุปแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นผลสรุปของงานวิจัยทั้งหมดมานำเสนอเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.1 ผลการสร้างร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 4 ผลของการรับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

4.1 ผลของการรับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

โดยผลสรุป มีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษา การฝึกอบรม ของ สมชาติ กิจยรรยงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 12-271) และงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2539 : บทคัดย่อ) สรุปการฝึกอบรมเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหมายที่กำหนดให้มีกระบวนการดังนี้



1. ทหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การเตรียมแผนงานฝึกอบรม (เตรียมโปรแกรม กำหนดวิธีการ จัดหาผู้ฝึกอบรม เตรียมสถานที่และอุปกรณ์)

3. ดำเนินการฝึกอบรม

4. จัดและวิเคราะห์ผล (การตรวจสอบและประเมินผล)

ผู้วิจัยได้ศึกษา การฝึกอบรมในงาน ของ Nadler (1982), Stredwick (2000), บรรจง ทองจำปา (2545 : 10-20), อูมาพร สุขม่วง และนพเก้า เอกอุ่น (2552 : บทคัดย่อ), เศกสรรค์ วัฒนบุตร (2552 : บทคัดย่อ), พงศ์พันธ์ สุนทรชัย (2553 : บทคัดย่อ) และนิรุต ถิ่นนาถ (2553 : 37-43) สรุปการฝึกอบรมในงานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

การฝึกอบรมในงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของบุคคลอันจะเป็นการช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีองค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระ
3. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
4. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม
5. วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม
6. แนวทางวิธีประเมินผล
7. ติดตามผล

ขั้นตอนในการฝึกอบรมในงานมีดังนี้

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและผลย้อนกลับ

ผู้วิจัยได้ศึกษา กระบวนการสอนงาน ของ (กันยา เจริญถ้อย (2553), Champathes (2006), Michita (2006), สุรพล พะยอมรัมย์ (2545), นภดล เพิ่มสมบูรณ์ (2552) และกันยา เจริญถ้อย (2553) สรุปกระบวนการสอนงานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

การสอนงานเป็นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาผลการทำงานรวมทั้งทักษะของบุคคลโดยหัวหน้างานเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีหลักการดังนี้

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์
2. ทำให้ผู้รับการสอนสนใจใคร่รู้
3. มุ่งผลของการสอนงาน
4. ผู้รับการสอนต้องรู้ว่างานอยู่ขั้นตอนใด
5. การสอนต้องทำให้เหมือนสภาพในขณะปฏิบัติงานจริง
6. ผู้รับการสอนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์



7. โปรแกรมการสอนงานต้องเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้รับการ
การสอน

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมใน
งานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษา
ปฐมวัย

โดยผลสรุปในแต่ละประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงวุฒิและไม่ตรงวุฒิ

ข้อมูลส่วนตัว	ตรงวุฒิ (N=31)		ไม่ตรงวุฒิ (N=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.อายุ				
ระหว่าง 21-30 ปี	10	32.26	12	38.71
ระหว่าง 31-40 ปี	13	41.94	2	6.45
ระหว่าง 41-50 ปี	6	19.35	6	19.35
ระหว่าง 51-60 ปี	2	6.45	11	35.48
2.เพศ				
ชาย	2	6.45	2	6.45
หญิง	29	93.55	29	93.55
3.วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.00	10	32.26
ปริญญาตรี	28	90.32	20	64.52
ปริญญาโท	3	9.68	1	3.23
4.ประสบการณ์ในการสอน				
1-10 ปี	13	41.94	10	32.26
11-20 ปี	9	29.03	4	12.90
21-30 ปี	7	22.58	7	22.58
31-40 ปี	2	6.45	10	32.26



ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	ตรงวุฒิ (N=31)		ไม่ตรงวุฒิ (N=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.ประสบการณ์ด้านปฐมวัย				
1-5 ปี	7	22.58	6	19.35
6-10 ปี	6	19.35	4	12.90
11-15 ปี	6	19.35	1	3.23
16-20 ปี	3	9.68	3	9.68
21-25 ปี	4	12.90	4	12.90
26-30 ปี	3	9.68	4	12.90
31-35 ปี	1	3.23	4	12.90
36-40 ปี	1	3.23	5	16.13
6.สถานภาพในการปฏิบัติงาน				
มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	31	100	-	0.00
ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	-	0.00	31	100
7.ประสบการณ์การเข้ารับการอบรม				
เคยอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัย	31	100	28	90.32
ไม่เคยอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัย	-	0.00	3	9.68

ตาราง 4 พบว่า ครูปฐมวัยตรงวุฒิส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.55 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32 โดยมีประสบการณ์ในการสอนอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 และมีประสบการณ์ด้านปฐมวัยอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 สถานภาพในการปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยประสบการณ์การเข้ารับการอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัยเคยอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัยจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.55 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 โดยมีประสบการณ์ในการสอนอยู่ในช่วง 1-10 ปี และ 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และมีประสบการณ์ด้านปฐมวัยอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 สถานภาพในการปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยประสบการณ์การเข้ารับการอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัยเคยอบรมด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัด ประสบการณ์ก่อนทำการสอน กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	22.58	32.26	77.42	51.61	0	16.13	0	0
1.2 การจัดกิจกรรมที่ หลากหลายเพื่อให้เด็กได้ พัฒนาการครบทุกด้านตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546	41.94	32.26	38.71	67.74	19.35	0	0	0
1.3 การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็ก เป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	38.71	48.39	41.94	19.36	19.35	32.26	0	0
1.4 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ เคลื่อนไหวส่วนต่างๆของ ร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะ	83.87	64.52	16.13	35.48	0	0	0	0
1.5 การจัดกิจกรรมให้เด็กทำ สัญญาณ และปฏิบัติตาม ข้อตกลง	22.58	48.39	77.42	35.48	0	16.13	0	0
1.6 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ เคลื่อนไหวร่างกายประกอบเพลง , คำคล้องจอง	19.35	48.39	80.65	51.61	0	0	0	0



ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.7 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่น หรือแสดงท่าทางตาม จินตนาการประกอบคำบรรยาย หรือเรื่องราวต่างๆ	100	32.26	0	67.74	0	0	0	0
1.8 การจัดกิจกรรมฝึกให้เด็ก เป็นผู้นำหรือผู้ตาม	41.94	48.39	58.06	32.26	0	6	0	0
1.9 การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาส ให้เด็กคิดหาวิธีเคลื่อนไหวทั้งที่ ต้องเคลื่อนที่และเคลื่อนไหวอยู่ กับที่เป็นรายคนเป็นคู่หรือเป็น กลุ่ม	100	12.90	0	87.10	0	0	0	0
1.10 การจัดกิจกรรมให้เด็กใช้ สิ่งของที่มีอยู่ใกล้ตัวเด็กเช่นเศษ วัสดุต่างๆเข้ามาช่วยในการ เคลื่อนไหวและจังหวะ	41.94	32.26	0	32.26	58.06	11	0	0
1.11 การจัดกิจกรรมโดยการ สร้างบรรยากาศอย่างอิสระช่วย ให้เด็กรู้สึกอบอุ่นเพลิดเพลินรู้สึก สบายและสนุกสนาน	38.71	48.39	61.29	51.61	0	0	0	0
1.12 การติดตามประเมินผลเด็ก เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	51.61	32.26	48.39	51.61	0	5	0	0
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	19.35	48.39	80.65	35.48	0	16.13	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	35.48	77.42	12.90	3.23	51.61	0	0



ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ (ต่อ)								
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	16.13	70.97	64.52	9.68	19.35	0	0
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	48.39	61.29	35.48	19.35	16.13	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	32.26	70.97	16.13	9.68	35.48	0	16.13
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	41.94	32.26	38.71	35.48	19.35	32.26	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	38.71	67.74	61.29	32.26	0	0	0	0
3.2 การจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	41.94	64.52	58.06	19.36	0	16.13	0	0
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	41.94	48.39	58.06	35.48	0	16.13	0	0
3.4 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	22.58	35.48	38.71	51.73	38.71	0	0	12.90
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็น ระบบ	22.58	32.26	77.42	32.26	0	35.48	0	0
4.2 การประเมินพัฒนาการของ เด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	41.94	32.26	58.06	51.73	0	16.13	0	0
4.3 การนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	38.71	32.26	38.71	67.74	22.58	0	0	0



ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี	41.94	32.26	38.71	54.84	19.35	0	0	12.90
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	41.94	32.26	58.06	51.73	0	0	0	16.13
4.6 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	41.94	32.26	58.06	51.73	0	0	0	16.13
4.7 การประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	41.94	32.26	58.06	51.73	0	16.13	0	0
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	0	16.13	100	32.26	0	51.73	0	0
4.9 การรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	41.94	32.26	58.06	51.73	0	0	0	16.13

จากตาราง 5 พบว่าสภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นหรือแสดงท่าทางตามจินตนาการประกอบคำบรรยายหรือเรื่องราวต่างๆทุกครั้ง มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กคิดหาวิธีเคลื่อนไหวทั้งที่ต้องเคลื่อนที่และเคลื่อนไหวอยู่กับที่เป็นรายคน เป็นคู่หรือเป็นกลุ่มทุกครั้ง มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดกิจกรรมในที่โล่งกลางแจ้งบ่อยครั้งและได้ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กคิดหาวิธีเคลื่อนไหวทั้งที่ต้องเคลื่อนที่



และเคลื่อนไหวอยู่กับที่เป็นรายคน เป็นรายคู่หรือเป็นกลุ่มบ่อยครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง จัดกิจกรรมในที่โล่งกลางแจ้งทุกครั้งและได้นำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมสร้างสรรค์	83.87	32.26	16.13	51.73	0	16.13	0	0
1.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.73	0	16.13	0	0
1.3 การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	38.71	48.39	61.29	35.48	0	0	0	16.13
1.4 ท่านได้จัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	58.06	32.26	41.94	51.73	0	0	0	16.13
1.5 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้วาดภาพระบายสีตามจินตนาการ	77.42	64.52	22.58	35.48	0	0	0	0
1.6 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ฝึกการปั้นเช่นปั้นดินเหนียวดินน้ำมันกระดาษแข็งโด ฯลฯ	77.42	48.39	22.58	35.48	0	16.13	0	0



ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.7 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำการพับฉีกตัดปะกระดาษเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการ	58.06	48.39	41.94	19.35	0	32.26	0	0
1.8 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้พิมพ์ภาพจากวัสดุที่หลากหลายเช่นใบไม้กิ่งไม้เชือกก้านกล้วย	38.71	32.26	61.29	32.26	0	35.48	0	0
1.9 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ประดิษฐ์ของเล่นประเภทร้อยสอดเช่นร้อยดอกไม้ร้อยผาขวด	19.35	16.13	61.29	70.97	19.35	0	0	12.9
2.10 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นกับสีเช่นเป่าสีละเลงสีพับสีหยดสีเป็นต้น	38.71	48.39	41.94	0	19.35	35.48	0	16.13
1.11 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นวาดภาพ	80.65	48.39	19.35	51.61	0	0	0	0
1.12 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ประดิษฐ์ผลงานทางศิลปะโดยใช้วัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น	58.06	16.13	41.94	67.74	0	0	0	0
1.13 การติดตามประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	80.65	32.26	19.35	32.26	0	35.48	0	0
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม	41.94	48.39	58.06	16.13	0	35.48	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	38.71	48.39	41.94	0	19.35	35.48	0	16.13
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	35.48	16.13	64.52	70.97	0	12.90	0	0



ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ (ต่อ)								
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	38.71	48.39	41.94	51.61	19.35	0	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	38.71	32.26	61.29	51.61	0	0	0	16.13
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	61.29	32.26	38.71	35.48	0	16.13	0	16.13
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	61.29	64.52	38.71	0	0	35.48	0	0
3.2 การจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	61.29	48.39	38.71	32.26	0	19.35	0	0
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	64.52	70.97	35.48	16.13	0	12.90	0	0
3.4 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	41.94	32.26	38.71	51.61	19.35	0	0	16.13
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็น ระบบ	58.06	35.48	12.90	51.61	29.03	0	0	12.90
4.2 การประเมินพัฒนาการของ เด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0
4.3 การนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	58.06	32.26	19.35	32.26	22.58	35.48	0	0
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็ก เป็นรายบุคคลอย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี	58.06	32.26	41.94	51.61	0	0	0	16.13



ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	35.48	48.39	64.52	35.48	0	0	0	16.13
4.6 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
4.7 การประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	58.06	32.26	19.35	35.48	22.58	32.26	0	0
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	38.71	16.13	61.29	67.74	0	16.13	0	0
4.9 การรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	38.71	32.26	61.29	35.48	0	16.13	0	16.13

จากตาราง 6 พบว่าสภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมสร้างสรรค์ทุกครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและได้ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ประดิษฐ์ของเล่นประเภทร้อยสอดเช่นร้อยดอกไม้ร้อยผ้าขดบ่อยครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและได้ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง



ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัย
ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมเสรี	61.29	48.39	38.71	35.48	0	16.13	0	0
1.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสรีที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	38.71	48.39	61.29	35.48	0	0	0	16.13
1.3 การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	32.26	0	0	0	16.13
1.4 การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	38.71	32.26	61.29	54.84	0	12.90	0	0
1.5 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นกิจกรรมในมุมบล็อกที่ประกอบไปด้วยแท่งไม้ที่มีขนาดและรูปทรงต่างๆ	61.29	48.39	38.71	35.48	0	16.13	0	0
1.6 การจัดเวลาให้เด็กได้อ่านหนังสือในมุมหนังสือที่มี หนังสือเหมาะกับเด็กเช่นหนังสือภาพ หนังสือนิทาน ประเภทต่างๆ	61.29	48.39	38.71	35.48	0	16.13	0	0



ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.7 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมบ้านที่จัดให้เป็นสภาพ บ้านประกอบด้วยเครื่องใช้ในบ้านที่เป็นของจริงหรือ ของจำลอง	19.35	32.26	61.29	51.61	19.35	16.13	0	0
1.8 การจัดเวลาให้เด็กเล่นเป็นหมอนในมุมบทบาทสมมติโดยจัดให้มีเครื่องจำลองเลียนแบบเครื่องมือหมอนให้เด็ก ได้เล่นสมมติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหมอนและผู้ป่วย	19.35	32.26	61.29	16.13	19.35	51.61	0	0
1.9 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นเกี่ยวกับการซื้อขาย เป็นแม่ค้า ใน มุมบทบาทสมมติร้านค้า เพื่อให้เด็กได้เล่นซื้อขายสิ่งของต่างๆ	38.71	32.26	61.29	32.26	0	35.48	0	0
1.10 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมวิทยาศาสตร์หรือธรรมชาติศึกษาให้เด็กได้สำรวจสังเกตทดลองดูจากภาพ หรือพาดูธรรมชาติรอบๆโรงเรียน	38.71	32.26	61.29	32.26	0	19.35	0	16.13
1.11 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นน้ำด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เช่น ภาชนะใส่น้ำสายยางถ้วยตวง กรวยกรอกน้ำ เป็นต้น	0	16.13	83.87	16.13	16.13	35.48	0	32.26
1.12 การจัดเวลาให้เด็กได้เล่นทรายด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เช่น กระบะทรายถ้วยตวงกรวยกรอกทราย เป็นต้น	41.94	32.26	58.07	32.26	0	35.48	0	0



ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.13 การ ติดตามประเมินผล เด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	61.29	32.26	38.71	32.26	0	19.35	0	16.13
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	19.35	48.39	80.65	51.61	0	0	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	48.39	41.94	0	38.71	35.48	0	16.13
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	48.39	80.65	35.48	0	16.13	0	0
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	48.39	61.29	51.61	19.35	0	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	16.13	29.03	83.87	58.06	0	12.90	0	0
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	41.94	32.26	38.71	51.61	19.35	0	0	16.13
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	80.65	64.52	19.35	19.35	0	16.13	0	0
3.2 การจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	83.87	29.03	16.13	70.97	0	0	0	0
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	67.74	0	0	0	0
3.4 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	80.65	32.26	0	51.61	19.35	16.13	0	0



ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ	61.29	48.39	38.71	16.13	0	19.35	0	16.13
4.2 การประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	61.29	32.26	38.71	32.26	0	35.48	0	0
4.3 การนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	38.71	32.26	61.29	54.84	0	12.90	0	0
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างเป็นรายบุคคลอย่างเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี	61.29	32.26	19.35	32.26	19.35	19.35	0	16.13
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	61.29	32.26	38.71	16.13	0	35.48	0	16.13
4.6 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	41.94	32.26	38.71	51.61	19.35	0	0	16.13
4.7 การประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	61.29	48.39	25.81	35.48	12.90	0	0	16.13
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	19.35	29.03	58.07	70.97	22.58	0	0	0
4.9 การรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	35.48	32.26	64.52	51.61	0	0	0	16.13



จากตาราง 7 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย โดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นน้ำด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เช่น ภาชนะใส่ส่าย ยาง ถ้วยตวง กรวยกรอกน้ำบ่อยครั้ง มีการใช้สื่อธรรมชาติประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม ทุกครั้งและได้รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะบ่อยครั้ง

ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลบ่อยครั้ง มีการใช้สื่อธรรมชาติประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม บ่อยครั้งและได้ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมเสริมประสบการณ์	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
1.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	51.61	0	0	0	16.13
1.3 การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	87.10	32.26	12.90	32.26	0	19.35	0	16.13
1.4 การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	58.06	32.26	41.94	32.26	0	35.48	0	0



ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสริม ประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.5 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ สนทนาอภิปรายเพื่อส่งเสริม พัฒนาการทางภาษาในการพูด การฟังรู้จักแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น	58.06	64.52	22.58	19.35	19.35	16.13	0	0
1.6 การสาธิตเพื่อให้เด็กได้ สังเกตและเกิดการเรียนรู้เช่น การสาธิตทำอาหารทดลอง ทำอาหาร	38.71	16.13	61.29	51.61	0	16.13	0	16.13
1.7 การทดลองเพื่อให้เด็กได้ สังเกตและเกิดการเรียนรู้เช่น การทดลองวิทยาศาสตร์ เป็นต้น	38.71	16.13	61.29	70.97	0	0	0	12.90
1.8 การจัดกิจกรรมศึกษานอก สถานที่ทั้งในบริเวณโรงเรียน และนอกบริเวณโรงเรียน	19.35	32.26	80.65	51.61	0	16.13	0	0
1.9 การจัดกิจกรรมการเล่น บทบาทสมมุติในการจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0
1.10 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ แสดงออกเพื่อความสนุกสนาน เพลิดเพลินด้วยการร้องเพลงเล่น เกมท่องคำคล้องจอง	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
1.11 การเชิญวิทยากรใน ท้องถิ่นมาให้ความรู้แทนผู้สอน เช่น ผู้สูงอายุหรือพ่อแม่ตำรวจ ทหารหมอ	19.35	16.13	41.94	32.26	38.71	35.48	0	16.13
1.12 การ ติดตามประเมินผล เด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	61.29	32.26	19.35	51.61	19.35	0	0	16.13



ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสริม ประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบกิจกรรม	19.35	32.26	80.65	51.61	0	16.13	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	32.26	41.94	35.48	38.71	16.13	0	16.13
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	16.13	12.90	83.87	70.97	0	0	0	0
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	48.39	61.29	35.48	19.35	16.13	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	48.39	80.65	16.13	0	35.48	0	0
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	61.29	32.26	38.71	35.48	0	32.26	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	64.52	32.26	35.48	54.84	0	12.90	0	0
3.2 การจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	61.29	48.39	38.71	35.48	0	16.13	0	0
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
3.4 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	41.94	32.26	38.71	51.61	19.35	16.13	0	0
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็น ระบบ	61.29	32.26	19.35	51.61	19.35	0	0	16.13
4.2 การประเมินพัฒนาการของ เด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเสริม ประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.3 การนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็ก เป็นรายบุคคลอย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี	38.71	48.39	61.29	35.48	0	0	0	16.13
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็ก ตามสภาพจริงด้วยวิธีการ หลากหลายเหมาะสมกับเด็ก ปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	51.61	0	16.13	0	0
4.6 การกำหนดเครื่องมือและ วิธีการที่เหมาะสมสำหรับ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	35.48	0	16.13	0	16.13
4.7 การประเมินพัฒนาการของ เด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผล การประเมินพัฒนาการของ เด็ก ปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	51.61	0	0	0	16.13
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการประเมินพัฒนาการของ เด็กปฐมวัย	35.48	16.13	64.52	70.97	0	0	0	12.90
4.9 การรายงานผลการประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	38.71	32.26	45.16	67.74	16.13	0	0	0

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยทุกครั้งมีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง



ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมการทดลองเพื่อให้เด็กได้สังเกตและเกิดการเรียนรู้เช่นการทดลองวิทยาศาสตร์บ่อยครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมกลางแจ้ง	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
1.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมกลางแจ้งที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	32.26	0	19.35	0	16.13
1.3 การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
1.4 การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	58.06	32.26	41.94	35.48	0	16.13	0	16.13



ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.5 การให้เด็กเล่นเครื่องเล่นที่เด็กสามารถปีนป่ายเช่น บันได เชือกกระดานสั่นไม้พาดเป็นระยะๆบาร์ต่างระดับ ไม้สำหรับทรงตัวและตาข่ายเชือก	77.42	32.26	22.58	67.74	0	0	0	0
1.6 การจัดกิจกรรมให้เด็กเล่นเครื่องเล่นสำหรับหมุนโยกหรือไกวเช่นม้าไม้ชิงช้าม้านั่งโยกไม้กระดก	80.65	32.26	19.35	67.74	0	0	0	0
1.7 การจัดกิจกรรมเล่นทรายทั้งทรายแห้งและทรายเปียก โดยให้เด็กให้นำมาก่อนเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.8 การจัดกิจกรรมการเล่นน้ำเพื่อเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ เช่น ปริมาณการสังเกตการจำแนก	22.58	16.13	58.06	51.61	19.35	32.26	0	0
1.9 การจัดกิจกรรมบ้านจำลองสำหรับเด็กที่ทำด้วยเศษ วัสดุประเภทผ้าใบกระสอบปานให้เด็กเล่นสมมติตาม จินตนาการของเด็ก	0	32.26	41.94	35.48	58.06	32.26	0	0
1.10 การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ออกกำลังในการเคาะตอก สิ่งต่างๆ	41.94	35.48	19.35	51.61	38.71	12.90	0	0
1.11 การนำอุปกรณ์กีฬาเช่นลูกบอลห่วงยางมาให้เด็กเล่นอิสระ	38.71	32.26	61.29	67.74	0	0	0	0
1.12 การจัดกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้านให้กับเด็ก เช่นมอญซ่อนผ้ารีรีข้าวสารแม่เงยโพงพาง	16.13	32.26	83.87	32.26	0	35.48	0	0



ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.13 การจัดเวลาให้เด็กได้มี การเล่นอย่างอิสระตาม จินตนาการและความต้องการ ของเด็ก	61.29	29.03	38.71	70.97	0	0	0	0
1.14 การติดตามประเมินผล เด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	61.29	32.26	38.71	67.74	0	0	0	0
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	16.13	54.84	83.87	12.90	0	32.26	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	48.39	61.29	19.35	19.35	16.13	0	16.13
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	32.26	80.65	51.61	0	16.13	0	0
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	32.26	80.65	67.74	19.35	0	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	32.26	80.65	51.61	0	16.13	0	0
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	19.35	32.26	80.65	51.61	0	0	0	16.13
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	64.52	32.26	35.48	51.61	0	16.13	0	0
3.2การจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	61.29	32.26	38.71	67.74	0	0	0	0
3.3 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
4.2 การประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	61.29	32.26	38.71	35.48	0	32.26	0	0
4.3 การนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	61.29	32.26	38.71	67.74	0	0	0	0
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี	38.71	32.26	61.29	51.61	0	0	0	16.13
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	16.13
4.6 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	61.29	48.39	38.71	35.48	0	0	0	16.13
4.7 การประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	35.48	16.13	64.52	70.97	0	0	0	12.90
4.9 การรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	61.29	32.26	38.71	51.61	0	0	0	16.13



จากตาราง 9 พบว่าสภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย โดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านให้กับเด็ก เช่นมอญซ่อนผ้ารีรี ข้าวสารแม่จูงเอ๋ยโพงพางบ่อยครั้ง มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดเวลาให้เด็กได้มีการเล่นอย่างอิสระตามจินตนาการและความต้องการของเด็กบ่อยครั้งมีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมทุกครั้ง จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ของครูปฐมวัย ที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สภาพการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 การจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนเกมการศึกษา	61.29	32.26	38.71	32.26	0	35.48	0	0
1.2 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	38.71	32.26	61.29	32.26	0	35.48	0	0
1.3 การจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	38.71	48.39	61.29	35.48	0	16.13	0	0
1.4 การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	38.71	32.26	61.29	51.61	0	0	0	16.13



ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.5 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี เช่น เกมจับคู่ภาพที่มีสีเหมือนกันเกม จับคู่ภาพที่มีสีต่างกัน	38.71	32.26	61.29	67.74	0	0	0	0
1.6 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ รูปร่างเช่นเกมการจับคู่สิ่งที่ เหมือนกันเกมภาพตัดต่อ เกม จับคู่ภาพกับโครงร่างของสิ่ง เดียวกันเกมจับคู่ภาพ ที่ซ่อนอยู่ ในภาพหลักเกมแยกให้ออกบอก ให้ได้	38.71	32.26	61.29	67.74	0	0	0	0
1.7 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ การ จัดประเภทจัดหมวดหมู่เช่นเกม จับคู่ภาพเหมือน ของสิ่งต่างๆ เกมจัดหมวดหมู่ภาพกับ สัญลักษณ์	38.71	32.26	61.29	51.61	0	16.13	0	0
1.8 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ระยะใกล้ไกลเช่นเกมโยงภาพ หนึ่งไปหาอีกภาพหนึ่งเกมโยงสิ่ง ที่ใกล้ไปหาสิ่งที่อยู่ไกล	38.71	32.26	61.29	19.35	0	48.39	0	0
1.9 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ จำนวนเช่นเกมจับคู่ภาพจำนวนที่ ตรงกันเกมจับคู่จำนวน กับ ตัวเลข	38.71	32.26	61.29	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.10 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับความ สัมพันธ์ของพื้นที่เช่นเกมตาราง สัมพันธ์(เมตริกเกม)เกมหา ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งของ เครื่องใช้	19.35	16.13	41.94	32.26	38.71	35.48	0	16.13
1.11 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ภาษาไทยเช่นคำความหมายของ คำพยานุชนะต่างๆ	19.35	16.13	80.65	48.39	0	35.48	0	0
1.12 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการ ออกเสียงคำในภาษาไทยเช่น ภาพกับคำ	19.35	32.26	61.29	51.61	19.35	16.13	0	0
1.13 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ การ เขียนพยานุชนะในภาษาไทยเช่น จับคู่พยานุชนะที่ เหมือนกัน	19.35	32.26	80.65	51.61	0	0	0	16.13
1.14 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ภาษาอังกฤษเช่นคำความหมาย ของคำ	19.35	16.13	61.29	67.74	19.35	0	0	16.13
1.15 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ การ ออกเสียงคำในภาษาอังกฤษเช่น ภาพกับคำ	19.35	16.13	61.29	67.74	19.35	16.13	0	0



ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.16 การจัดกิจกรรมให้เด็กเกิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ การ เขียนพยัญชนะในภาษาอังกฤษ เช่นจับคู่พยัญชนะที่เหมือนกัน	19.35	16.13	61.29	70.97	19.35	12.90	0	0
1.17 การติดตามประเมินผล เด็กเป็นรายบุคคลและกลุ่ม	16.13	32.26	83.87	32.26	0	35.48	0	0
2. สื่อ								
2.1 การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	19.35	32.26	80.65	48.39	0	19.35	0	0
2.2 การผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	19.35	32.26	80.65	35.48	0	16.13	0	16.13
2.3 การจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ การจัดกิจกรรม	16.13	12.90	83.87	87.10	0	0	0	0
2.4 การใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	32.26	61.29	67.74	19.35	0	0	0
2.5 การใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	19.35	32.26	61.29	35.48	19.35	32.26	0	0
2.6 การติดตามและประเมินผล การใช้สื่อประกอบการจัด กิจกรรม	19.35	32.26	80.65	51.61	0	16.13	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 การจัดสถานที่โล่งกลางแจ้ง ในการจัดกิจกรรม	61.29	48.39	38.71	35.48	0	16.13	0	0
3.2 การจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	61.29	32.26	38.71	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
3. การจัดสภาพแวดล้อม (ต่อ)								
3.3 การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม	64.52	32.26	35.48	54.84	0	0	0	12.90
3.4 การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน	61.29	32.26	38.71	51.61	0	0	0	16.13
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 การวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
4.2 การประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
4.3 การนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0
4.4 การประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี	58.06	48.39	41.94	35.48	0	0	0	16.13
4.5 การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	54.84	32.26	45.16	51.61	0	16.13	0	0
4.6 การกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	35.48	32.26	64.52	51.61	0	0	0	16.13
4.7 การประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	32.26	32.26	67.74	35.48	0	16.13	0	16.13



ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่เคยปฏิบัติ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.8 การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน การประเมินพัฒนาการของเด็ก ปฐมวัย	38.71	16.13	61.29	51.61	0	32.26	0	0
4.9 การรายงานผลการประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	61.29	32.26	38.71	54.84	0	12.90	0	0

จากตาราง 10 พบว่าสภาพการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการติดตามประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มบ่อยครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและได้ประเมินพัฒนาการเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ส่วนสภาพการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเขียนพยัญชนะในภาษาอังกฤษเช่น จับคู่พยัญชนะที่เหมือนกันบ่อยครั้ง มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งและได้รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะบ่อยครั้ง



ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	80.65	51.61	19.35	0	0	16.13	0	32.26
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	83.87	51.61	16.13	16.13	0	0	0	32.26
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546	80.65	35.48	19.35	16.13	0	32.26	0	16.13
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	100	48.39	0	19.35	0	16.13	0	16.13
1.5 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่างๆของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะ	90.32	16.13	3.23	67.74	6.45	0	0	16.13
1.6 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กทำสัญญาและปฏิบัติตามข้อตกลง	83.87	83.87	16.13	0	0	0	0	16.13
1.7 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เคลื่อนไหวร่างกาย ประกอบเพลงหรือคำคล้องจอง	80.65	32.26	19.35	51.61	0	0	0	16.13
1.8 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นหรือแสดงท่าทางตามจินตนาการประกอบคำบรรยายหรือเรื่องราวต่างๆ	83.87	16.13	16.13	67.74	0	0	0	16.13



ตาราง 11 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.9 ต้องการจัดกิจกรรมฝึกให้ เด็กเป็นผู้นำหรือผู้ตาม	90.32	16.13	9.68	67.74	0	0	0	16.13
1.10 ต้องการจัดกิจกรรมที่เปิด โอกาสให้เด็กคิดหาวิธี เคลื่อนไหวทั้งที่ต้องเคลื่อนที่และ ไม่ต้องเคลื่อนที่เป็นรายคนเป็นคู่ หรือเป็นกลุ่ม	90.32	16.13	9.68	67.74	0	0	0	16.13
1.11 ต้องการจัดกิจกรรมให้ เด็กใช้สิ่งของที่มีอยู่ใกล้ตัวเด็ก เช่นเศษวัสดุต่างๆเข้ามาช่วยใน การเคลื่อนไหวและจังหวะ	58.06	32.26	41.94	51.61	0	0	0	16.13
1.12 ต้องการจัดกิจกรรมโดย การสร้างบรรยากาศอย่างอิสระ ช่วยให้เด็กรู้สึกอบอุ่นเพลิดเพลิน รู้สึกสบายและสนุกสนาน	77.42	48.39	22.58	35.48	0	12.90	0	3.23
1.13 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	90.32	48.39	9.68	35.48	0	0	0	16.13
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม	58.06	16.13	22.58	67.74	19.35	0	0	16.13
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	29.03	51.61	12.90	16.13	0	16.13
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	22.58	67.74	19.35	0	0	16.13



ตาราง 11 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ (ต่อ)								
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	38.71	16.13	41.94	67.74	19.35	0	0	16.13
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	22.58	67.74	19.35	0	0	16.13
2.6 ต้องการติดตามและ ประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรม	61.29	12.90	38.71	77.42	0	0	0	9.68
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่ง กลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	61.29	41.94	16.13	35.48	22.58	12.90	0	9.68
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	61.29	32.26	38.71	51.61	0	0	0	16.13
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาดและปลอดภัย ในการจัดกิจกรรม	61.29	48.39	38.71	35.48	0	0	0	16.13
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมการของเด็กไว้ชัดเจน	100	48.39	0	35.48	0	0	0	16.13
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบ	61.29	64.52	38.71	19.35	0	0	0	16.13
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการ ของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	61.29	48.39	38.71	35.48	0	0	0	16.13
4.3 ต้องการนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	61.29	64.52	38.71	19.35	0	0	0	16.13



