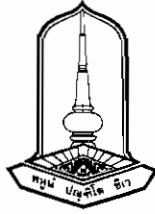


การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
รุจิรดา พรหมเสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของนางสาวรุจิรดา พรหมเสน แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....
(ผศ.ดร.สังคม ภูมิพันธุ์)

ประธานกรรมการ
(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

.....
(ผศ.ดร.อำนาจ ชนะวงศ์)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

.....
(รศ.ดร.เมธิญ์ กิจระการ)

กรรมการ
(อาจารย์บัณฑิตศึกษากายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ.ดร.ประวีต เอราวรรณ)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ศ.ดร. ประดิษฐ์ เทอดทูล)
ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ ๒๒ เดือน พ.ศ. 2555



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไป โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังคม ภูมิพันธ์ ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.เผชฌิม กิจระการ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือตรวจและแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนายสนทยา เมฆมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี นางเฉลียง พลสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง และนางสาววิรุณช วรามิตร ครูชำนาญการโรงเรียนหันห้วยทรายพิทยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ นางเฉลียง พลสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง ที่กรุณาเป็นวิทยากรและให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็กนักเรียน และเด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีส่วนช่วยในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต รุ่น 5 ศูนย์บริการการศึกษาอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความช่วยเหลือติดต่อประสานงาน ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ และเป็นกำลังใจทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เรียบร้อยสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศเพื่อบูชา พระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ให้ชีวิต ให้การศึกษาอบรม สั่งสอน ให้สติปัญญาและให้คุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้หน้า ก่อเกิดแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จในชีวิต

รุจิรดา พรมเสน



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอนอนแดง จังหวัดนครราชสีมา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นางสาวรุจิรดา พรหมเสน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2555

บทคัดย่อ

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะเป็นองค์รวมผสมผสานความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการเชื่อมโยงอย่างกว้างขวาง ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอนอนแดง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้ โดยดำเนินการตามหลักการวิจัยปฏิบัติการ ดำเนินงานเป็น 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้าและเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนา

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอนอนแดง จังหวัดนครราชสีมา ในการดำเนินงานวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.50 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับปานกลาง ถึง มาก และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 คน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นเพราะขาดความชำนาญในการใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ซึ่งยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางแก้ไข เห็นควรมีการพัฒนาในวงรอบ ที่ 2 โดยการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและ



มีผลการประเมินแผนการจัดการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ อยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน ค่าเฉลี่ย โดยรวม 2.80 และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนของกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการได้ ในระดับเหมาะสมมากทุกคน มีการจัดกิจกรรมเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจ มีรูปแบบของกิจกรรมอย่างหลากหลาย นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กล้าแสดงออก เรียนรู้อย่าง มีความสุข

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี รวมถึงเนื้อเรื่องที่จะนำมา บูรณาการเป็นเรื่องที่มีความเชื่อมโยงกันและเป็นเรื่องที่คุณเรียนสนใจจะส่งผลให้การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงสมควรสนับสนุนให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ สำหรับพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในหน่วยงานอื่นต่อไป



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	หลักการบริหารการศึกษา	8
	การพัฒนาบุคลากร	15
	หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546	28
	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ	30
	กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา	46
	การวิจัยปฏิบัติการ	62
	การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า	68
	บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่	71
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
	งานวิจัยในประเทศ	76
	งานวิจัยต่างประเทศ	80
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	84
	กลุ่มผู้ร่วมการศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล	84
	ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า	85
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	100
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
4	ผลการศึกษาค้นคว้า	102
	การดำเนินการพัฒนางรอบที่ 1	102
	การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1	125



บทที่	หน้า
การดำเนินการพัฒนางรอบที่ 2	125
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2	130
สรุปผลการดำเนินการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ	130
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	132
สรุปผล	132
อภิปรายผล	133
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	146
ภาคผนวก ข กำหนดการการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ บูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนยาวใหญ่	161
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	163
ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรม	170
ภาคผนวก จ ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ	180
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์	190
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า	195



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่	75
2	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา	86
3	กำหนดการนิเทศการสอน	89
4	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา วงรอบที่ 2	91
5	กำหนดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร	92
6	การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
7	ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ	104
8	ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง	106
9	ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง(ผู้ช่วย)	107
10	ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	108
11	ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	109
12	สรุปผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	110
13	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง	112
14	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง(ผู้ช่วย)	114
15	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	115
16	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	116



17	สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	118
18	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 1	119
19	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 2	120
20	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 3	121
21	คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 4	122
22	สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์ จากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	123
23	สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์ จากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	126
24	สรุปผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วงรอบที่ 2	127
25	สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์ จากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	128
26	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบทดสอบ วัดความรู้ เรื่อง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ	164
27	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	165
28	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ ผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	165
29	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	166
30	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	168
31	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	169



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนการจัดการเรียนรู้	42
2 กระบวนการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนา	56
3 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ	61
4 แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ ประจำปี งบประมาณ 2554	74