ตาราง 11 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ(ต่อ)								
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการ เด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	61.29	48.39	38.71	35.48	0	0	0	16.13
4.5 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการเด็กตามสภาพจริง ด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสม กับเด็กปฐมวัย	80.65	67.74	19.36	0	0	0	0	16.13
4.6 ท่านต้องการกำหนด เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม สำหรับประเมินพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	74.19	48.39	25.81	35.48	0	0	0	16.13
4.7 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการของเด็กหลายๆครั้ง แล้วจึงสรุปผลการประเมิน พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	74.19	64.52	25.81	19.35	0	0	0	16.13
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก	61.29	48.39	38.71	35.48	0	0	0	16.13
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	74.19	48.39	25.81	25.81	0	16.13	0	9.68

จากตาราง 11 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลทุกครั้ง มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติการของเด็กรวมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้ง มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กรวมวัยทุกครั้ง

ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กทำสัญญาณและปฏิบัติตามข้อตกลงทุกครั้ง มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง



มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยทุกครั้ง

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	80.65	16.13	19.35	51.61	0	16.13	0	16.13
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	80.65	16.13	19.35	35.48	0	32.26	0	16.13
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
1.5 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้วาดภาพระบายสีตามจินตนาการ	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.6 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ฝึกการปั้นเช่น ปั้นดินเหนียว ดินน้ำมันกระดาษแปงโด ฯลฯ	80.65	16.13	19.35	67.74	0	16.13	0	0



ตาราง 12 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม สร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.7 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้ทำการพับฉีกตัดปะ กระดาษ เป็นรูปต่างๆตามจินตนาการ	96.77	16.13	3.23	70.97	0	12.90	0	0
1.8 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้พิมพ์ภาพจากวัสดุที่ หลากหลายเช่นใบไม้กิ่งไม้เชือก ก้านกล้วย เป็นต้น	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
1.9 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้ประดิษฐ์ของเล่นประเภท ร้อยสอดเช่นร้อยดอกไม้ร้อยฝา ขวด เป็นต้น	80.65	16.13	19.35	51.61	0	32.26	0	0
1.10 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้เล่นกับสีเช่นเป่าสีละเลง สี พับสีหยดสี เป็นต้น	58.06	32.26	41.94	35.48	0	32.26	0	0
1.11 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้เล่นวาดภาพสร้างสรรค์ตัวต่อ ต่างๆ	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
1.12 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้ประดิษฐ์ผลงานทางศิลปะ โดยใช้วัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น	58.06	16.13	41.94	67.74	0	0	0	16.13
1.13 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และกลุ่ม	58.06	48.39	41.94	19.35	0	16.13	0	16.13
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	51.61	0	0	0	16.13
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	41.94	0	22.58	0	9.68



ตาราง 12 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม สร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ (ต่อ)								
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	51.61	0	16.13	0	16.13
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	67.74	0	0	0	16.13
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	41.94	0	16.13	0	16.13
2.6 ต้องการติดตามและ ประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	51.61	0	0	0	16.13
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่ง กลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	22.58	0	9.68
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	41.94	0	0	0	16.13
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาดและปลอดภัย ในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	16.13	0	16.13
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมการของเด็กปฐมวัย ไว้ชัดเจน	93.55	64.52	6.45	19.35	0	0	0	16.13
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบ	80.65	48.39	19.35	19.35	0	16.13	0	16.13
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการ ของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	80.65	48.39	19.35	41.94	0	0	0	16.13



ตาราง 12 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม สร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.3 ต้องการนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	80.65	48.39	19.35	19.35	0	16.13	0	16.13
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการ เด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	80.65	48.39	19.35	41.94	0	0	0	16.13
4.5 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการเด็กตามสภาพจริง ด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสม กับเด็กปฐมวัย	90.32	32.26	9.68	58.06	0	9.68	0	0
4.6 ท่านต้องการกำหนด เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม สำหรับประเมินพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.7 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการของเด็กหลายๆครั้ง แล้วจึงสรุปผลการประเมิน พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0

จากตาราง 12 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษาเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการทุกครั้ง มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรมทุกครั้งมีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติการของเด็กรวมวัยไว้ชัดเจนทุก ครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็ก ปฐมวัยทุกครั้ง



ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาชเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการบ่อยครั้ง มีความต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ประกอบการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเสรีของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	83.87	51.61	16.13	16.13	0	16.13	0	16.13
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับ เด็กปฐมวัย	83.87	51.61	16.13	0	0	32.26	0	16.13
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	100	35.48	0	48.39	0	16.13	0	0
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	83.87	51.61	16.13	16.13	0	32.26	0	0
1.5 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นกิจกรรมในมุมบล็อกที่ ประกอบไปด้วยแท่งไม้ที่มีขนาดและรูปทรงต่างๆ	80.65	51.61	19.35	35.48	0	16.13	0	0



ตาราง 13 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.6 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้อ่านหนังสือในมุมหนังสือที่มีหนังสือเหมาะกับเด็กเช่นหนังสือภาพหนังสือนิทานประเภทต่างๆ	90.32	16.13	9.68	67.74	0	16.13	0	0
1.7 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมบ้านที่จัดให้เป็นสภาพบ้านประกอบด้วยเครื่องใช้ในบ้านที่เป็นของจริงหรือของจำลอง	90.32	32.26	9.68	51.61	0	16.13	0	0
1.8 ต้องการจัดเวลาให้เด็กเล่นเป็นหมอนในมุมหมอนโดยจัดให้มีเครื่องจำลองเลียนแบบเครื่องมือหมอนให้เด็กได้เล่นสมมติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหมอนและผู้ป่วย	77.42	48.39	22.58	35.48	0	16.13	0	0
1.9 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นเกี่ยวกับมุมร้านค้าเพื่อให้เด็กได้เล่นซื้อขายสิ่งของต่างๆ	77.42	48.39	22.58	35.48	0	16.13	0	0
1.10 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมวิทยาศาสตร์หรือธรรมชาติศึกษาให้เด็กได้สำรวจสังเกตทดลองดูจากภาพหรือพาดูธรรมชาติรอบๆโรงเรียน	77.42	9.68	22.58	74.19	0	16.13	0	0
1.11 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นน้ำหรือเล่นทรายด้วยอุปกรณ์ต่างๆเช่นกระบะทราย	77.42	16.13	22.58	67.74	0	16.13	0	0
1.12 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	77.42	48.39	22.58	19.35	0	32.26	0	0



ตาราง 13 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม	77.42	48.39	22.58	35.48	0	16.13	0	0
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	77.42	38.71	22.58	51.61	0	9.68	0	0
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม	77.42	0	22.58	83.87	0	16.13	0	0
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ประกอบการจัดกิจกรรม	83.87	32.26	16.13	35.48	0	32.26	0	0
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติประกอบการจัดกิจกรรม	77.42	32.26	22.58	35.48	0	32.26	0	0
2.6 ต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม	100	32.26	0	35.48	0	32.26	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม	74.19	48.39	9.68	35.48	16.13	16.13	0	0
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมการของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน	100	64.52	0	25.81	0	9.68	0	0



ตาราง 13 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเสรี	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่มีปัญหา	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ	100	48.39	0	19.35	0	16.13	0	16.13
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	80.65	48.39	19.35	19.35	0	16.13	0	16.13
4.3 ต้องการนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	83.87	64.52	16.13	22.58	0	12.90	0	0
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการเด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.5 ท่านต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
4.6 ท่านต้องการกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
4.7 ท่านต้องการประเมินพัฒนาการของเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	35.48	0	16.13	0	16.13
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0



จากตาราง 13 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมเสริมของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทุกครั้งมีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้งและมีความต้องการวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบทุกครั้ง

ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมเสริมของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมวิทยาศาสตร์หรือมุมธรรมชาติศึกษาให้เด็กได้สำรวจ สังเกต ทดลองดูจากภาพหรือพาดูธรรมชาติรอบๆโรงเรียนบ่อยครั้ง มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้งและมีความต้องการนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็กทุกครั้ง

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	100	19.35	0	35.48	0	32.26	0	12.90
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	87.10	16.13	12.90	51.61	0	16.13	0	16.13
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	80.65	32.26	19.35	35.48	0	16.13	0	0
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 14 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.5 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้สนทนาอภิปรายเพื่อส่งเสริม พัฒนาการทางภาษาในการพูด การฟังรู้จักแสดง ความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.6 ต้องการครูได้เล่านิทานหรือ เรื่องราวต่างๆเพื่อปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม	87.10	64.52	12.90	19.35	0	16.13	0	0
1.7 ต้องการสาธิตเพื่อให้เด็กได้ สังเกตและเกิดการเรียนรู้เช่น การสาธิตทำอาหารทดลอง ทำอาหารเป็นต้น	61.29	16.13	38.71	51.61	0	32.26	0	0
1.8 ต้องการจัดกิจกรรมศึกษา นอกสถานที่ทั้งในบริเวณโรงเรียน และนอกบริเวณโรงเรียน	80.65	16.13	19.35	67.74	0	16.13	0	0
1.9 ต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การเล่นบทบาทสมมติ	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
1.10 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้แสดงออกเพื่อความ สนุกสนานเพลิดเพลินด้วยการ ร้องเพลงเล่นเกมท่องคำคล้อง จอง	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.11 ต้องการเชิญวิทยากรใน ท้องถิ่นมาให้ความรู้แทนผู้สอน เช่นผู้สูงอายุหรือพ่อแม่ตำรวจ ทหารหมอเป็นต้น	61.29	16.13	19.35	51.61	19.35	32.26	0	0



ตาราง 14 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.12 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	80.65	51.61	19.35	32.26	0	16.13	0	0
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	58.06	0	41.94	83.87	0	16.13	0	0
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	51.61	0	32.26	0	0
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
2.6 ต้องการติดตามและ ประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรม	80.65	67.74	19.35	22.58	0	9.68	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่ง กลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	90.32	32.26	9.68	54.84	0	12.90	0	0
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0



ตาราง 14 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบ	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการ ของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.3 ต้องการนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการ เด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.5 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วย วิธีการหลากหลายเหมาะสมกับ เด็กปฐมวัย	90.32	32.26	9.68	58.06	0	9.68	0	0
4.6 ท่านต้องการกำหนด เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม สำหรับประเมินพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.7 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการของเด็กหลายๆครั้ง แล้วจึงสรุปผลการประเมิน พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0



จากตาราง 14 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนทุกครั้ง มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยทุกครั้ง

ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมศึกษาออกสถานที่ทั้งในบริเวณและนอกบริเวณโรงเรียนบ่อยครั้ง มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมบ่อยครั้ง มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรม กลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	87.10	32.26	12.90	35.48	0	16.13	0	16.13
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	19.35	0	32.26	0	16.13
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	80.65	16.13	19.35	67.74	0	16.13	0	0
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	100	16.13	0	70.97	0	12.90	0	0



ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม กลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.5 ต้องการให้เด็กเล่นเครื่อง เล่นที่เด็กสามารถปีนป่ายเช่น บันไดเชือกกระดานสไล้ไม้พาด เป็นระยะๆบารต่างระดับ ไม้ สำหรับทรงตัวและต่ายเชือก	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
1.6 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก เล่นเครื่องเล่นสำหรับหมุนโยก หรือไกวเช่นม้าไม้ชิงช้าม้านั่งโยก ไม้กระดก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.7 ต้องการจัดกิจกรรมเล่น ทรายทั้งทรายแห้งและเปียก โดยให้เด็กให้นำมาก่อนเป็นรูป ต่างๆตามจินตนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.8 ต้องการจัดกิจกรรมการเล่น น้ำเพื่อเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆเช่น ปริมาตรการสังเกตการจำแนก เป็นต้น	80.65	16.13	19.35	51.61	0	32.26	0	0
1.9 ต้องการจัดกิจกรรมบ้าน จำลองสำหรับเด็กที่ทำด้วยเศษ วัสดุประเภทผ้าใบกระสอบปาน ให้เด็กเล่นสมมติตามจินตนาการ ของเด็ก	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.10 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็ก ได้ออกกำลังในการเคาะตอก สิ่ง ต่างๆ	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
1.11 ต้องการนำอุปกรณ์กีฬา เช่นลูกบอลห่วงยางมาให้เด็ก เล่นอย่างอิสระ	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0



ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม กลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.12 ต้องการจัดกิจกรรม การเล่นพื้นบ้านให้กับเด็กเช่น มอญซ่อนผ้า รีรีข้าวสารแมงอ้อย โพงพาง เป็นต้น	58.06	16.13	41.94	67.74	0	16.13	0	0
1.13 ต้องการจัดเวลาให้เด็กได้มี การเล่นอย่างอิสระตาม จินตนาการและความต้องการ ของเด็ก	58.06	48.39	41.94	35.48	0	16.13	0	0
1.14 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	90.32	54.84	9.68	29.03	0	16.13	0	0
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	80.65	35.48	19.35	51.61	0	12.90	0	0
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
2.6 ต้องการติดตามและ ประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0



ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม กลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่ง กลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาดและปลอดภัย ในการจัดกิจกรรม	87.10	32.26	12.90	51.61	0	16.13	0	0
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมการของเด็กปฐมวัย ไว้ชัดเจน	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบ	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการ ของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.3 ต้องการนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการ เด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.5 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วย วิธีการหลากหลายเหมาะสมกับ เด็กปฐมวัย	87.10	54.84	12.90	29.03	0	16.13	0	0



ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรม กลางแจ้ง	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ (ต่อ)								
4.6 ท่านต้องการกำหนด เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม สำหรับประเมินพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.7 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการของเด็กหลายๆครั้ง แล้วจึงสรุปผลการประเมิน พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0

จากตาราง 15 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลทุกครั้ง มีความต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมทุกครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยทุกครั้ง

ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมกลางแจ้งของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลบ่อยครั้ง มีความต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรมบ่อยครั้งและมีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยทุกครั้ง



ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา
ของครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ความต้องการการจัดกิจกรรม เกมการศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์								
1.1 ต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน	100	32.26	0	35.48	0	16.13	0	16.13
1.2 ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	100	32.26	0	35.48	0	16.13	0	16.13
1.3 ต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	80.65	16.13	19.35	67.74	0	16.13	0	0
1.4 ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	80.65	16.13	19.35	51.61	0	32.26	0	0
1.5 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี เช่น เกมจับคู่ภาพที่มีสีเหมือนกัน เกมจับคู่ภาพที่มีสีต่างกัน	80.65	32.26	19.35	51.61	0	16.13	0	0
1.6 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับรูปร่าง เช่น เกมการจับคู่สิ่งที่เหมือนกัน เกมภาพตัดต่อ เกมจับคู่ภาพกับโครงร่างของสิ่งเดียวกัน เกมจับคู่ภาพ ที่ซ่อนอยู่ในภาพหลักเกมแยกให้ออกบอกให้ได้	83.87	19.35	16.13	67.74	0	12.90	0	0



ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
1. การจัดประสบการณ์(ต่อ)								
1.7 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการจัดประเภทจัดหมวดหมู่เช่น เกมจับคู่ภาพเหมือน ของสิ่งต่างๆเกมจัดหมวดหมู่ภาพกับสัญลักษณ์	80.65	16.13	19.35	51.61	0	32.26	0	0
1.8 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับระยะใกล้ไกลเช่นเกมโยงภาพหนึ่งไปหาอีกภาพหนึ่งเกมโยงสิ่งที่ใกล้ไปหาสิ่งที่อยู่ไกล	80.65	0	19.35	83.87	0	16.13	0	0
1.9 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับจำนวนเช่นเกมจับคู่ภาพจำนวนที่ตรงกันเกมจับคู่จำนวน กับตัวเลข	80.65	16.13	19.35	51.61	0	32.26	0	0
1.10 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอด เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพื้นที่เช่นเกมตารางสัมพันธ์ (เมตริกเกม) เกมอุปมาอุปไมยเกมหาความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งของเครื่องใช้	58.06	16.13	41.94	67.74	0	16.13	0	0
1.11 ต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับภาษาเช่นคำความหมายของคำพยัญชนะต่างๆ	58.06	16.13	41.94	51.61	0	32.26	0	0
1.12 ต้องการ ติดตาม ประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคล และกลุ่ม	58.06	32.26	41.94	35.48	0	32.26	0	0



ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
2. สื่อ								
2.1 ต้องการใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	35.48	0	32.26	0	0
2.2 ต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	51.61	0	32.26	0	0
2.3 ต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรม	64.52	16.13	35.48	70.97	0	12.90	0	0
2.4 ต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	51.61	0	32.26	0	0
2.5 ต้องการใช้สื่อธรรมชาติ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	16.13	41.94	51.61	0	32.26	0	0
2.6 ต้องการติดตามและ ประเมินผลการใช้สื่อ ประกอบการจัดกิจกรรม	58.06	32.26	41.94	51.61	0	16.13	0	0
3. การจัดสภาพแวดล้อม								
3.1 ต้องการจัดสถานที่โล่ง กลางแจ้งในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
3.2 ต้องการจัดสถานที่ภายใน ห้องเรียนในการจัดกิจกรรม	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
3.3 ต้องการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสะอาดและปลอดภัยใน การจัดกิจกรรม	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
3.4 ต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมการของเด็กปฐมวัยไว้ ชัดเจน	90.32	54.84	9.68	29.03	0	16.13	0	0



ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการการจัดกิจกรรมเกม การศึกษา	ระดับการปฏิบัติของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย							
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		บางครั้ง		ไม่ต้องการ	
	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ	%ผู้มีวุฒิ	%ผู้ไม่มีวุฒิ
4. การประเมินพัฒนาการ								
4.1 ต้องการวางแผนการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบ	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.2 ต้องการประเมินพัฒนาการ ของเด็กปฐมวัยครบทุกด้าน	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.3 ต้องการนำผลการประเมิน พัฒนาการมาพัฒนาเด็ก	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.4 ต้องการประเมินพัฒนาการ เด็กรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.5 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วย วิธีการหลากหลายเหมาะสมกับ เด็กปฐมวัย	80.65	48.39	19.35	19.35	0	32.26	0	0
4.6 ท่านต้องการกำหนด เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม สำหรับประเมินพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย	87.10	32.26	12.90	54.84	0	12.90	0	0
4.7 ท่านต้องการประเมิน พัฒนาการของเด็กหลายๆครั้ง แล้วจึงสรุปผลการประเมิน พัฒนาการของเด็กปฐมวัย	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0
4.8 ท่านต้องการให้ผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก	80.65	48.39	19.35	35.48	0	16.13	0	0
4.9 ท่านต้องการรายงานผลการ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ	80.65	32.26	19.35	35.48	0	32.26	0	0



จากตาราง 16 พบว่าความต้องการการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาของครูปฐมวัยที่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ ก่อนทำการสอนทุกครั้งและต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยทุกครั้ง มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติ กิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้งมีความต้องการกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยทุกครั้ง

ส่วนความต้องการการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดย มีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับระยะใกล้ ไกล เช่น เกมโยงภาพหนึ่งไปหาอีกภาพหนึ่ง เกมโยงสิ่งที่ใกล้ไปหาสิ่งที่อยู่ไกลบ่อยครั้งและต้องการ จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรมทุกครั้ง มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจนทุกครั้งมี ความต้องการกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยบ่อยครั้ง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการ สอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย 1

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
1. ใครควรเป็นผู้สอนงานสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย				
1.1 ผู้ที่ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษาสาขา การศึกษาปฐมวัย	25	80.65	10	32.26
1.2 ผู้ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับ ปฐมวัยและมีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	18	58.07	5	16.13
1.3 ผู้ที่มีชื่อเสียงในเรื่องการจัดกิจกรรม การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	13	41.94	5	16.13
1.4 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ไม่น้อยกว่า 10 ปี	19	61.29	26	83.87
1.5 ผู้ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ, ชำนาญการ พิเศษ,เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย	13	41.96	10	32.26



พบว่าผู้ที่ควรเป็นผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ ผู้ที่ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษาสาขาการศึกษา ปฐมวัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย 2

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
2. คุณสมบัติของผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร				
2.1 ผู้สอนงานมีความรู้และความชำนาญในการวางแผนนำไปสู่ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	19	61.29	21	67.74
2. คุณสมบัติของผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
2.2 ผู้สอนงานมีทักษะในการสังเกตว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างเพื่อ หาแนวทางในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับการสอนงานที่แตกต่างกันไป	13	41.93	5	16.13
2.3 ผู้สอนงานมีจิตวิทยาใช้การสื่อสารด้วยวาจาเพื่ออธิบาย ชี้แจง โน้มน้าวชักจูงและแสดงความคิดเห็นต่างๆให้ผู้รับการสอนงานเข้าใจอย่างชัดเจนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	19	61.29	21	67.74
2.4 ผู้สอนงานมีความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นและกำหนดงานหรือแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	13	41.94	5	16.13
2.5 ผู้สอนงานมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และชี้แนะให้ผู้ได้รับการสอนงานมีความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้	6	19.36	10	32.26



ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
2. คุณสมบัติของผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
2.6 ผู้สอนงานมีการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวางย่อมจะมีส่วนสนับสนุนให้ผู้สอนงานขอความช่วยเหลือต่างๆได้	19	61.29	5	16.13
2.7 ผู้สอนงานจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานเห็น	18	58.07	15	48.39
2.8 ผู้สอนงานปล่อยให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานมีอิสระในการทำงานและในขณะเดียวกันก็ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่พวกเขาด้วย	19	61.29	5	16.13
2.9 ผู้สอนงานพยายามทำให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานเห็นด้วยกับเป้าหมายที่วางไว้และผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นมากกว่าที่จะสั่งการให้ทำตามมีการเตรียมตัวในการสอนงานล่วงหน้า	19	61.29	10	32.26

พบว่าคุณสมบัติของผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้สอนงานควรมีความรู้และความชำนาญในการวางแผนนำไปสู่ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หรือผู้สอนงานมีจิตวิทยาใช้การสื่อสารด้วยวาจาเพื่ออธิบาย ชี้แจง โน้มน้าวชักจูงและแสดงความคิดเห็นต่างๆให้ผู้รับการสอนงานเข้าใจอย่างชัดเจนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือผู้สอนงานมีการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวางย่อมจะมีส่วนสนับสนุนให้ผู้สอนงานขอความช่วยเหลือต่างๆได้ หรือผู้สอนงานปล่อยให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานมีอิสระในการทำงานและในขณะเดียวกันก็ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่พวกเขาด้วย หรือผู้สอนงานพยายามทำให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานเห็นด้วยกับเป้าหมายที่วางไว้และผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นมากกว่าที่จะสั่งการให้ทำตามมีการเตรียมตัวในการสอนงานล่วงหน้า



ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 3

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
3. ใครที่ควรจะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย				
3.1 ผู้ที่ไม่มีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	31	100	22	70.97
3.2 ผู้ที่มีทักษะและความชำนาญในด้านการสอนในสาขาวิชาอื่น	12	38.71	0	0
3.3 ผู้ที่ไม่รู้เป้าหมายและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	19	61.29	29	93.55
3.4 ผู้ที่ไม่มีความชำนาญในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	25	80.65	21	67.74

พบว่าผู้ที่ควรจะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยคือผู้ที่ไม่มีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หรือผู้ที่ไม่รู้เป้าหมายและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 4

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
4. เวลาที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย				
4.1 สอนงานทันทีที่พบปัญหา	12	38.71	10	32.26
4.2 สอนงานตามที่คุณที่ได้รับการสอนงานมีปัญหาและร้องขอ	31	100	11	35.48
4.3 สอนงานตามที่คุณสอนงานกำหนดและต้องการให้ความรู้ในเรื่องและเวลานั้นๆ	12	38.71	5	16.13



ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
4. เวลาที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย(ต่อ)				
4.4 สอนงานทุกวันตามเวลาที่ผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดเวลา	12	38.71	10	32.26
4.5 สอนงานเมื่อผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ประสบผลสำเร็จ	19	61.29	5	16.13

พบว่าเวลาที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย คือสอนงานตามเวลาที่ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีปัญหาและร้องขอ

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 5

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
5. สถานที่ที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย				
5.1 ทุกที่ที่ผู้ได้รับการสอนงานร้องขอ	18	58.07	5	16.13
5.2 ห้องที่ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	31	100	25	80.65
5.3 ห้องพักครูของผู้สอนงาน	0	0	0	0
5.4 ห้องพักครูของผู้ที่ได้รับการสอนงาน	0	0	0	0
5.5 ห้องที่ผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานได้ตกลงร่วมกัน	19	61.29	20	64.52

พบว่าสถานที่ที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย คือห้องที่ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย



ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 6

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร				
กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ				
6.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	31	100	24	77.42
6.2 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	18	58.07	14	45.16
6.3 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ	25	80.65	9	29.03
6.4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ	31	100	19	61.29

พบว่าเนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 7

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร (ต่อ)				
กิจกรรมสร้างสรรค์				
6.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์	31	100	16	51.61
6.6 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์	19	61.29	21	67.74
6.7 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์	12	38.71	10	32.26
6.8 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมสร้างสรรค์	31	100	15	48.39



พบว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมสร้างสรรค์

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 8

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยควรเป็นอย่างไร (ต่อ)				
กิจกรรมเสรี				
6.9 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเสรี	25	80.65	5	16.13
6.10 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมเสรี	12	38.71	10	32.26
6.11 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมนี้	12	38.71	0	0
6.12 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสรี	31	100	5	16.13

พบว่าการผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมเสรี การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสรี

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย 9

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
กิจกรรมเสริมประสบการณ์				
6.13 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์	31	100	10	32.26
6.14 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์	19	61.29	10	32.26
6.15 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์	12	38.71	13	41.94
6.16 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสริมประสบการณ์	31	100	10	32.26



พบว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสริมประสบการณ์

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย 10

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
กิจกรรมกลางแจ้ง				
6.17 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้ง	31	100	5	16.13
กิจกรรมกลางแจ้ง				
6.18 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้ง	12	38.71	5	16.13
6.19 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้ง	19	61.29	0	0
6.20 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมกลางแจ้ง	31	100	5	16.13

พบว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้งการผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้งการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมกลางแจ้ง

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัย 11

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
6. เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
กิจกรรมเกมการศึกษา				
6.21 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเกมการศึกษา	31	100	14	45.16
6.22 การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมเกมการศึกษา	25	80.65	14	45.16
6.23 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมเกมการศึกษา	19	61.29	9	29.03
6.24 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเกมการศึกษา	25	80.65	22	70.97



พบว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเกมการศึกษาการวัดและประเมินผล
พัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเกมการศึกษา

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 12

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
7. เครื่องมือที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษา ปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร				
7.1 การลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย	31	100	24	77.42
7.2 ผู้สอนงานสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้แก่ผู้ได้รับการสอนงาน	19	61.29	11	35.48
7.3 ผู้สอนงานสาธิตการจัดกิจกรรมให้ผู้รับการ สอนงานดูเป็นตัวอย่าง	19	61.29	15	48.39
7.4 ผู้สอนงานพาไปทัศนศึกษาการจัดกิจกรรม ที่โรงเรียนต่างๆ	25	80.65	11	35.48
7.5 ผู้สอนงานจัดนิทรรศการการแสดงผลต่างๆ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้รับการสอนงาน	12	38.71	0	0
7.6 ผู้สอนงานให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานศึกษา จากโทรทัศน์เพราะได้เห็นทั้งภาพและได้ยิน เสียงในเวลาเดียวกัน	18	58.07	4	12.90
7.7 ผู้สอนงานให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานศึกษา จากเครื่องบันทึกเสียงและภาพนิ่ง	12	38.71	0	0
7.8 ผู้สอนงานบรรยาย อธิบายให้ผู้รับการสอน งานฟัง	6	19.36	5	16.13

พบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย คือการลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย



ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ
การศึกษาปฐมวัย 13

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
8. วิธีการที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยควรเป็นอย่างไร				
8.1 ผู้สอนงานสอนงานโดยตรงแสดงหรือบอกผู้ที่จะได้รับการสอนงานถึงสิ่งที่ต้องทำ	12	38.71	0	0
8.2 ผู้สอนงานสอนงานโดยการสนับสนุนหรือเป็นผู้ชี้แนะ	12	38.71	0	0
8.3 ผู้สอนงานการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกัน	31	100	26	83.87
8.4 ผู้สอนงานสนับสนุนให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงานแก้ปัญหา หาทางออกให้ได้ด้วยตนเอง	13	41.94	6	19.35
8.5 ผู้สอนงานให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจในตนเองให้กับผู้ที่จะได้รับการสอนงานว่าเขาสามารถแก้ปัญหาได้	18	58.07	5	16.13
8.6 ผู้สอนงานสนับสนุนให้ผู้ที่จะได้รับการสอนงาน เรียนรู้ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน	12	38.71	10	32.26
8.7 ผู้สอนงานเป็นแหล่งข้อมูลให้กับผู้ที่จะได้รับการสอนงานให้ข้อมูลหรือคอยประสานในการที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่จะได้รับการสอนงานให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	19	61.29	6	19.35
8.8 ผู้สอนงานแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จพร้อมกับคำแนะนำที่สอดคล้องกัน	10	32.26	0	0
8.9 ผู้สอนงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการสอนงานโดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิผล	24	77.42	15	48.39



ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบในการฝึกอบรม	ครูมีวุฒิ	ร้อยละ	ครูไม่มีวุฒิ	ร้อยละ
8. วิธีการที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร(ต่อ)				
8.10 ผู้สอนงานสร้างความท้าทายในงานให้กับผู้ที่จะได้รับการสอนงานโดยมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ๆให้	6	19.36	0	0
8.11 ผู้สอนงานพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ที่จะได้รับการสอนงาน	28	90.32	20	64.52

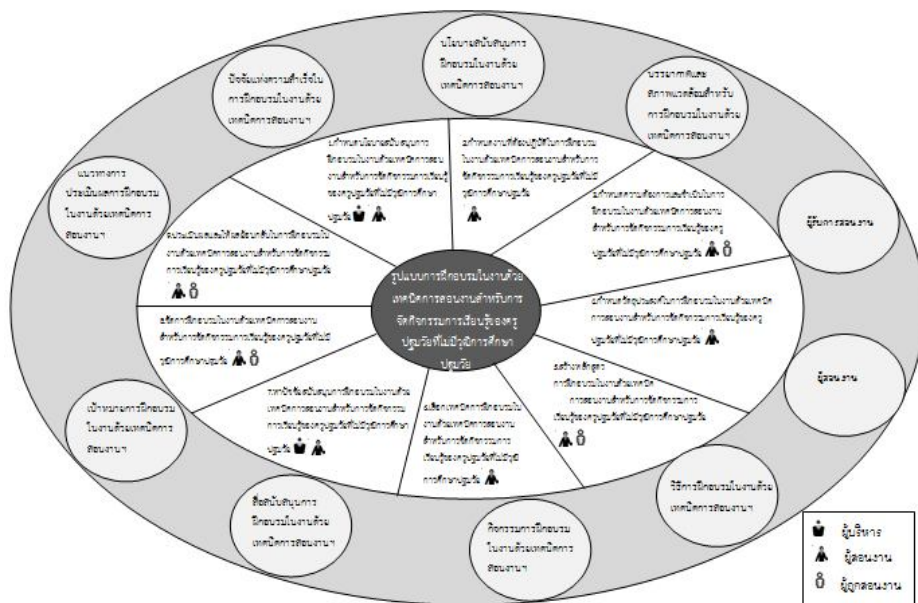
พบว่าวิธีการที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย คือผู้สอนงานการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกัน

ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ผลการสร้างร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วยองค์ประกอบและขั้นตอน ดังตัวอย่าง





องค์ประกอบ

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ

โรงเรียนจำเป็นต้องมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบายควรที่จะกำหนดให้มีดังต่อไปนี้

1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บัตร์จากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บัตร์จากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรม

2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง

3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่า

- 3.2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้บริหาร
- 3.3 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน
- 3.4 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้รับการสอนงาน
- 3.5 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 3.6 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน กำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร
- 3.7 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 3.8 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 3.9 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 3.10 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 3.11 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
4. ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
- 4.1 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ
- 4.2 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้สอนงาน
- 4.3 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน กำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร
- 4.4 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 4.5 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 4.6 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



5. วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่

6. กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนดังนี้

6.1 ขั้นเตรียมการสอนงาน

6.1.1 เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่

6.1.2 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงาน

6.1.3 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง

6.1.4 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม

6.2 ขั้นชี้แจงการสอนงาน

6.2.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงาน

6.2.2 บอกประโยชน์ที่จะได้รับจากการสอนงาน

6.3 ขั้นสอนงาน

6.3.1 เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุด โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น

6.3.2 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง

6.4 ขั้นสรุปการสอนงาน

6.4.1 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนงานได้ถูกต้อง

6.4.2 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันที

6.4.3 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจ

6.5 ขั้นติดตามประเมินผล

6.5.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

6.5.2 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต

7. สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

7.1 วีดีโอ

7.2 หนังสือ ตำรา

7.3 คอมพิวเตอร์

7.4 กระดาน

7.5 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉาย



7.6 ห้องเรียนปฏิบัติการสอน

7.7 นักเรียนปฐมวัย

7.8 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียน

ปฏิบัติการ

8. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรม

8.1 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองทักทายพูดคุย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน

8.2 ผู้สอนงานสร้างความเข้าใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน

8.3 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม

8.4 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน

8.5 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน

8.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

8.7 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้

9. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม

9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

10. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



10.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

10.1.1 ด้านงบประมาณ

10.1.2 ด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่

10.1.3 ด้านนโยบาย

10.1.4 ด้านการเสริมแรงทางบวกสร้างขวัญและกำลังใจ

10.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

10.2 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาค

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยมีดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิ

2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น

3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน

6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น



7. หาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์

8. จัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน มี 5 ขั้นตอนดังนี้

8.1 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม

8.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเพื่อทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอน

8.3 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงานหมั่นถามเพื่อเป็นการไปตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง

8.4 สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใด

8.5 ประเมินผลในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงาน

9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม

9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม



2. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการ บทความเกี่ยวกับการศึกษาศึกษาปฐมวัยและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี และเป็นอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในฐานะเป็น อาจารย์สอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาศึกษาปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปีจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษการศึกษาศึกษาปฐมวัยซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ท่านโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป

1. อาจารย์ ดร.รัฐสาร ไรสุริโยธิน อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี
2. อาจารย์ ดร.ประพรรณ พละชีวะ อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 3 ปี
3. อาจารย์วิลาวัลย์ คัดทะจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี
4. อาจารย์สุดาเรศ ศิริสิทธิ์ธนาภาคอาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี
5. อาจารย์อรชร อุบไซย ตำแหน่งครูโรงเรียนพัฒนาศรีมดุดงอุดมวิทย์ อำเภอ บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดใหญ่) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปี
6. อาจารย์เบญญาภา ทวีทรัพย์ ตำแหน่งครูโรงเรียนอนุบาลไชยวาน อำเภอไชย วาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดใหญ่) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 25 ปี
7. อาจารย์รัตนพร ศิริแหว ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านโสกหมู อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดกลาง) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปี
8. อาจารย์เปรมณัช แจ้งจันทร์ ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านไชยวานโนนลือชัย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดกลาง) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี
9. อาจารย์ทองใบ แววศรี ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านนาเยีย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดเล็ก) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 35 ปี
10. อาจารย์ดวงดาว แสนมะฮุง ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านดอนนางคำ อำเภอ หนองหาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดเล็ก) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปี



ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย (n = 10)

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ				
1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ	10	100	-	-
1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน	10	100	-	-
1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-
1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรม	8	80	2	20
1.4 มีนโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง	10	100	-	-
1.5 จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-
2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง	10	100	-	-
3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ	10	100	-	-
3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่า	10	100	-	-
3.2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหาร	10	100	-	-
3.3 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงาน	9	90	1	10
3.4 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-



ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิดีการศึกษาระดับปริญญาตรี	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ				
3.5 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
3.6 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	10	100	-	-
3.7 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	8	80	2	20
3.8 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
3.9 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
3.10 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
4. ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	10	100	-	-
4.1 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ	8	80	2	20
4.2 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงาน	9	90	1	10
4.3 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	9	90	1	10
4.4 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10



ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ				
4.5 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วย เทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
4.6 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงาน	9	90	1	10
5. วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็น การฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือ เป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการ สอนงานปฏิบัติงานอยู่	10	100	-	-
6. กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	10	100	-	-
6.1 ชั้นเตรียมการสอนงาน	10	100	-	-
6.2 ชั้นชี้แจงการสอนงาน	10	100	-	-
6.3 ชั้นสอนงาน	10	100	-	-
6.4 ชั้นสรุปการสอนงาน	10	100	-	-
6.5 ชั้นติดตามประเมินผล	10	100	-	-
7. สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	10	100	-	-
7.1 วีดีโอ	9	90	1	10
7.2 หนังสือ ตำรา	9	90	1	10
7.3 คอมพิวเตอร์	9	90	1	10
7.4 กระดาน	10	100	-	-
7.5 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉาย	9	90	1	10
7.6 ห้องเรียนปฏิบัติการสอน	10	100	-	-
7.7 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลอง สอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการ	10	100	-	-
7.8 คู่มือการฝึกอบรมในงานที่มีขั้นตอนการวางแผนงานร่วมกัน ระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม	10	100	-	-



ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ				
8. การสร้างปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการ ฝึกอบรม	10	100	-	-
8.1 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองทักทายพูดคุยให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-
8.2 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอก เข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-
8.3 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิด โอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม	10	100	-	-
8.4 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน	10	100	-	-
8.5 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน	10	100	-	-
8.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตาม ความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	10	100	-	-
8.7 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้	9	90	1	10
9. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน งาน	10	100	-	-
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับ การสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	9	90	1	10
9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับ การสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	9	90	1	10



ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ				
9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรม ในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม	10	100	-	-
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	9	90	1	10
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	9	90	1	10
10. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วย เทคนิคการสอนงาน	10	100	-	-
10.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร	10	100	-	-
10.2 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไป จากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาค	9	90	1	10

จากตาราง 30 พบว่าผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบว่า นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียนเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรมเห็นด้วยร้อยละ 80 เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง เห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ เห็นด้วยร้อยละ 100 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้าน การศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่าเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหารเห็นด้วยร้อยละ 100 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 หากความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนด วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 กำหนดหลักสูตรการ



ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค การสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตรเห็นด้วยร้อยละ 100 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 80 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 80 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเห็นด้วยร้อยละ 100 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 80 หากความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน กำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรเห็นด้วยร้อยละ 90 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่เห็นด้วยร้อยละ 100 กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นเตรียมการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่เห็นด้วยร้อยละ 100 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 สร้างบรรยากาศเป็นกันเองเห็นด้วยร้อยละ 100 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นชี้แจงการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 บอกประโยชน์ที่จะได้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น เห็นด้วยร้อยละ 100 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงเห็นด้วยร้อยละ 90 ขึ้นสรุปการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนงานได้ถูกต้องเห็นด้วยร้อยละ 100 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันทีเห็นด้วยร้อยละ 100 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นติดตามประเมินผลเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกตเห็นด้วยร้อยละ 100 สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 วีดีโอเห็นด้วยร้อยละ 90 หนังสือ ตำราเห็นด้วยร้อยละ 90 คอมพิวเตอร์เห็นด้วยร้อยละ 90 กระดานเห็นด้วยร้อยละ 100 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉายเห็นด้วยร้อยละ 90 ห้องเรียนปฏิบัติการสอนเห็นด้วยร้อยละ 100 นักเรียนปฐมวัยเห็นด้วยร้อยละ 100



สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการเห็นด้วย ร้อยละ 100 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงาน สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองทักทายพูดคุยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน เห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงาน ได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสมเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความ อิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้าง บรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน เห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมใน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้เห็นด้วยร้อยละ 90 แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมใน งานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินทักษะ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็น ด้วยร้อยละ 90 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน งานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานใน การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินความพึง พอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 90 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การสนับสนุนจากผู้บริหารเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านงบประมาณเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้าน อุปกรณ์, เวลาและสถานที่เห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญและกำลังใจเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นด้วย ร้อยละ 100 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอก หน่วยงานเช่น เงินบริจาคเห็นด้วยร้อยละ 90



ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย (n = 10)

ขั้นตอน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่มีวุฒิ	10	100	-	-
2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น	10	100	-	-
3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรม รวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล	9	90	1	10
4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจน มีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	9	90	1	10



ตาราง 31 (ต่อ)

ขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	10	100	-	-
6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆ ให้แก่ ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหา และผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้ วิเคราะห์ เป็นต้น	10	100	-	-
7. การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน งาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้ ให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์	9	90	1	10
8. การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	10	100	-	-
8.1 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการ สอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและ สถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถาม ผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม	10	100	-	-
8.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการ ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความ สนใจในเรื่องที่จะสอน	10	100	-	-



ตาราง 31 (ต่อ)

ขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8.3 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอน แนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของ ผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกรูปวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับ การอบรมมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การ แสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้ วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริง เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริง	10	100	-	-
8.4 สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการ ชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการ วางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการ ปฏิบัติงานเพียงใด	10	100	-	-
8.5 ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการ ประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงาน	10	100	-	-
9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วย เทคนิคการสอนงาน	9	90	1	10
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับ การอบรมโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	9	90	1	10
9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการ สอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	8	80	2	20
9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการอบรมในการฝึกอบรม ในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม	10	100	-	-
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	10	100	-	-
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	10	100	-	-



ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อขั้นตอนที่กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้นเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเห็นด้วยร้อยละ 90 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเห็นด้วยร้อยละ 90 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้นเห็นด้วยร้อยละ 100 การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์เห็นด้วยร้อยละ 90 การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนา พูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอนเห็นด้วยร้อยละ 100 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอเลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงเห็นด้วยร้อยละ 100 สร้างการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใดเห็นด้วยร้อยละ 100 ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงานเห็นด้วยร้อยละ



100 การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 90 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 80 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100

ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	การปรับปรุงแก้ไข
มีนโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง	ในการกำหนดนโยบายได้เพิ่มเป็น ข้อ 1.4 มีนโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง
จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน	ในการกำหนดนโยบายได้เพิ่มเป็น ข้อ 1.5 จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน
เป้าหมายควรครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ Knowledge และเจตคติ Attitude	เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจและเจตคติในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง
กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหารควรย้ายไปไว้ที่ข้อ 1 กำหนดนโยบาย	ย้ายกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงานไว้ที่ข้อ 1.5



ระยะที่ 4 ผลของการรับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ผลของการรับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน เพื่อรับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.รัศมี ตันเจริญผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาปฐมวัยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. อาจารย์ ดร.นุชจรี บุญเกิดอาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3. อาจารย์ ดร.ตรีณภพ เพียรจัดอาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4. อาจารย์ ดร.กอบสุข คงมนัสอาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วยต่อองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
องค์ประกอบ		
1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ	4	100
1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลาสถานที่วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน	4	100
1.2 มีการมอบวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน	4	100
1.3 มีการมอบวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรม	4	100
1.4 มีนโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง	4	100
1.5 จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน	4	100
2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจและเจตคติในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง	4	100



ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ	4	100
3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่าและได้รับการฝึกอบรมแบบสอนงานเพื่อพัฒนารูปแบบไปในทิศทางเดียวกัน	4	100
3.2 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงาน	4	100
3.3 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงาน	4	100
3.4 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
3.5 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	4	100
3.6 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
3.7 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
3.8 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
3.9 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
3.10 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100



ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
4. ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4	100
4.1 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ	4	100
4.2 กำหนดปัญหาและหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงาน	4	100
4.3 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน โดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	3	75
4.4 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
4.5 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
4.6 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
4.7 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง	4	100
5. วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่	4	100



ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
6. กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
6.1 ชั้นเตรียมการสอนงาน	4	100
6.1.1 เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่	4	100
6.1.2 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงาน	4	100
6.1.3 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง	4	100
6.1.4 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็ก	4	100
6.2 ชั้นชี้แจงการสอนงาน	4	100
6.2.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงาน	4	100
บอกประโยชน์ที่จะได้รับการสอนงาน	4	100
6.3 ชั้นสอนงาน	4	100
6.3.1 เลือกรูปแบบการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับ การสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการ บรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็น ตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น	4	100
6.3.2 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอน ภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลง มือปฏิบัติจริง	4	100
6.4 ชั้นสรุปการสอนงาน	3	75
6.4.1 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนทำงานได้ถูกต้อง	4	100
6.4.2 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันที	4	100
6.4.3 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชย เพื่อสร้างความมั่นใจ	4	100
6.5 ชั้นติดตามประเมินผล	4	100
6.5.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ ผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	4	100
6.5.2 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต	4	100
6.5.3 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการ เรียนรู้ของตนเอง	4	100



ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
7. สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
7.1 วีดีโอ	4	100
7.2 หนังสือ ตำรา	4	100
7.3 คอมพิวเตอร์	4	100
7.4 กระดาน	4	100
7.5 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉาย	4	100
7.6 ห้องเรียนปฏิบัติการสอน	4	100
7.7 นักเรียนปฐมวัย	3	75
7.8 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการ	4	100
7.9 คู่มือการฝึกอบรมในงานที่มีขั้นตอนการวางแผนงาน ร่วมกันระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม	4	100
8. การสร้างปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการ ฝึกอบรม	4	100
8.1 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองที่ทักทายพูดคุย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน	4	100
8.2 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอก เข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน	4	100
8.3 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิด โอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตาม ความเหมาะสม	4	100
8.4 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน	4	100
8.5 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานใน ระหว่างการทำงาน	4	100
8.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออก ตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4	100
8.7 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้	4	100



ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
9.แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค		
การสอนงาน	4	100
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	3	75
9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	4	100
9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, การสอบถาม	4	100
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	4	100
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	4	100
9.6 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง	4	100
10.ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
10.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร	4	100
10.1.1 ด้านงบประมาณและทรัพยากร	4	100
10.1.2 ด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่	4	100
10.1.3 ด้านการกำหนดนโยบาย	4	100
10.1.4 ด้านการเสริมแรงทางบวกสร้างขวัญและกำลังใจ	4	100
10.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4	100
10.2 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาค	4	100
10.3 ด้านการวางระบบการให้ข้อเสนอแนะที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4	100

จากตาราง 32 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบว่า นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียนเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บัตร์จากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน



สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรมเห็นด้วยร้อยละ 100 เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้องเห็นด้วยเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ เห็นด้วยร้อยละ 100 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่าเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหารเห็นด้วยร้อยละ 100 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 หากความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรเห็นด้วยร้อยละ 100 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเห็นด้วยร้อยละ 100 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 หากความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรเห็นด้วยร้อยละ 75 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่เห็นด้วยร้อยละ 100 กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นเตรียมการสอนงานมีความเหมาะสมร้อยละ 100 เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่เห็นด้วยร้อยละ 100 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 สร้างบรรยากาศเป็นกันเองเห็นด้วยร้อยละ 100 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นชี้แจงการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 บอกประโยชน์ที่จะได้รับจากการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับ



เนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น เห็นด้วยร้อยละ 100 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นสรุปการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 75 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนงานได้ถูกต้องเห็นด้วยร้อยละ 100 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันทีเห็นด้วยร้อยละ 100 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจเห็นด้วยร้อยละ 100 ขึ้นติดตามประเมินผลเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกตเห็นด้วยร้อยละ 100 สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 วิดีโอเห็นด้วยร้อยละ 100 หนังสือ ตำราเห็นด้วยร้อยละ 100 คอมพิวเตอร์เห็นด้วยร้อยละ 100 กระดานเห็นด้วยร้อยละ 100 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉายเห็นด้วยร้อยละ 100 ห้องเรียนปฏิบัติการสอนเห็นด้วยร้อยละ 100 นักเรียนปฐมนิเทศเห็นด้วยร้อยละ 75 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการเห็นด้วยร้อยละ 100 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองพักกายหยุดคุยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสมเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเห็นด้วยร้อยละ 100 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้เห็นด้วยร้อยละ 100 แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 75 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, การสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การสนับสนุนจากผู้บริหารเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านงบประมาณเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่เห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านการกำหนดนโยบายด้านการเสริมแรงทางบวกสร้างขวัญและกำลังใจเห็นด้วยร้อยละ 100 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นด้วยร้อยละ 100 งบประมาณสนับสนุนจากภายใน เช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาคเห็นด้วยร้อยละ 100



ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วยต่อขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
ขั้นตอน		
1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิ	4	100
2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐาน ของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น	4	100
3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึกอบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล	4	100
4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจน มีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4	100
5. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดแผนการฝึกอบรมในงานที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น	4	100



ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
7. การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณและทรัพยากรจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน บรรลุวัตถุประสงค์	4	100
8. การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
8.1 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม	4	100
8.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอน	4	100
8.3 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่งยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง	4	100
8.4 สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใด	4	100
8.5 ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงาน	4	100



ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	4	100
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับ การสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	4	100
9.2 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ ของตนเอง	4	100
9.3 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับ การสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	4	100
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการ ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การ สัมภาษณ์, การสอบถาม	4	100
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมใน งานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	4	100
9.6 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	4	100

จากตาราง 33 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อขั้นตอนนี้ที่กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้นเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเห็นด้วยร้อยละ 100 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการ

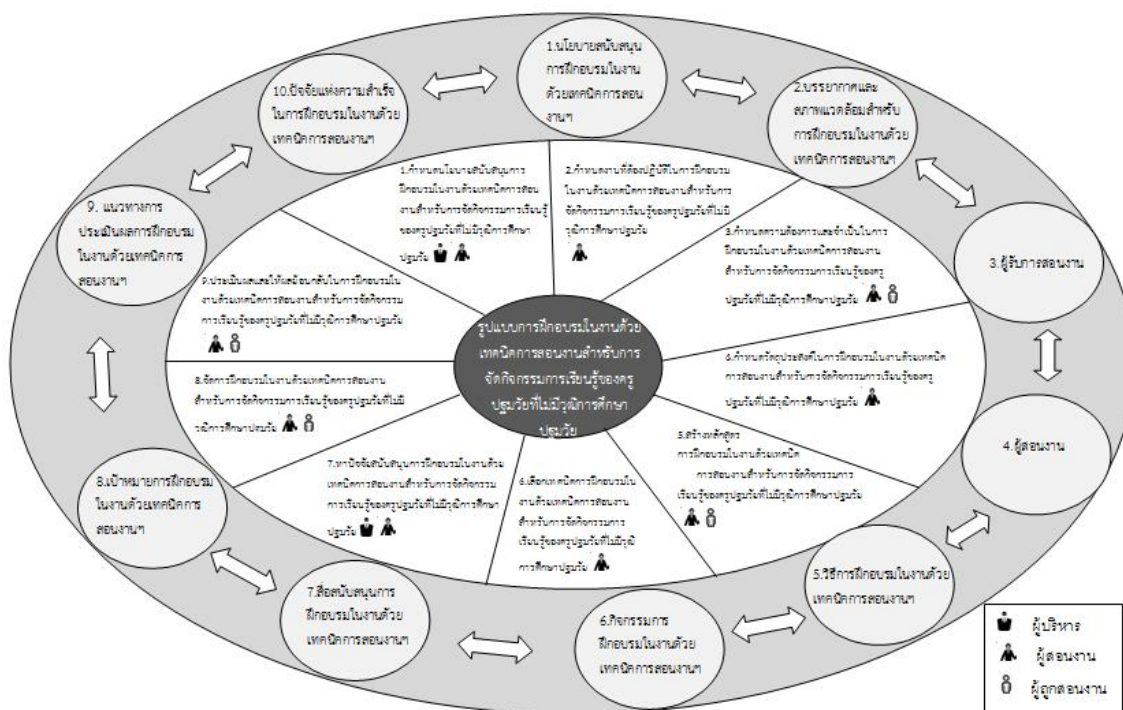


สอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้นเห็นด้วยร้อยละ 100 การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณ จะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์เห็นด้วยร้อยละ 100 การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมเห็นด้วยร้อยละ 100 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอนเห็นด้วยร้อยละ 100 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงเห็นด้วยร้อยละ 100 สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใดเห็นด้วยร้อยละ 100 ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงานเห็นด้วยร้อยละ 100 การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสังเกต, การสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามเห็นด้วยร้อยละ 100

2. รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย องค์ประกอบและขั้นตอน ดังตัวอย่าง





องค์ประกอบ

องค์ประกอบกรฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย10 ขั้นตอนดังนี้

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้อิงโครงงานปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ โรงเรียนจำเป็นต้องมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้อิงโครงงานปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบายควรที่จะกำหนดให้มันดังต่อไปนี้

- 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน
- 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ฝึกสอนจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ฝึกสอนจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรม
- 1.4 นโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง
- 1.5 จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน

2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจและเจตคติในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง

3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่า และได้รับการฝึกอบรมแบบสอนงานเพื่อพัฒนารูปแบบไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้บริหาร

3.3 ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน

3.4 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้รับการสอนงาน

3.5 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.6 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรและออกแบบกิจกรรมการสอนงาน

3.7 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.8 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.9 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.10 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

3.11 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

4. ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้



- 4.1 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ
- 4.2 กำหนดปัญหาและหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยร่วมกับผู้สอนงาน
- 4.3 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร
- 4.4 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 4.5 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 4.6 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 4.7 ประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองกับผู้สอนงาน
5. วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่
6. กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนดังนี้
 - 6.1 ขั้นเตรียมการสอนงาน
 - 6.1.1 เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่
 - 6.1.2 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงาน
 - 6.1.3 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง
 - 6.1.4 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม
 - 6.2 ขั้นชี้แจงการสอนงาน
 - 6.2.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงาน
 - 6.2.2 บอกประโยชน์ที่จะได้รับการสอนงาน
 - 6.3 ขั้นสอนงาน
 - 6.3.1 เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น
 - 6.3.2 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้ อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง



- 6.4 ขั้นสรุปการสอนงาน
- 6.4.1 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนทำงานได้ถูกต้อง
- 6.4.2 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันที
- 6.4.3 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจ
- 6.5 ขั้นติดตามประเมินผล
- 6.5.1 ประเมินความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม
- 6.5.2 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต
- 6.5.3 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ
7. สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
- 7.1 วีดีโอ
- 7.2 หนังสือ ตำรา
- 7.3 คอมพิวเตอร์
- 7.4 กระดาน
- 7.5 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉาย
- 7.6 ห้องเรียนปฏิบัติการสอน
- 7.7 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการ
- 7.8 คู่มือการฝึกอบรมในงานที่มีขั้นตอนการวางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม
8. การสร้างปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรม
- 8.1 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองด้วยการทักทายพูดคุย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน
- 8.2 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน
- 8.3 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม
- 8.4 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน
- 8.5 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน
- 8.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา



8.7 ผู้บริหารจัดการสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้

9. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม

9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสัมภาษณ์

9.6 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง

10. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

10.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

10.1.1 ด้านงบประมาณและทรัพยากร

10.1.2 ด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่

10.1.3 ด้านการกำหนดนโยบาย

10.1.4 ด้านการเสริมแรงทางบวกสร้างขวัญและกำลังใจ

10.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

10.2 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาค

10.3 ด้านการวางระบบการให้ข้อเสนอแนะที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ขั้นตอน

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย 9 ขั้นตอนดังนี้



1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิ
2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น
3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน
5. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น
7. หาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์
8. จัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน มี 5 ขั้นตอนดังนี้
 - 8.1 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม



8.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเพื่อเร้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอน

8.3 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงานหมั่นถามเพื่อเป็นการไปตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง

8.4 สรุปรูปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใด

8.5 ประเมินผลในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงาน

9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

9.1 ประเมินความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้ การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม

9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม

9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยใช้แบบสอบถาม

9.6 ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
3. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เทคนิคกระบวนการสอนงาน ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยเพื่อกำหนดกรอบของการวิจัยและศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยนำข้อมูลมาจากเอกสาร งานวิจัย อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง



2. วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย แล้วนำความรู้ที่ได้มาออกแบบสร้างเป็นแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยได้กำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามสภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงด้านเนื้อหา มีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือ

4.2 เป็นอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการ บทความเกี่ยวกับการศึกษาศึกษาปฐมวัยและมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 3 ปี

4.3 เป็นอาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน การวิจัยหรือมีผลงานวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาศึกษาปฐมวัย

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนดำเนินการ

1. นำองค์ประกอบจากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

2. นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังโรงเรียนพร้อมประสานงานกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาศึกษาปฐมวัยในการตอบแบบสอบถาม

4. นำหนังสือดังกล่าวแนบพร้อมทั้งแบบสอบถาม ส่งให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาศึกษาปฐมวัย

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์และทางอีเมล

6. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัยให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัยในการตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือดังกล่าวแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยและครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์และทางอีเมลล์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้งและกิจกรรมเกมการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การตีความสรุปข้อมูล
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การตีความสรุปข้อมูล

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนดำเนินการ

1. นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 2. สร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยตามกรอบแนวคิดที่วางไว้โดยเชื่อมโยงของข้อมูลที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน และจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 3. เขียนร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. ตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



2.1 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและนำไปปรึกษา ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบองค์ประกอบและขั้นตอนในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสม

2.2 การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยภายหลังปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบประเมิน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยนำแบบประเมินร่างและร่างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยติดต่อขอพบผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อให้ประเมินร่างและรับคำแนะนำด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาความถี่ และร้อยละ ระยะที่ 4 รับรองและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการตรวจสอบรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบรับรองรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัย

โดยนำแบบรับรองรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยสรุปโดยการหาความถี่และร้อยละ

2. นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



ขั้นตอนดำเนินงาน

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนการรับรองรูปแบบในขั้นตอนที่ 4.1 มาแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยอีกครั้ง พร้อมทั้งเขียนบทสรุปแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นผลสรุปของงานวิจัยทั้งหมดมานำเสนอเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สรุปผล

ครูปฐมวัยตรงวุฒิส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.55 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32 โดยมีประสบการณ์ในการสอนอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 และมีประสบการณ์ด้านปฐมวัยอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 สถานภาพในการปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยประสบการณ์การเข้ารับการอบรมด้านการศึกษาปฐมวัยเคยอบรมด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 93.55 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 โดยมีประสบการณ์ในการสอนอยู่ในช่วง 1-10 ปี และ 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 และมีประสบการณ์ด้านปฐมวัยอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 สถานภาพในการปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยประสบการณ์การเข้ารับการอบรมด้านการศึกษาปฐมวัยเคยอบรมด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32



ตาราง 34 สรุปสภาพการจัดกิจกรรมของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สรุปสภาพการจัดกิจกรรม	ครูที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	ครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นหรือแสดงท่าทางตามจินตนาการประกอบคำบรรยายหรือเรื่องราวต่างๆ - มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กคิดหาวิธีเคลื่อนไหวทั้งที่ต้องเคลื่อนที่และเคลื่อนไหวอยู่กับที่เป็นรายคน เป็นคู่หรือเป็นกลุ่ม - มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - จัดกิจกรรมในที่โล่งกลางแจ้ง - ได้ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กคิดหาวิธีเคลื่อนไหวทั้งที่ต้องเคลื่อนที่และเคลื่อนไหวอยู่กับที่เป็นรายคน เป็นรายคู่หรือเป็นกลุ่ม - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดกิจกรรมในที่โล่งกลางแจ้ง - ได้นำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็กปฐมวัย
กิจกรรมสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนกิจกรรมสร้างสรรค์ - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ประดิษฐ์ของเล่นประเภทร้อยสอดเช่นร้อยดอกไม้ ร้อยผ้าขวด - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
กิจกรรมเสรี	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นน้ำด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เช่น ภาชนะใส่ส่าย ยาง ถ้วยตวง กรวยกรอกน้ำ - มีการใช้สื่อธรรมชาติประกอบการจัดกิจกรรม - จัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม - รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีการใช้สื่อธรรมชาติประกอบการจัดกิจกรรม - จัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย



ตาราง 34 (ต่อ)

สรุปสภาพการจัด กิจกรรม	ครูที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	ครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
กิจกรรมเสริม ประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการ ครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย - มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมการทดลองเพื่อให้เด็กได้สังเกตและเกิดการเรียนรู้เช่น การทดลองวิทยาศาสตร์ - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
กิจกรรม กลางแจ้ง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมการเล่นที่บ้านให้กับเด็ก เช่นมอญซ่อนผ้ารีรีข้าวสารแม่งูเอ๋ยโพงพาง - มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - จัดสถานที่โล่งกลางแจ้งในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเวลาให้เด็กได้มีการเล่นอย่างอิสระตามจินตนาการและความต้องการของเด็ก - มีการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
กิจกรรมเกม การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - มีการติดตามประเมินผลเด็กเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - ประเมินพัฒนาการเด็กหลายๆครั้งแล้วจึงสรุปผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเขียนพยัญชนะในภาษาอังกฤษเช่น จับคู่พยัญชนะที่เหมือนกัน - มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ



ตาราง 35 สรุปความต้องการการจัดกิจกรรมของครูปฐมวัยที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

สรุปความต้องการจัดกิจกรรม	ครูที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	ครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กทำสัญญาและปฏิบัติตามข้อตกลง - มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย
กิจกรรมสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษาเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการ - มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ทำการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษาเป็นรูปต่างๆตามจินตนาการ - มีความต้องการใช้สื่อวีดิทัศน์ประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย



ตาราง 35 (ต่อ)

สรุปความต้องการจัดกิจกรรม	ครูที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	ครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
กิจกรรมเสรี	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็กได้พัฒนาการครบทุกด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร - มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - ความต้องการวางแผนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดเวลาให้เด็กได้เล่นในมุมวิทยาศาสตร์หรือมุมธรรมชาติศึกษาให้เด็กได้สำรวจ สังเกต ทดลองดูจากภาพหรือพาดูธรรมชาติรอบๆโรงเรียน - มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการนำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาเด็ก
กิจกรรมเสริมประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน - มีความต้องการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรม - มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมศึกษานอกสถานที่ทั้งในบริเวณและนอกบริเวณโรงเรียน - มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการจัดสถานที่ภายในห้องเรียนในการจัดกิจกรรม - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย



ตาราง 35 (ต่อ)

สรุปความต้องการจัดกิจกรรม	ครูที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย	ครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
กิจกรรมกลางแจ้ง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีความต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีความต้องการผลิตสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดและปลอดภัยในการจัดกิจกรรม - มีความต้องการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย
กิจกรรมเกมการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอน - ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย - มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความต้องการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับระยะใกล้ไกล เช่น เกมโยงภาพหนึ่งไปหาอีกภาพหนึ่ง เกมโยงสิ่งใกล้ไปหาสิ่งที่อยู่ไกล - ต้องการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย - มีความต้องการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม - มีความต้องการกำหนดพื้นที่ปฏิบัติกิจกรรมของเด็กปฐมวัยไว้ชัดเจน - มีความต้องการกำหนดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

ผู้ที่ควรเป็นผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยโดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่คือ ผู้ที่ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ไม่น้อยกว่า 10 ปี คุณสมบัติของผู้สอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ผู้สอนงานควรมี



ความรู้และความชำนาญในการวางแผนนำไปสู่ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หรือผู้สอนงานมีจิตวิทยาใช้การสื่อสารด้วยวาจาเพื่ออธิบาย ชี้แจง โน้มน้าวชักจูงและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ให้ผู้รับการสอนงานเข้าใจอย่างชัดเจนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือผู้สอนงานมีการสร้าง เครื่องมือที่กว้างขวางย่อมจะมีส่วนสนับสนุนให้ผู้สอนงานขอความช่วยเหลือต่างๆ ได้ หรือผู้สอนงาน ปล่อยให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีอิสระในการทำงานและในขณะเดียวกันก็ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน แก่พวกเขาด้วย หรือผู้สอนงานพยายามทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเห็นด้วยกับเป้าหมายที่วางไว้และ ผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นมากกว่าที่จะสั่งการให้ทำตามมีการเตรียมตัวในการสอนงานล่วงหน้า ผู้ที่ควรจะได้รับ การสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือผู้ที่ไม่มี ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หรือผู้ที่ไม่รู้เป้าหมายและหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย เวลาที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอนงานสำหรับการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือสอนงานตามผู้ที่ได้รับการสอน งานมีปัญหาและร้องขอ สถานที่ที่เหมาะสมในการสอนงานสำหรับผู้สอนงานและผู้ที่จะได้รับการสอน งานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือห้องที่ปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เนื้อหาที่ต้องการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ ครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมเคลื่อนไหวและ จังหวะการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์การผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมสร้างสรรค์ การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมสร้างสรรค์ การผลิตและการจัดหาสื่อ การเรียนรู้ในกิจกรรมเสรี การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสรีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในกิจกรรมเสริม ประสบการณ์ การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้งการผลิตและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้ง การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมกลางแจ้งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใน กิจกรรมเกมการศึกษาการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในกิจกรรมเกมการศึกษา เครื่องมือ ที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือการ ลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย วิธีการที่ใช้ในการสอนงานสำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย คือผู้สอนงานการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่ เหมาะสมในการจัดกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกัน