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด ภาวะบวกรจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม ภาวะบวกรการเรียน และการบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ผักหักกะ ภาวะบวกรการคิด การจัดการ การประยุกต์ความรู้มาใช้จัดการเรียนการสอนโดยให้ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ให้สถานศึกษาพัฒนาภาวะบวกรการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและบูรณาการตามความเหมาะสม (วิชัย ประสิทธิ์วิฑูรย์, 2544 : 50-51) การศึกษาของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามยุคตามสมัย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือความเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม ในขณะนั้นๆ หลักสูตร เนื้อหาวิชา และภาวะบวกรจัดการศึกษาจึงเป็นไปตามความคิด หักคนคิด ค่านิยม และภูมิปัญญาของผู้มีอำนาจในการจัดการศึกษาของชาติในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรในแต่ละครั้งอาศัยเหตุผลว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไม่เหมาะสมกับยุคสมัยจึงมีการดัดเติมเสริมแต่งของหลักสูตรกันอยู่ตลอดเวลา จากการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหลายครั้งที่ผ่านมา ทำให้มีผู้วิพากษ์วิจารณ์ว่า การจัดการศึกษาของไทยเป็นไปตามแบบตะวันตกมากเกินไป เน้นเนื้อหาความรู้ทางวิชาการมากกว่าการสร้างคนพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (เกรียงศักดิ์ เขียวขำ, 2543 : 6-21)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่เน้นวิธีการเลี้ยงดูเด็กที่ถูกต้อง เพราะอายุช่วง 3 ปีแรกของชีวิตเป็นช่วงระยะที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะสมอง ซึ่งมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สาระที่จะให้เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เรียนรู้ควรเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวเด็กเป็นอันดับแรกแล้วจึงขยายไปถึงเรื่องที่อยู่ไกลออกไป ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้มีแนวทางในการพัฒนาเด็กช่วง 3-5 ปี โดยมุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดสาระสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี จึงเป็นเรื่องราวสำหรับเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็กธรรมชาติรอบตัว การจัดประสบการณ์จึงไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดอยู่ในรูปของกิจกรรมบูรณาการ การเล่นเพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ หักกะ คุณธรรม คติธรรม ดังนั้น ผู้ปกครองและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ



ชีวิตประจำวันได้ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ปรับตัว ปรับใจและปฏิบัติตนในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สุทธิพร คล้ายเมืองปัก. 2543 : 28-30) การพัฒนาโดยผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดประสบการณ์ให้เกิดผลมากที่สุดจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของครู โดยใช้วิธีการฝึกอบรมพัฒนาครู เพื่อให้เห็นความสำคัญตามจุดมุ่งหมายและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีองค์รวม มีความสามารถทางสติปัญญาหรือไอคิว และความสามารถในการพัฒนาทางอารมณ์หรืออีคิวได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม โดยครูจะต้องเห็นความสำคัญของสมองผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ว่า “การเรียนรู้เป็น อริยทรัพย์ในตน” ครูต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของมนุษย์ในด้านพหุปัญญา และปรับความคิดของตนเองให้เป็นระบบ โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind Mapping) ในการวิเคราะห์หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาบูรณาการเพื่อออกแบบเป็นกิจกรรมจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

จากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2 ศูนย์ ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง มีผู้ดูแลเด็กจำนวน 4 คน เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอายุระหว่าง 2.5 – 5 ปี จำนวน 69 คน จากการประชุมพบว่า บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยน้อย ไม่ค่อยได้ใช้แผนการสอนในการจัดการเรียนรู้ของเด็กและผู้ปกครองมีความต้องการให้เด็กอ่าน เขียนได้ จึงจัดการเรียนการสอนตามความต้องการผู้ปกครอง และจากการนิเทศติดตามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในปีการศึกษา 2553 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 2 แห่ง พบข้อบกพร่อง คือ ผู้ดูแลเด็กทำการจัดการเรียนการสอนตามที่ตนเองถนัด เพื่อให้เด็กของตนเรียนเก่งและมีความรู้ คือ ให้เด็กท่องจำ เขียนตามรอยปะ ระบายสีตามแบบ และผู้ดูแลเด็กยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเท่าที่ควร ไม่เข้าใจที่มาของการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ขาดทักษะและความมั่นใจในการปฏิบัติการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการนำนวัตกรรมมาปรับหรือประยุกต์ใช้กับผู้เรียนได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลที่ได้ คือ ผู้เรียนยังไม่บรรลุตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และบุคลากรยังไม่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาปฐมวัย ซึ่งอยู่ในช่วงกำลังศึกษาต่อ 3 คน และอีก 1 คน ยังไม่ได้ศึกษาต่อ จึงทำให้ผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กของตนดั่งนั้น ผู้ดูแลเด็กจึงไม่สามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการให้แก่เด็กระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งผู้ดูแลเด็กดังกล่าวจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย แล้วนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการจัดทำแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพัฒนาการของเด็กปฐมวัย และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน (ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม. 2553 : 5-15)

ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทุกระบบ และบริหารจัดการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมทั้งการนำนวัตกรรมมาปรับหรือประยุกต์ใช้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และให้ความรู้แก่



ผู้ปกครองเด็กในเรื่องของพัฒนาการของเด็กและการเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้อง ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความจำเป็นและต้องการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยการให้ผู้ดูแลเด็กสามารถได้รับความรู้ความเข้าใจการเรียนการสอนแบบบูรณาการ สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กจะได้นำไปปรับใช้ และพัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้อย่างบูรณาการ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เป็นการแก้ปัญหการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา
2. เป็นข้อเสนอแนะหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิธีเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2554 มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว่าดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้กลุ่มให้ข้อมูล จำแนกเป็น
 - 1.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) จำนวน 5 คน

ประกอบด้วย

- | | | |
|---------|--|-----------------------|
| 1.1.1 | ผู้ศึกษาค้นคว้า คือ นักวิชาการศึกษา | จำนวน 1 คน |
| 1.1.2 | ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย | จำนวน 4 คน ประกอบด้วย |
| 1.1.2.1 | ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง | จำนวน 1 คน |
| 1.1.2.2 | ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง(ผู้ช่วย) | จำนวน 1 คน |
| 1.1.2.3 | ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1 | จำนวน 1 คน |
| 1.1.2.4 | ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2 | จำนวน 1 คน |



1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ประกอบด้วย

1.2.1 วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

จำนวน 1 คน

1.2.2 นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3-5 ปี สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดอนยาวใหญ่ จำนวน 69 คน

1.2.3 ผู้ปกครองเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ จำนวน 69 คน

2. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2.1 กรอบเนื้อหา

กรอบเนื้อหาหรือกรอบแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาบุคลากรการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยสอดแทรกการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้กรอบการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2544 : 35 – 36)

2.1.1 การกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะสอน

2.1.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

2.1.3 การกำหนดเนื้อหาย่อย

2.1.4 การวางแผนการสอน

2.1.5 การปฏิบัติการสอน

2.1.6 การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน

2.2 กรอบการพัฒนา

2.2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.2.2 ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.2.3 ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียน

2.3 กรอบกลยุทธ์ในการพัฒนา

2.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.3.2 การนิเทศการสอน

2.3.3 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

3. วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) เพื่อการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ตามแนวคิด Kemmis และ McTaggart (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988 : 11 – 15) โดยดำเนินการเป็นวงรอบ ประกอบด้วย

3.1 การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติ

3.2 การปฏิบัติ (Action) เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้

3.3 การสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนการสังเกตการณ์ปฏิบัติรวบรวม

หลักฐานการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติที่ดำเนินการตามกลยุทธ์



3.4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการนำผลการปฏิบัติจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินและบันทึกผลต่างๆ ที่ผ่านมาในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการปัญหาข้อขัดแย้ง และสิ่งที่ปรากฏชัดเจนมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงต่อไป

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ดังนี้

วงรอบที่ 1 ตั้งแต่ 17 พฤศจิกายน 2554 ถึง เดือน 19 ธันวาคม 2554

วงรอบที่ 2 ตั้งแต่ 9 มกราคม 2555 ถึง เดือน 23 มกราคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีทิศทางแนวความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานอย่างมีระบบต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งมีอายุระหว่าง 3-5 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ก่อนที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3. การจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การนำเอาความรู้สาขาวิชาต่างๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานกัน โดยเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชานั่น การสร้างความรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพชีวิตจริงสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันและนำไปแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน หมายถึง การศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชาการที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้สำหรับหัวข้อนั้นๆ เพื่อวัดผลและประเมินผล

ขั้นที่ 3 การกำหนดเนื้อหาย่อย หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อย* สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การวางแผนการสอน หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่จนจบโดยการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งประกอบด้วย สารสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผล

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในแผนการสอนรวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์โดยบันทึกจุดเด่น จุดด้อยไว้สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดำเนิน... ในวิชาที่ตนเองสนใจในแต่ละครั้ง



ขั้นที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนาการสอน หมายถึง การนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมข้อมูล ในขณะที่ปฏิบัติการสอนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ให้ โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงให้การอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมประเพณี และ วัฒนธรรมอันดีงามของไทย

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการประชุมอย่างมีระบบโดยวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทั้งที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่และที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วใน องค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ทัศนคติเจตคติ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรไปในทางที่ต้องการตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร

6. การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะปรับปรุงการสอนของครูและพัฒนาการ เรียนการสอนในโรงเรียน โดยเน้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิผลในการเรียนให้สูงขึ้น

7. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำครูและ บุคลากรระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ด้วยการสื่อสารให้ได้มาซึ่งข้อมูล แล้วนำมา วิเคราะห์ร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกันพร้อมทั้งนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคใน การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จะได้ร่วมกันหาทางปรับปรุงแก้ไข



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. หลักการบริหารสถานศึกษา
2. การพัฒนาบุคลากร
3. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ
5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
6. การวิจัยปฏิบัติการ
7. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า
8. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในทุกๆ ด้านการบริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในอันที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของผลผลิต คือ นักเรียนที่ดีมีคุณภาพ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ดังนี้

สมบูรณ์ พรรณนาภ (2521 : 8) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2523 : 3) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการบริหารการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

กิตติมา บริติติลล (2532 : 47) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษา ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารและสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และงาน



นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2533 : 12) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 4) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมด้านต่างๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม ให้มีค่านิยมตรงตามความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัย การควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีบุคคล อาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 16) ได้ให้ความเห็นของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียนและงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหารหลักการบริหาร

องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินการไปในทิศทางใด ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร องค์การที่เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมสืบเนื่องมาจากผู้นำ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีย่อมบริหารองค์การโดยมีกฎเกณฑ์ หรือกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมีหลายแนวคิด ดังนี้

Harold (ประสิทธิ์ แต่งร่ม. 2536 : 303 – 306 ; อ้างอิงมาจาก Harold. 1986 : 101–102) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ (POSDC) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้าง และวิธีดำเนินงานเพื่อให้เกิดบรรลุผล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม การเมืองด้วย และการวางแผนยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถือเป็นเรื่องของการตกลงใจเลือกทางเพื่อกำหนดนโยบายการผลิต หรือการตัดสินใจกำหนดวิธีถือปฏิบัติ เป็นต้น

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดระบบ ระเบียบการทำงานขององค์การต้องมีคนจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน ถ้าไม่มีการจัดระบบในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความสับสน ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ การจัดระบบการทำงานนั้น ต้องคำนึงถึงการประสานสัมพันธ์ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน หรือหมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่มๆ กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอน และให้กิจกรรมต่างๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ

3. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing) การจัดคนเข้าทำงาน ก็คือ การบริหารบุคคลนั่นเอง การบริหารบุคคลไม่ใช่สิ้นสุดเพียงการหาคนเข้าทำงานในองค์การเท่านั้น แต่ต้องทำต่อเนื่องไปมากกว่าบุคคลเหล่านั้นจะพ้นจากองค์การ ส่วนบุคคลในองค์การก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง



อยู่ตลอดเวลา เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง ลด ปล่อย ย้าย ลาออกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การก็อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กันด้วย ดังนั้นในเรื่องการจัดคนเข้าทำงานในแต่ละงาน จึงต้องมีความหมายรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหามอบคนเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม การแต่งตั้งโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

4. การอำนวยการ (Direction) การอำนวยการ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานขององค์การได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการวางแผนการจัดองค์การและมีคนเข้ามาทำงานแล้วก็ยังไม่สามารถทำงานได้ ในการทำงานจริงๆ แล้วต้องมีการสั่งการหรืออำนวยการในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องทราบถึงทฤษฎี และเทคนิคเกี่ยวกับการสื่อสาร การจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำจึงจะสามารถเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้

5. การควบคุม (Controlling) การควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารตรวจตรางานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติว่าจะดำเนินการไปถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ ผลงานที่ได้มาตรฐานเพียงใด และทำอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพราะถ้าเกิดมีอะไรแปรเปลี่ยนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้จะได้เข้าไปช่วยแก้ไขได้ทันที่และยังหมายถึงการดูแล ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

Luther Gulick (อาภัสสร ไซยคุนา. 2542 : 82) ได้กำหนดขั้นตอนหรือหลักการบริหารไว้ 7 ประการ เรียกว่า “POSDCoRB” มีรายละเอียด ดังนี้

P การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

O การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

S การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

D การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

Co การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานที่ระหว่งผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

R การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

B การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุม กำกับติดตาม และการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารทรัพย์สินขององค์การ



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 10) ได้ให้ความเห็นว่ หลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกัน ปฏิบัติ ตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้อง มีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

กาญจน์ เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2553 : 13) ได้ให้ความคิดเห็น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ Fayol ว่าผู้บริหารจะต้องใช้องค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ (POCCC) ในการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน (to plan) การจัดหน่วยงาน (to organize) การบังคับบัญชา (to command) การประสานงาน (to coordinate) และการควบคุม (to control) มี 14 ประการ ที่ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ บริหารจัดการ คือ การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีบังคับบัญชา เพียงคนเดียว สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ การรวมอำนาจ การมีเป้าหมายเดียวกัน หลักความเสมอภาค การออกคำสั่ง ความคิดริเริ่ม ความมีระเบียบวินัย ค่าตอบแทน ความมั่นคง ในงาน ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ และความสามัคคี

กาญจน์ เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2553 : 15-16) ให้ความเห็นว่ Hersey and Blanchard ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน และวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การนำทรัพยากร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ มาดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจูงใจในการทำงาน (Motivation) การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องมีการวางแผนและการจัดองค์การแล้ว ยังต้องกระตุ้นให้ คนทำงานมีกำลังใจในการทำงาน
4. การควบคุม (Controlling) คือ การประเมินผลงานที่ทำว่าได้บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์หรือไม่

กาญจน์ เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2553 : 16) ได้เสนอความคิดของ Gibson การบริหารนั้นจะต้องมีหน้าที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การควบคุม (Controlling)

สรุปได้ว่า หลักการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ

หลักการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการจัดการศึกษาแล้ว สถานศึกษาอาจมีวิธีการหรือหลักการในการบริหารงานที่ดี และเหมาะสมสำหรับสถานศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 12) ได้เสนอหลักการ บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ไว้ดังนี้



1. ต้องบริหารงานทุกงานของสถานศึกษาตามขั้นตอน กระบวนการบริหาร กล่าวคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผนและการติดตามประเมินผล

2. ต้องยึดเป้าหมายของการดำเนินการในสถานศึกษาเป็นสำคัญในการบริหารงานทุกงาน นั่นคือ การปฏิบัติงานทุกงานต้องมุ่งถึงผลในวันที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตร

3. ใช้บุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และต้องให้บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู นักการภารโรง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มากที่สุด ทั้งในการแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4. กำกับติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานทุกอย่างอย่างสม่ำเสมอ กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 9-10) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้นได้ดังนี้

1. จัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและสนองตามความต้องการของท้องถิ่น

2. ผู้บริหารทำความเข้าใจหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้สอนมีความเข้าใจตรงกัน กระตุ้นให้ครูทำแผนการสอน คู่มือครู สนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เน้นกระบวนการ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นคุณภาพความรู้ ความสามารถที่มีตัวเด็กเป็นเป้าหมาย มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติ ตรวจสอบ และนำแนวทางแก้ปัญหา อุปสรรคและมีการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยให้ครูปรับปรุงวิธีการสอนให้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร โดยเน้นการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรมรวมทั้งเทคนิควิธีสอนที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงให้มากที่สุด

4. การให้ชุมชนเป็นฐานในการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเป็นส่วนสำคัญของการช่วยเหลือสนับสนุน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความต้องการในเรื่องการเรียนการสอน การริเริ่มให้ผู้ปกครองได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น การยึดหยุ่น การมาเรียน และการทำกิจกรรม และให้นักเรียนฝึกปฏิบัติให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น

5. สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษาซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด นอกจากนี้ให้สร้างระบบเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน เพื่อปรับแก้ไขพฤติกรรมกรรมการสอนของครู การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542 : 149-150) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. จะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้ด้วยตัวเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับความเป็นสังคมนานาชาติและความเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร รัฐจะพัฒนาปัจจัยสนับสนุนอันได้แก่ การพัฒนาความเป็นสากลในส่วนของหลักสูตรจะต้องปลูกฝังเรื่องทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อหรือออกไปประกอบอาชีพ