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบว่านโยบายสนับสนุนการ ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มี วุฒิ ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และ งบประมาณจากโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิปัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงาน ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษาปฐมวัย ให้กับผู้รับการสอนงานส่งเสริมและสนับสนุนวุฒิปัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรม ในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศศึกษา ปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรมเป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการ



จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการ
 สอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้องผู้สอน
 งานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
 ผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ จบ
 การศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่ากำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม
 ในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหารระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค
 การสอนงานให้กับผู้รับการสอนงานหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน
 งานร่วมกับผู้รับการสอนงานกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานมีความ
 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน
 กำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน
 งานเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรม
 ในงานด้วยเทคนิคการสอนงานประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วย
 เทคนิคการสอนงานประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน
 งานผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมใน
 งานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความ
 รับผิดชอบครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
 ร่วมกับผู้สอนงานกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับ
 การสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมใน
 งานด้วยเทคนิคการสอนงานรับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอน
 งานประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานวิธีการฝึกอบรมในงานด้วย
 เทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือ
 เป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่กิจกรรมการ
 ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานขั้นเตรียมการสอนงานเตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและ
 สถานที่ทำความเข้าใจกับผู้รับการสอนงานสร้างบรรยากาศเป็นกันเองสอบถามผู้รับการสอนงาน
 เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขั้นชี้แจงการสอนงานชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงานบอกประโยชน์ที่จะ
 ได้รับความจากการสอนงานขั้นสอนงานเลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมาก
 ที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยก
 กรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้อง
 ใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่
 จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงขั้นสรุปการสอนงานทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการ
 สอนงานได้ถูกต้องแก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันทีกระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการ
 ชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจขั้นติดตามประเมินผลประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ
 ผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัด
 กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกตสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิค
 การสอนงานวิดีโอมีหนังสือ ตำราคอมพิวเตอร์กระดานโปรเจคเตอร์, เครื่องฉายห้องเรียนปฏิบัติการสอน
 นักเรียนปฐมวัยสื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียน
 ปฏิบัติการบรรยายและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรมผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็น



กันเองพักทหายพูดคุยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงานผู้สอนงานสร้างความเข้าใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงานผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสมผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงานผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงานผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่ด้านการกำหนดนโยบายด้านการเสริมแรงทางบวกสร้างขวัญและกำลังใจด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานงบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงานเช่น เงินบริจาค

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อขั้นตอนที่กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้นกำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานการเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้นการหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะ



ได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอนสอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกรูปวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่างยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริงสรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใดติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถ ผลงานการประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศษปฐมวัย ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศษปฐมวัย เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ

โรงเรียนจำเป็นต้องมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิกศษปฐมวัยเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัยที่มีวุฒิกศษปฐมวัยจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบายซึ่งสอดคล้องกับ Harold J. Leavitt (1964) ที่กล่าวว่า องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลในทุกระดับชั้นได้มีการปรึกษาหารือกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยเฉพาะการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมด้วย



บริหารในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จะส่งผลให้เกิดความมั่นใจในนโยบายขององค์กร

2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง

3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย โถสุวรรณจินดา (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่ที่สำคัญของหัวหน้างานเพราะถ้าพนักงานทำงานได้เป็นอย่างดีไม่มีข้อผิดพลาดและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหัวหน้างานย่อมได้รับประโยชน์จากผลงานนั้นด้วย

4. ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

5. วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่

6. กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

7. สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

8. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรมซึ่งสอดคล้องกับ (มบุญ. 2548 : 111) หลักการเรียนรู้ที่เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นแบบอบอุ่นเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลาทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรมมากที่สุดและสามารถปฏิบัติตามคำสั่งผู้ให้การอบรมเป็นอย่างดี

9. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

10. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย 9 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและประกอบการศึกษา หัวข้อในการฝึกอบรมเป็นไปตามแนวคิดของ (ไพโรจน์. 2547 : 31) ที่กล่าวว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดหลักสูตรกำหนดวิธีการฝึกอบรมและแนวทางในการบริหารงานฝึกอบรมอาจเนื่องมาจากเนื้อหาในหลักสูตรมีความจำเป็นสำหรับครูผู้สอน

4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

5. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

7. การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

8. การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานไปใช้

1.1 การนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยไปใช้ หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการดำเนินการจัดการมากที่สุด ดังนั้นหัวหน้างานควรจะศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดองค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด

1.2 ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็น ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้รับการสอนงานมาปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอหากมีข้อที่ต้องแก้ไขต้องรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ซึ่งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยไปใช้ในการพัฒนากับครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิชาอื่นด้วย



2.2 ควรศึกษาวิจัยการนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยไปใช้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กปฐมวัยอย่างไรบ้าง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจน์ เรืองมนตรี. เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501815การบริหารการเปลี่ยนแปลง
ในสถานศึกษา (Managing Changes in School Organization). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เพลวอักษร. 2543.
- กรีช อัมโภชน. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2531.
- กรมวิชาการ. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2546.
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- กรมวิชาการ. เอกสารส่งเสริมการปฏิบัติการตามหลักสูตร เรื่องการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2539.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2540.
- เกื้อกุล มานวกุล. สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2551.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การจัดโครงการฝึกอบรมในคู่มือปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่อบรม.
กรุงเทพฯ : สรรพสามิตร, 2527.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หลักและการสอนพื้นฐานการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2552.
- คะนิงนิจ กองผาพา. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- จักรสิน พิเศษสาทร. ทฤษฎีและปรัชญาการศึกษาชาวตะวันตก. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.
- จิรวรรณ กาละดี. คุณลักษณะของครูปฐมวัยที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.
- เจริญศรี พงษ์สิงห์. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในอนาคต. กรุงเทพฯ :
สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9, 2539.
- ชัยยงค์ พรหมวงษ์. เทคโนโลยีทางการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2537.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม, 2538.



- ชาย โปธิสิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2547.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- . การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- แถวทอง มาตยะโค. ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- ทวี ศรีธรรมบุตร. การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนห้วยเก็งวิทยาการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- ทิพวัลย์ พูลสาริกิจ. การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- นภาพรณธ์ ยอดสิน. การพัฒนาแบบการฝึกอบรมแบบร่วมมือบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจร สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- นภาพรณธ์ หะวานนท์. การเสริมสร้างทุนทางสังคมเพื่อชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548.
- นารี ศิริทรัพย์. ศิลปะสำหรับครูปฐมวัย. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2542.
- นิรุต์ ถึงนาค. การพัฒนาแบบการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่ไม่มีวุฒิด้านวิชาการศึกษาโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.
- นุกูล เวศสุวรรณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนสตีก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2550.
- นุชจรี บุญเกต. การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- นนทวัฒน์ สุขผล. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็จ, 2543.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2523.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532.
- . การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.



- บุบผาสวัสดิ์ รัชชตาตะนันท์. “ทัศนะการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยจำเป็นสำหรับการศึกษาปฐมวัย,” วารสารการศึกษาปฐมวัย. 1 : 25-34, 2540.
- ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาจิต. “หน่วยที่ 13 ครูปฐมวัย,” ใน: ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการศึกษาปฐมวัยศึกษา. เล่มที่ 4. หน้า 78-163. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- ปาน สวัสดิ์สาลี. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
- ปรีศนา เสร์บาง. ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541.
- ปรีดา ศรีเศษมาตย์. การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- เป็รื่อง กุมุท. เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- . เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.
- ผ่องศรี วัฒนสถิตย์. การบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- พัชรินทร์ ยันพิพัฒน์. การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ตามแนวคิดการทำโครงการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พัชรี ผลโยธิน. ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการศึกษาปฐมวัยศึกษา เล่มที่ 2 “หน่วยที่ 6 การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ในระดับปฐมวัยศึกษา”. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- พัฒนา ชัชพงศ์. การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พิทยาภรณ์ มานะจตุ. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2538.
- พิมสาย จิงตระกูล. การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- พงษ์เดช สารการ. เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกรณีการสนทนากลุ่ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2545.



- ภรณ์ คุรุรัตน์. การเล่นของเด็ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- . กิจกรรมสร้างสรรค์ศิลปะและดนตรีเด็กก่อนวัยเรียน. นนทบุรี : สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2523.
- . เด็กก่อนวัยเรียน. นนทบุรี : สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2523.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- ภุชชัญญ์ ธีระวัฒนประสิทธิ์. การสะท้อนตนเอง เทคนิควิจัยในกระบวนการสัมภาษณ์กลุ่ม : ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการส่งเสริมและพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงบ้านกาช่อง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- มนิรัตน์ วัฒนสมบัติ. “คุณภาพการศึกษาปฐมวัย,” วารสารการศึกษาปฐมวัย. 2 : 34-42 ; กรกฎาคม, 2541.
- มนูญ ไชยทองศรี. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2540.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- ยุวดี เสรีพิทยารัตน์. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงาน การศูนย์บริการลูกค้าบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- โยธิน แสงวดี. “การสนทนากลุ่ม,” ใน: รวมบทความทางวิธีวิทยาการวิจัย เล่ม 2. ชุดรวมบทความ. เล่มที่ 16. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ราศรี ทองสวัสดิ์. “การจัดตารางกิจกรรมประจำวัน,” เข้าใจเด็กก่อนวัยเรียน. กรุงเทพฯ : เอร่าวันการพิมพ์, 2535.
- รุ่งทิพย์ ช้องหลิม. การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมติแบบปรับปรุงในการศึกษาปัญหา และความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2540.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. คู่มืออาชีพ. 2550. <www.moe.go.th/websm.> 2558.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- . การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- . การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.



- ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สนธิรัก เทพเรณู. การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สมคิด บางโฌง. ความสูญเปล่าในการฝึกอบรมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : มิตรครุ, 2526.
- . เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2538.
- สมชาย กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด บুক, 2539.
- สมชาย ยอดเพชร. การเสนอรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์, 2544.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย, 2541.
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. มหาสารคาม : ประสานการพิมพ์, 2544.
- สมโภชน์ นพคุณ. “บนเส้นทางสู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาและการฝึกอบรม,” เพิ่มผลผลิต. 3 : 7-13, 2537.
- สมหมาย พรหมชลินนิค. รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนงานเกษตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ช่วงชั้นที่ 2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2549.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาน และกรรณิการ์ บารมี. ชุดฝึกอบรมครู : ประมวลสาระ เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2545.
- สหชาติ ไชยรา. การพัฒนาบุคลากร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- สหชาติ ไชยรา. การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์, 2537.
- . แนวการจัดประสบการณ์ระดับอนุบาลศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.
- . รายงานการวิจัยการศึกษาระบบการศึกษาพิเศษของไทย. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค, 2541.
- . เอกสารและผลงานวิจัยการจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- . บริหารศาสตร์ : ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง (6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541.
- . เอกสารและผลงานวิจัยการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวดำเนินงานศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ.
กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2548.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. ปฏิรูปการศึกษาในมุมมองของประชาชน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีด,
2544.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค, 2544.
- สุนันทา บุญประเสริฐ. รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2549.
- สุรพล จันทราปต์ย์. เทคนิคการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในงานส่งเสริม การฝึกอบรม
ในงานส่งเสริม สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2533.
- เสนีย์ สังข์ทอง. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอุตสาหกรรมตามทัศนะของนักเรียนผู้สอนและ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527.
- หรรษา นิลวิเชียร. ปฐมวัยศึกษาหลักสูตรและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โอเดียนสโตร์, 2535.
- อัจฉรา กองแก้ว. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูระดับก่อนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนครูระดับก่อนประถมศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขต
การศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, 2545.
- อภิรัตน์ เวทยนกุล. เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการออกแบบการฝึกอบรม.
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2543.
- อาชญญา รัตนอุบล. การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษานอก
ระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- เอกสารประกอบการบรรยาย. เรื่องกระบวนการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน :
สำนักงาน ก.พ. ม.ป.ป. <<http://www.trainer.in.th/blog/24/ueaioanoiaa-oe-2-adhcoaoiaa-aadhooaoeooaoiaa>> 2558.
- ฤทัย คำอุดม. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2551.
- Arciniga, G.M. “Teacher Inservice Education Model,” Dissertation Abstracts
International. 33(3) : 1246-A ; September, 1972.
- Agado, Gloris Ale. Staff Development in Effective Boarder Schools. Doctoral
Dissertaion, The Univcity of Texas at Austin, 1998.



- Dale, S. Personnel: The Management of people at Work. 3rded. New York : Macmillan Co., 1975.
- Dalkey, N.C. and others. Studies in the Quality of Life. Lexington, Massachusetts : Lexington Books, 1972.
- Eraut, M. In-service Education for Innovation (Occasional Paper 4). National Council for Educational Technology. s.n. : s.l., 1972.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. 3rded. New York. Harper & Row, 1987.
- Nadler, L. Designing Training Programs : The Critical Events Model. Massachusetts : Addison-Wesley, 1982.
- Reat, L.A. "Comparison of Three Transfer of Training Strategies in Early Childhood Inservice Teacher Training," Dissertation Abstracts International. 48(06) : 1392-A ; May, 1987.
- Rodwell, S. Education Administrator Training Model. London : University of London Institute of Education, 1986.
- Totten, Dorothy L. "An Analysis of Inservice Needs as Perceived by Middle Grade Level Teachers and Administrators," Dissertation Abstracts International. 44(9) : 1287-A ; June, 1983.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.กัณฑ์พัชญา อยู่อำไพ อาจารย์ประจำภาควิชาการประถมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. อาจารย์จงกล คำมี อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินโครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒិการศึกษาปฐมวัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินโครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. อาจารย์ ดร.รัฐสาน์ เลหาสุรโยธิน อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี
2. อาจารย์ ดร.ประพรรธน์ พลชะชีวะ อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 ปี
3. อาจารย์วิลาวัลย์ คัดทะจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี
4. อาจารย์สุดาเรศ ศิริสิทธิ์ธนาภาค อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี
5. อาจารย์อรชร อุปไชย ตำแหน่งครู โรงเรียนพัฒนาศรีมดงอุดมวิทย์ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดใหญ่) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปี
6. อาจารย์เบญญาภา ทวีทรัพย์ ตำแหน่งครู โรงเรียนอนุบาลไชยวาน อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดใหญ่) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 25 ปี
7. อาจารย์รัตนาพร ศิริแวว ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านโสกหมู อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดกลาง) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปี
8. อาจารย์เปรมณัช แจ้งจันทร์ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านไชยวานโนนลือชัย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดกลาง) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี
9. อาจารย์ทองใบ แววศรี ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านนาเอี้ย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดเล็ก) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 35 ปี
10. อาจารย์ดวงดาว แสนมะสูง ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านดอนนางคำ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี (โรงเรียนขนาดเล็ก) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 14 ปี



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมี ตันเจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการศึกษา
ปฐมวัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. อาจารย์ ดร.นุชจรี บุญเกิด อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3. อาจารย์ ดร.ตรีณภพ เพียรจัด อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4. อาจารย์ ดร.กอบสุข คงมนัส อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาคผนวก ง
ตัวอย่าง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย





ที่ ศธ 0530.1(32)/ว 001

ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
41000

13 มกราคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กันต์ณพัชญ์ อยู่อำไพ