2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้และสามารถนำความรู้ในวิชาต่างๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีการควบคุมคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำธรรมนูญสถานศึกษา ระบบสารสนเทศ การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีระบบการรายงานต่อผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานเหนือสถานศึกษา

4. จัดกระบวนการบริหารจัดการ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. สถานศึกษาบริหารงานโดยอิสระตามนโยบายกระจายอำนาจโดยความเห็นชอบภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประชาชน โดยให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด

6. สถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ในทุกระดับ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น สามารถอนุมัติหลักสูตรโดยคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการตัดสินใจของสถานศึกษาเองอยู่บนพื้นฐานว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 32) ได้เสนอแนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ ทั้ง 4 งาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคมโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

2. การบริหารงานงบประมาณ โดยการยึดหลักการบริหารด้วยความโปร่งใส คล่องตัว มีการระดมทรัพยากร และลงทุนด้วยงบประมาณจากสังคมเพื่อการพัฒนาการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามนโยบายสถานศึกษากฎหมาย และหลักเกณฑ์โดยมีหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

4. การบริหารงานทั่วไป บริหารจัดการอย่างมีอิสระ ประสานงานเชิงนโยบายบริหาร โดยความโปร่งใส รับผิดชอบตรวจสอบได้ บริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28-103) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม



1.2 ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีที่ชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาไว้ทุกช่วงชั้น

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียน ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐาน การจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ

2.4 มุ่งเน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการ งบประมาณให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้จาก ผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษา ด้วยตนเองให้มากที่สุด สถานศึกษาจัดการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ

4.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาตาม หลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เป็นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ ทันสมัย

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประสานงานอื่นๆ ให้บริการการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น



สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการบริหารเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน รวมถึงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงาน ในด้านการบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความเข้าใจกันของทุกฝ่าย

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คติวิเคราะหฺ์ เลือก และตัดสินใจเพื่อปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่างๆ ขององค์กรมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิกล (2532 : 118) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากร ในองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สนอง เครือมาก (2535 : 1074) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผล ตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

สนั่น มีสัจธรรม (2540 : 460) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรของหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามที่หน่วยงานต้องการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่อง อย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุง คุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 621) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากรไว้ว่า เป็นการทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ สอนงาน หรือโดยวิธีอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 21) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบ ความสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร การจะบรรลุผลการพัฒนาบุคคลดังกล่าวผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนา จำเป็นต้องวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมนิเทศ การสอนงาน การฝึกอบรม จำเป็นต้อง



ได้รับการพัฒนา เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จจึงต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550 : 205) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีทิศทาง แนวความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานอย่างมีระบบ ต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สนอง เครือมาก (2535 : 1740) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานใหม่แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆ มาแล้วก็ตามเมื่อมาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมายรวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้น ก่อนบุคลากรจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติแม้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นก็ ตามแต่เนื่องจากนานๆ เข้าก็จะมีเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันนี้ถือว่าวิธีการและเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยปกติการที่บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใหม่ๆ บุคลากรเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลางการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง เป็นต้น (โดยมากเรียกเสียใหม่ว่า “สัมมนา”) แม้บุคลากรจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกของการแข่งขัน และโลกประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น ทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูง และมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปเสมอวิธีหนึ่งที่ยินยอมดำเนินการคือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

สนั่น มีสัจธรรม (2540 : 460) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากเหตุผลหลายประการ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ นโยบายและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจึงต้องพัฒนาบุคลากรที่เข้ารับทำงานใหม่ โดยกา



รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วยการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือการย้ายงานจึงต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ กรณีที่บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ๆ บุคลากรเหล่านั้นมักจะมีปัญหาเนื่องจากมีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องจัดการพัฒนาบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งนั้นขึ้น และปัจจุบันเป็นโลกแห่งการแข่งขัน เป็นโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหารเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนให้มีผลงานสูง และมีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้นไป

พนัส หนานาคินทร์ (2542 : 80) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยเหตุผลที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานก็ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์การจัดหาโอกาสให้แก่เขา ที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตามเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ในส่วนขององค์การที่จำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดความพัฒนาตราบที่เขายังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน เช่น ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลงอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ เช่น การลาออก การเสียชีวิตตลอดจนการขยายงาน หรือเปลี่ยนแปลงจุดหมายในองค์การ และการพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน แล้วยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์การนั้นมากขึ้นอันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์การนั้นอีกด้วย

สมเดช สีแสง (2542 : 727) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ประกอบด้วยบุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะงานเฉพาะแตกต่างกันไปมากมายรวมทั้งวิธีการแตกต่างกันไปแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ แม้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่งานนั้นๆ มาเป็นเวลานาน แต่เนื่องจากนานๆ เข้ามักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงานรวมทั้งระบบวิธีการทำงานทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 146) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การปัจจุบัน ความก้าวหน้าต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานรากทั้งสิ้น โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นกลไก หรือด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สำคัญนั้นก็คือ ครูที่จะทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอน



เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่ต้องกระทำ เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัว และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 622) ให้เหตุผลถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ลักษณะงานของทางราชการมีขอบข่ายกว้างขวางและมีลักษณะพิเศษ ต้องอาศัยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อกำหนด วิธีการ และแนวทางปฏิบัติมากมายประกอบการดำเนินงาน และเท่าที่เป็นอยู่ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้อง อาศัยการฝึกฝนอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ โครงสร้างและระบบงานของทางราชการ มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชน และเพื่อปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ ระบบ วิธีการทำงานและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบันได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว หน่วยราชการต่างๆ ได้มีการนำผลผลิตของเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรทำบัญชี เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์สมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมากมายอันเป็นผลให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวด้วย ใช้วิธีการทำงานของข้าราชการ ย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นครั้งคราวซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเดียวกันคือ ย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง ที่มีลักษณะงานต่างกัน หรือเป็นการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิมก็ได้กรณีเช่นนี้ หากมีการทำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมมาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเร็ว และในขณะที่ปริมาณงานของทางราชการและความต้องการรับบริการของประชาชนได้ขยายตัวสูงขึ้นตามอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากรและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการในการจำกัดอัตราการเพิ่มจำนวนข้าราชการไว้ปีละไม่เกินร้อยละ 2 ติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปี เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนด้านงบประมาณ ซึ่งจากผลของการใช้นโยบายและมาตรการดังกล่าว ทำให้รัฐบาลจำต้องหาทางเร่งรัด พัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้สูงขึ้นเป็นการทดแทนข้อจำกัดด้านปริมาณ

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กร จะมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญการ และต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอยู่เสมอ มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สนอง เครือมาก (2535 : 1742) ได้ขยายความโดยให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาที่ละเอียดและกว้างขวางไว้ 2 ประเภท คือ

ในด้านความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วน



1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะด้านบุคลากร ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
7. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ในด้านความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer Objectives) จัดเป็นจุดมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน
4. เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 52) ได้ให้ความมุ่งหมายที่จำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลจำแนกออกได้ 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถและฝีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
 2. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่
 3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะทั่วๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าเกี่ยวข้องกังานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
 4. ความต้องการที่จะพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงานจากการกล่าวมาข้างต้นของจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรขอสรุปว่า เป็นการมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรปรับปรุง เพิ่มพูน และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความรู้ความสามารถในลักษณะต่างๆ ภายนอกและภายในจิตใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นดีกว่าเดิม ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และเวลา
- หลักในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535 : 632) ได้ให้ความเห็นหลักการในการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาในการจัดการ

โครงการพัฒนาบุคลากรใดๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคล



ความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ความคิดใหม่ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพยายามสร้างความเชื่อศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาตั้งแต่แรก ที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจงข้อเท็จจริงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความสนใจ มีความต้องการ เข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความเชื่อศรัทธาแล้วก็จะยอมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาคืออยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้ว ในระยะที่เริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาคส่วนใหญ่มักมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะได้รับการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้นจะต้องมีการเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาคให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากร อยู่เสมอ ๆ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซากจนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคได้เข้าถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร และโดยการสร้างบรรยากาศ ในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึม ดึงเครียดจนเกิดความอึดอัดในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะการแสดงออก โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาคทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มากและมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือมีพฤติกรรมใดๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักพบเห็นว่ามีการใช้กันโดยทั่วไป เช่น โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์ โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ และโดยการกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งหัวข้อใดก็ตาม วิทยากรหรือผู้ที่มีหน้าที่จัดการบุคลากรที่ควรจะทำ ความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาคทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เพราะว่าการกระทำเช่นนั้นนอกจากทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไป ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาคจะได้สามารถจินตนาการในเรื่องนั้นๆ ได้ล่วงหน้าและเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว



5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา มักจะปรากฏอยู่เสมอว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่นั้นส่วนใหญ่เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนากส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนา หรือมีฉะนั้นแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้างควมเข้าใจในทุกๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย

6. หลักการเน้นการย้ำ การกล่าวเน้นหรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับการเป็นการชี้ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ สมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ได้โดยง่าย

สรุปได้ว่าหลักการในการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้จัดจะต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์การหรือหน่วยงาน และความต้องการของบุคลากรเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างชัดเจนการพัฒนาบุคลากรจึงจะประสบผลสำเร็จ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านซึ่งพอจะนำเสนอได้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 118 - 119) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ให้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากรตามกำหนดขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การปฐมนิเทศ, การสอนงาน, การมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน, การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่, การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน, ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน, ให้รักษาการแทน, พาไปสังเกตการณ์การทำงาน บางโอกาส, ส่งไปศึกษาดูงาน, จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม, ส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับงาน, จัดหาเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ, จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้, การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ, ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่ประจำ, ให้มีการปรึกษาก่อนเปิดโรงเรียนและการนิเทศของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยอาจพิจารณาจากผลที่เกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปมากน้อยเพียงใด พิจารณาจากผลที่เกิดแก่ตำแหน่งงานว่าการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่กลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมของตนนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือไม่ และพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นกับองค์การหรือโรงเรียนว่า การฝึกอบรมนั้นทำให้



ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือขององค์กรนั้นๆ เพียงใด คำนึงกับค่าใช้จ่ายและทุนที่ได้ลงเอยหรือไม่

เด่นพงษ์ พลละคร (2532 : 21) ให้ความเห็นว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี

6 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ตอน 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 3 การเลือกใช้วิธีการอย่างเหมาะสม
- ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดโครงการและแผนงาน
- ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการ
- ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2535 : 633) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล การวางแผนพัฒนาบุคคลดำเนินการพัฒนาบุคคล และการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 115) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเป็น 2 วิธี คือ การฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (Education)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2537 : 197-198) ได้ให้ความเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Personal Development Needs) เป็นการหาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น เช่น ปัญหาการปฏิบัติงานผิดพลาดมาก ล่าช้า ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่ออกใหม่หรือไม่มีความรู้ที่จะใช้เครื่องมือทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) เพื่อทราบปัญหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคคล แล้วเริ่มดำเนินการด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ว่าจะพัฒนาบุคคล เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

3. เลือกวิธีการที่เหมาะสม (Methods) โดยพิจารณาดูว่าวิธีการใดได้ผลรวดเร็วและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะปัญหาและวิธีการแก้ไข จำนวนบุคลากรที่จะต้องพัฒนาระยะเวลา งบประมาณและข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องอื่นๆ