ด้วยนางงามรัตน์ มีจันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา รุ่น พ.23 ระบบนอกเวลาราชการ ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิ์วรรณ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการและ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อที่นิติตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี
โทรศัพท์ 0-4224-6363
โทรสาร 0-4224-6364





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว. ๗๐๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วิลาวัลย์ คัดทะจันทร์

ด้วย นางงามรัตน์ มีจันทน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิวรรธ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อ นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพ นื่องเฉลิม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.๗๖๖๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประพจน์ พลະชีวะ

ด้วย นางงามรัตน์ มีจันทน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบ การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิ การศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพ นื่องเฉลิม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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

ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.๙๐๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบชิ้นงานวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมี ดันเจริญ

ด้วย นางงามรัตน์ มีจันทน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธาณี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนืองเฉลิม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.๗๖๖๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบชิ้นงานวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กอบสุข คงมนัส

ด้วย นางงามรัตน์ มีจันทน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธาณี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อ นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.7667

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองรูปแบบชิ้นงานวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ตรีณภพ เพียรจัด

ด้วย นางงามรัตน์ มีจันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุทรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี เป็นประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.บุญชู บุญลิขิตศิริ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพท เนิ่งเฉลิม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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



ภาคผนวก จ

ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ที่ไม่มีวุฒิกการศึกษาปฐมวัย



แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง

รูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

ชื่อเรื่อง	การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี
เสนอโดย	นางงามรัตน์ มีจันทน์ นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
สาขาวิชา	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
โทรศัพท์เคลื่อนที่	085-648-2637
อาจารย์ที่ปรึกษา	อ.ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
3. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยเพื่อหาประสิทธิภาพขององค์ประกอบและขั้นตอน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อขั้นตอนที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย



2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 13 หน้า

3. ข้อตกลงเบื้องต้นด้านความหมาย

1. ครูปฐมวัยที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ครูที่ได้รับการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัยหรือด้านการอนุบาลศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรี

2. ครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็กอายุ 4-6 ปี มีวุฒิทางการศึกษาด้านอื่นที่ไม่ใช่ด้านการศึกษาปฐมวัย

**แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน**

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
2. สถานที่ปฏิบัติงาน
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงาน
ด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อองค์ประกอบที่
เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ
ครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย

องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผล เพิ่มเติม
1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ			
1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน			
1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สมัครจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่าน การอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการ สอนงาน			
1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สมัครจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็น วิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับ ผู้ฝึกอบรม			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
<p>2. เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง</p>			
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>3. ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ</p>			
<p>3.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่า</p>			
<p>3.2 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหาร</p>			
<p>3.3 งบประมาณที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงาน</p>			
<p>3.4 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงาน</p>			
<p>3.5 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน</p>			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
3.6 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน โดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร			
3.7 เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
3.8 เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
3.9 ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
3.10 ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
3.11 ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			
4.ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ			
4.1 ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ			
4.2 หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงาน			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
4.3 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร			
4.4 ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
4.5 รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
4.6 ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
5.วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่			
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
6.กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
6.1 ^{ขั้น} เตรียมการสอนงาน 6.1.1 เตรียมผู้เรียน,อุปกรณ์,เครื่องมือและสถานที่ 6.1.2 ทำความรู้จักพูดคุยกับผู้รับการสอนงาน 6.1.3 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง 6.1.4 สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม			
6.2 ^{ขั้น} ชี้แจงการสอนงาน 6.2.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงาน 6.2.2 บอกประโยชน์ที่จะได้รับจากการสอนงาน			
6.3 ^{ขั้น} สอนงาน 6.3.1 เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น 6.3.2 การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริง เพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง			
6.4 ^{ขั้น} สรุปการสอนงาน 6.4.1 ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนทำงานได้ถูกต้อง 6.4.2 แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันที 6.4.3 กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจ			
6.5 ^{ขั้น} ติดตามประเมินผล 6.5.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม 6.5.2 ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
7.สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
7.1 วีดีโอ			
7.2 หนังสือ ตำรา			
7.3 คอมพิวเตอร์			
7.4 กระดาน			
7.5 โปรเจคเตอร์, เครื่องฉาย			
7.6 ห้องเรียนปฏิบัติการสอน			
7.7 นักเรียนปฐมวัย			
7.8 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการ			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			
8.บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรม			
8.1 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองทักทายพูดคุยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน			
8.2 ผู้สอนงานสร้างความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกันเข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน			
8.3 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม			
8.4 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน			
8.5 ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
8.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา			
8.7 ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้			
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
9.แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม			
9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม			
9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม			
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม			
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม			
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			



องค์ประกอบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
10.ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน			
10.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร 10.1.1 ด้านงบประมาณ 10.1.2 ด้านอุปกรณ์,เวลาและสถานที่ 10.1.3 ด้านการกำหนดนโยบาย 10.1.4 ด้านการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญและกำลังใจ 10.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน			
10.2 งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไป จากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงาน เช่น เงินบริจาค			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อขั้นตอนที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อขั้นตอนที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย

ขั้นตอน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิ			
2. กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น			
3. กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึก อบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล			
4. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน			
5. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานปฏิบัติจริง			



ขั้นตอน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผลเพิ่มเติม
<p>6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น</p>			
<p>7. การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์</p>			
<p>8. การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน</p> <p>8.1 เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนา พูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม</p> <p>8.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอน</p> <p>8.3 สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือคอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือ</p>			



ขั้นตอน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผล เพิ่มเติม
8.4 สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการ ชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมี การวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่า เกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใด			
8.5 ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการ ประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือ ความสามารถ ผลงาน			
9. การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วย เทคนิคการสอนงาน			
9.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการ สอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม			
9.2 ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการ สอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม			
9.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมใน งานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม			
9.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมใน งานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม			
9.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วย เทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็น

และกรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

นางงามรัตน์ มีจันทน์

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ฉ
แบบสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน
เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ของครูปทุมวัยที่ไม่มีวุฒិการศึกษาปทุมวัย



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงาน

1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบและขั้นตอนมีความเหมาะสม

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าไม่เห็นด้วยว่าองค์ประกอบและขั้นตอนมีความเหมาะสม

ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	มีนโยบายจัดทำเครือข่ายผู้ที่มีวุฒิและเชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัยเพื่อเป็นแหล่งฝึกอบรมในงานให้กับครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยในพื้นที่ใกล้เคียง
1.1	ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนงานเช่น การจัดสรรเรื่องเวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณจากโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	จัดทำพันธกิจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนงานและผู้บริหารของผู้รับการสอนงาน
1.2	ส่งเสริมและสนับสนุน วุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการผ่านการอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	มีการมอบ
1.3	ส่งเสริมและสนับสนุน วุฒิบัตรจากโรงเรียนเพื่อรับรองการเป็นวิทยากรผู้ฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ฝึกอบรม	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	8	80	การเป็นวิทยากรได้ควรมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆมากเป็นพิเศษ

ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
2	เป้าหมายของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ไม่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยด้วยการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ด้วยตนเองตามแนวทางที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	เป้าหมายควรครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ Knowledge และเจตคติ Attitude
3	ผู้สอนงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานผู้สอนงานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและเทคนิคต่างๆ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด, การพัฒนาคุณลักษณะของผู้สอนงาน ควรมีการฝึกอบรมหรือกำหนดแนวทางให้ผู้สอนงานเพื่อให้เกิดทางรูปแบบการฝึกอบรมแบบสอนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.1	จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาปฐมวัยหรือสูงกว่า	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	คุณสมบัติของผู้สอนงานนอกจากการจบปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัยแล้วควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตัวเองที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพิ่มเติมด้วย	
3.2	กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ข้อนี้ย้ายไปที่ข้อ 1 กำหนดนโยบาย	
3.3	ระบุงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานให้กับผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90		

ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3.4	หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
3.5	กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
3.6	กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
3.7	เลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	8	80	ยังมีเทคนิคอื่นๆอีกควรมีการผสมผสานเทคนิคที่หลากหลายเข้าด้วยกัน
3.8	เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	8	80	
3.9	ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	
3.10	ประเมินความรู้และทักษะผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	

ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3.11	ประเมินความพึงพอใจผู้รับการสอนงานจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	
4	ผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะและแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
4.1	ครูปฐมวัยที่ไม่ตรงวุฒิ	1	1	1	-1	1	-1	1	1	1	1	8	80	มีอยู่แล้วเป็นพื้นฐานไม่น่ามี
4.2	หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานร่วมกับผู้สอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	9	90	
4.3	กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดชื่อหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	9	90	
4.4	ฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	หลากหลายการใช้เทคนิคที่หลากหลายควรประเมินในภาพรวม
4.5	รับการประเมินความรู้และทักษะการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	

ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
4.6	ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	ผู้รับการสอนงานประเมินตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง
5	วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานซึ่งมีลักษณะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้สอนงานสอนแนะนำการทำงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่มเล็กๆ เพื่อปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้รับการสอนงานปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ควรให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ตรง, ควรนำเสนอกรณีศึกษาเพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม
6	กิจกรรมการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.1	ขั้นเตรียมการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.1.1	เตรียมผู้เรียน, อุปกรณ์, เครื่องมือและสถานที่	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.1.2	ทำความเข้าใจพูดคุยกับผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.1.3	สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.1.4	สอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	เพิ่มอีกข้อแทรก6.2เตรียมแผนการสอนงาน
6.2	ขั้นชี้แจงการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.2.1	ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.2.2	บอกประโยชน์ที่จะได้รับจากการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6.3	ชั้นสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.3.1	เลือกวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.3.2	การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
6.4	ขั้นสรุปการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.4.1	ทดลองทำซ้ำเพื่อแน่ใจว่าผู้รับการสอนงานได้ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.4.2	แก้ไขการปฏิบัติที่ผิดพลาดในทันที	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.4.3	กระตุ้นให้ผู้รับการสอนเกิดความพอใจด้วยการชมเชยเพื่อสร้างความมั่นใจ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6.5	ขั้นติดตามประเมินผล	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.5.1	ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
6.5.2	ประเมินทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ควรเพิ่มการประเมินตนเองด้วย
7	สื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	สื่อที่สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการสอนระดับปฐมวัยหรือสื่อที่ใช้ในการอบรมด้วยเทคนิคการสอนงาน,ควรมีทีมงานหรือพี่เลี้ยงประจำกลุ่มย่อยที่คอยดูแลอย่างใกล้ชิด
7.1	วิดีโอ	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
7.2	หนังสือ ตำรา	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	ควรจัดทำเป็นคู่มือหรือPocket book ที่อ่านเข้าใจง่ายแสดงตัวอย่างมากๆ
7.3	คอมพิวเตอร์	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
7.4	กระดาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
7.5	โปรเจคเตอร์,เครื่องฉาย	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
7.6	ห้องเรียนปฏิบัติการสอน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
7.7	นักเรียนปฐมวัย	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7.8	สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้ทดลองสอนจริงในห้องเรียนปฏิบัติการ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	สื่อควรมีแผนการฝึกอบรมในงานที่มีขั้นตอนการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้ฝึกกับผู้รับการฝึกฯ
8	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.1	ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ทักทายพูดคุยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.2	ผู้สอนงานสร้างความเข้าใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน เข้าอกเข้าใจปรึกษาหารือกันกับผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.3	ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.4	ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศที่มีความอิสระในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของผู้รับการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8.5	ผู้สอนงานสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับผู้สอนงานในระหว่างการทำงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการสอนงานแสดงออกตามความเหมาะสมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.7	ผู้บริหารจัดสถานที่ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	9	90	
9	แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ประเมินจากผลงานที่ได้จากผู้เข้ารับการอบรม
9.1	ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	ไม่ควรใช้การสังเกต
9.2	ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	ไม่ควรใช้การสังเกต



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
9.3	ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
9.4	ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
9.5	ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	เพิ่มการประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง
10	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
10.1	การสนับสนุนจากผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
10.1.1	ด้านงบประมาณ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	และทรัพยากร
10.1.2	ด้านอุปกรณ์, เวลาและสถานที่	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
10.1.3	ด้านการกำหนดนโยบาย	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
10.1.4	ด้านการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญและกำลังใจ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
10.1.5	ด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	องค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
10.2	งบประมาณสนับสนุนจากภายในเช่น เงินอุดหนุนทั่วไปจากส่วนราชการและภายนอกหน่วยงาน เช่น เงินบริจาค	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	เพิ่มด้านการวางระบบการให้ข้อเสนอแนะที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อขั้นตอนที่เหมาะสมในรูปแบบการฝึกอบรมในงาน

ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหาร และผู้สอนงานจัดประชุมร่วมกันพิจารณา และกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไม่ตรงวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
2	กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงาน ศึกษาภาระหน้าที่ของงานและวิเคราะห์มาตรฐานของงานที่ผู้รับการสอนงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากงานนั้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	

ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
3	กำหนดความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีประสิทธิภาพ การขาดความรู้ ความชำนาญประสบการณ์หรือขาดทักษะในการทำงานกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ฝึกอบรมรวมถึงแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	9	90	
4	กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานที่จะแสดงออกให้เห็นได้ วัดได้ ชัดเจนมีความเป็นไปได้ เข้าใจง่ายเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	1	9	90	



ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5	การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันพิจารณาแนวทางที่จะทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	กำหนดแผนการฝึกอบรมในงาน
6	การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้สอนงานเลือกเทคนิคการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลต่างๆให้แก่ผู้รับการสอนงานการเลือกวิธีการสอนงานต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	ควรใช้กรณีตัวอย่างและได้ลงมือปฏิบัติจริงให้มากๆ



ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7	การหาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน ผู้บริหารและผู้สอนงานร่วมกันกำหนดและแสวงหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุต่างๆ ที่จะได้นำมาใช้รวมถึงเรื่องงบประมาณจะช่วยให้การฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	
8	การจัดการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.1	เตรียมการสอนงานก่อนการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยการเตรียมผู้รับการสอนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้พร้อม สร้างบรรยากาศที่ดีก่อนการสนทนาพูดคุยสอบถามผู้รับการสอนงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	เพิ่มอีกข้อกำหนดแผนการสอนงาน

ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8.2	ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่จะได้จากการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานเพื่อเข้าใจให้ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องที่จะสอน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.3	สอนไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามลำดับโดยใช้วิธีการสอนแนะนำการทำงาน หมั่นถามเพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนอยู่เสมอ เลือกรูปวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้รับการสอนงานมากที่สุดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่นการบรรยาย การแสดงให้ดู อธิบายให้ฟัง สาธิตเป็นตัวอย่าง ยกกรณีศึกษาให้วิเคราะห์ เป็นต้น การสอนงานแบ่งการสอนเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกสอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย กระดาน โปรเจคเตอร์ ช่วงที่สองสอนภาคปฏิบัติใช้สถานที่จริงเพื่อให้ผู้รับการสอนงานได้ลงมือปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	



ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8.4	สรุปการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนงานได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่จะกลับมาสะท้อนผลการสอนงานอีกครั้งว่าเกิดผลในการปฏิบัติงานเพียงใด	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
8.5	ติดตามประเมินผลความเข้าใจในสิ่งที่สอนไปด้วยวิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การพูดคุย พฤติกรรมหรือความสามารถผลงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
9	การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงาน	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	9	90	ควรเพิ่มการประเมินตนเอง
9.1	ประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	90	ไม่ควรใช้การสังเกต
9.2	ประเมินทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้รับการสอนงานโดยใช้การสังเกต, สัมภาษณ์, สอบถาม	-1	1	1	1	1	-1	1	1	1	1	8	80	ไม่ควรใช้การสังเกต



ข้อที่	ขั้นตอน	ระดับความคิดเห็น (n=10)										จำนวน	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
9.3	ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการสอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้การสัมภาษณ์, การสอบถาม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
9.4	ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนงานในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	
9.5	ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารในการฝึกอบรมในงานด้วยเทคนิคการสอนงานโดยใช้แบบสอบถาม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การจัดการฝึกอบรม ควรให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างให้มากที่สุด และมีการประเมินผลต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดความตระหนักและกระตุ้นในการปฏิบัติกิจกรรมการสอนต่อไป

ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางงามรัตน์ มีจันทน์
วันเกิด	วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 237 หมู่ที่ 3 ตำบลสะแบง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 41130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ. 3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสะแบง ตำบลสะแบงอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 41130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2538	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2558	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