4. การกำหนดโครงการ คือ การจัดทำรายละเอียดของการพัฒนาบุคคลในแต่ละเรื่องว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่น ถ้าให้วิธีการฝึกอบรม สัมมนา ก็ต้องกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณที่จะใช้

5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการที่วางตามโครงการไว้ เช่น การอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน

6. การประเมินผลและติดตามผลของการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือขัดข้องอะไรหรือไม่ รวมทั้งติดตามว่าหน่วยงานหรือบุคคลนั้นได้รับประโยชน์อะไรในการพัฒนานั้น



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 156) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาผลผลิตขององค์การศึกษากิจการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่ามีส่วนร่วมใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

सनัน มีสัตย์ธรรม (2540 : 461) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการจะพัฒนา อาจศึกษาได้จาก

1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การ

1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่

1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่าสมควรจะพัฒนาบุคลากรวิธีใด

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การคิดหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าด้วยการดำเนินการอย่างเป็นระบบให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความหวังสูงสุดของการวางแผนก็คือความสำเร็จของงาน และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ประกอบด้วย

1. ปัญหา

2. สาเหตุ

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. เป้าหมาย สัมพันธ์กับปัญหา

2. วัตถุประสงค์ สัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 4 การวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์

2. กำหนดทางเลือก

3. กำหนดวิธีการดำเนินการ

4. กำหนดผู้รับผิดชอบ



2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละรายบุคคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าปฏิบัติงานของบุคคล

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคคลทั้งหมดการวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคคลของฝ่ายบริหารกลางนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาบุคลากรทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการกำหนดเป้าหมายนโยบายและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกลาง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวมกิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. คำนึงรายละเอียด เพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการพัฒนามาใช้อย่างไร ได้แก่ เรื่องการวางแผน การจัดการ การดำเนินการและการควบคุม
2. คำนึงหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิค ในการพัฒนามากเพียงใด
3. แผนงานพัฒนา ได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวันแต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

จากการศึกษากระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถกระทำได้หลายวิธีสุดแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้โดยคำนึงถึงโอกาสความเหมาะสมและความต้องการของครูเป็นสำคัญ และสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้



วิจิตร อวาทกุล (2540 : 36) ได้ให้ความเห็นว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี คือการปฐมนิเทศ จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ย่างเข้ามาใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายได้ เรื่องปฐมนิเทศ คือ การแนะนำสถานที่ ระเบียบ ข้อบังคับ

1. การประชุม เป็นการปรึกษาหารือ ชี้แจงในการตัดสินใจ หรือการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป วิธีการที่ใช้ เช่น การประชุมสัมมนา การประชุมประจำเดือน การประชุมเชิงวิชาการ

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสภาพปัจจุบันและอนาคต

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและเพิ่มความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ที่บุคลากรมีความต้องการได้ฝึกปฏิบัติจริง

4. การปฏิบัติจริง เป็นการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนำไปทดลองปฏิบัติจริง

5. การศึกษาเอกสาร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้วยการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีนำหนังสือมาให้ศึกษา

6. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่พัฒนาความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ศึกษา

7. การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าประชุมอบรมในงานวิชาการต่างๆ ที่หน่วยงานนอกสังกัดจัดขึ้น

8. การสนับสนุนการศึกษาต่อหน่วยงานหรือสถานศึกษาต้องแจ้งนโยบายให้บุคลากรทราบว่านโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อ และ

9. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์โดยตรง ประหยัดเวลา เป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรที่ได้เห็นตัวอย่างผลงาน และให้ความสนใจในการปฏิบัติตาม

พิชัย เสริมจิต (2542 : 130 – 131) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพิจารณาทั้งบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติ
3. การให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือ
4. การฝึกงานระหว่างรับการศึกษาภาคทฤษฎี
5. การให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม
6. การให้ไปศึกษานอกเวลาทำงาน
7. การฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว
8. การมอบอำนาจให้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน
9. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน
10. การไปศึกษา สังเกต การทำงานบางโอกาส
11. การส่งไปศึกษาดูงาน
12. การจัดส่งเข้าประชุม สัมมนา



4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัด หรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อก่อนเวลาราชการ การเข้าศึกษาหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การดูงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี แต่มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงวิชาการ การระดมสมอง การสัมมนา การมอบหมายงาน และการพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

แนวคิด ปรัชญา และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

แนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิด ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้นดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้นและเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์ แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตัวเอง ได้รับความรู้และสัมผัสต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญาและ



ลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึง
 ธรรมชาติรอบตัว ดังนั้น ในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจึงถือว่าการเล่นอย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจ
 สำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอยู่อาศัย
 หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยถือว่าผู้สอนจำเป็นต้อง
 เข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพ
 และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตน
 รับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่าง
 จากตนได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3-4)

ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรม
 เลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน
 ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และ
 ความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
 เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้น
 เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม เพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับ
 ขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้น
 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบครัวเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส
 และเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเน้นเด็กเป็นสำคัญการจัดการศึกษา
 จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่
 ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม
 โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก
 โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรง
 ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจาก
 ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดหลักการจัดประสบการณ์
 ไว้สรุปได้ดังนี้ การจัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็ก โดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของ
 สังคมที่เด็กอาศัยอยู่ จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
 และให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 4-7)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้ให้แนวทางการจัดประสบการณ์
 คือ



1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือเหมาะสมกับอายุวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ
2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้
4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
5. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน
6. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก
7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยมิได้คาดการณ์ไว้
9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการวางแผน การสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมและการประเมินพัฒนาการ
10. จัดทำสารสนเทศด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็ก และการวิจัยในชั้นเรียน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. ความหมายของการบูรณาการ และการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ
 อรรถัย มูลคำ และคณะ (2544 : 10) ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับความหมายของคำว่าบูรณาการนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองนัย คือ ความหมายทั่วไปของคำว่าบูรณาการประการหนึ่ง และความหมายเฉพาะในทางการศึกษาศาสตร์ของคำว่าบูรณาการคือประการหนึ่งโดยนัยแรก บูรณาการหมายถึง การทำให้สมบูรณ์ซึ่งอาจจะขยายความเพิ่มเติมได้อีกว่าหมายถึงการทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์อิงอาศัยกันอยู่เข้ามารวมทำหน้าที่อย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองส่วนความหมายอีกนัยหนึ่งซึ่งกล่าวเฉพาะเจาะจงลงไปถึงองค์ความรู้ในสาขาวิชาทางศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์บูรณาการ ย่อมหมายถึงการนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน หลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการแล้วเราเรียกว่า หลักสูตรแบบบูรณาการ



(Integrated Curriculum) คือหลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาต่าง ๆ มาหลอมรวมเข้าด้วยกัน ทำให้เอกลักษณ์ของแต่ละรายวิชาหมดไป เกิดเป็นเอกลักษณ์ใหม่ของหลักสูตรโดยรวม เช่นเดียวกัน การเรียนการสอนที่ดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการเราเรียกว่า การเรียนการสอนแบบบูรณาการ (Integrated Instruction) คือเน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชาและเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญยิ่งกว่าการบอกเนื้อหาของครู อย่างไรก็ตามก็ไม่มีหลักประกันว่าหลักสูตรที่บูรณาการแล้วจะถูกนำไปจัดเป็นการเรียนการสอนแบบบูรณาการด้วยเสมอไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 2) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ หมายถึงวิธีการที่จะปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องของโลกรอบตัว

วิริยะ บุญยะนิवासัน (2544 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึงการเรียนรู้เชื่อมโยงศาสตร์หรือเนื้อหาสาขาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความรู้ที่มีความหมาย มีความหลากหลาย และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สำลี รักสุทธิ และอรทัย มูลคำ (2544 : 5) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะเป็นองค์รวมผสมผสานความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นกลุ่มก้อนมีการเชื่อมโยงความรู้อย่างกว้างขวาง ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

อรทัย มูลคำ และคณะ (2544 : 10) ได้ให้ความเห็นว่า การเรียนการสอนแบบบูรณาการ หมายถึงการเน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชาและเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญยิ่งกว่าการบอกเนื้อหาของครู

ทศนา แคมมณี (2548 : 147) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องกันมาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า การสอนแบบบูรณาการ หมายถึง การนำเอาความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานกัน โดยเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชาเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพชีวิตจริงสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันและนำไปแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนแบบบูรณาการ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันสูงบุคคลต้องเรียนรู้พัฒนาตนเอง และต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การดำเนินชีวิตและแก้ปัญหาต่างๆ จำเป็นต้องเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน ทำให้การเรียนรู้แบบแยกส่วน ที่แยกเนื้อหาแต่ละวิชาออกจากกันไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีลักษณะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และสัมพันธ์กับชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมายเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ อยู่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต ความรู้ ประสบการณ์



และคุณลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพอสรุปได้ ดังนี้ คือ

ธีรชัย บุรณโชติ (2540 : 6-7) ได้ให้ความเห็นว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ไม่ได้จำกัดว่าจะเกี่ยวข้องกับวิชาหนึ่งโดยเฉพาะในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ ความรู้และทักษะจากหลายวิชาร่วมกันแก้ปัญหาคือการเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในลักษณะบูรณาการ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ กับชีวิตจริง, การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการช่วยให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดใน ศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เนื้อหาและกระบวนการที่เรียนในวิชาที่อาจช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้อีกวิชาหนึ่งได้, การสอนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากหลาย ๆ สาขาวิชา เข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ช่วยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับชีวิตจริงและก็สามารถเชื่อมโยงชีวิตจริงภายนอกห้องเรียนกับสิ่งที่เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าสิ่งที่ ตนเรียนมีประโยชน์หรือนำไปใช้ในชีวิตจริงได้, หลักสูตรและการเรียนการสอนแบบบูรณาการมี ประโยชน์ในการลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่าง ๆ ปัจจุบันความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่าง รวดเร็วมีเรื่องที่ต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ข้อมูลความรู้ที่เพิ่มขึ้นบางครั้งมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การเรียนรู้แบบบูรณาการจึงเหมาะสม มากกว่าที่แต่ละวิชาจะเพิ่มเนื้อหาเข้าไปในวิชาของตน, การเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถตอบสนอง ความสามารถของผู้เรียนซึ่งมีหลายด้านได้ เช่น ความสามารถทางภาษา คณิตศาสตร์ ความคล่องของ ร่างกาย และการเคลื่อนไหว ดนตรี สังคม ความรู้ ความเข้าใจตนเอง และสนองต่อความสามารถ ที่จะแสดงออก และการตอบสนองทางอารมณ์ รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการความรู้ และกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้โดยผู้เรียน (Constructivism) กระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในโลกของการเรียนยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

อรทัย มูลคำ และคณะ (2544 : 12) ได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดลักษณะของ การบูรณาการไว้โดยรวมว่า เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ เพราะใน ปัจจุบันนี้ปริมาณของความรู้มีมากขึ้นเป็นทวีคูณรวมทั้งมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับการเรียน การสอนด้วยวิธีการเดิม อาทิ การบอกเล่า การบรรยายและการท่องจำ อาจจะไม่เพียงพอที่จะ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้เรียนควรจะเป็นผู้สำรวจความสนใจของตนเองว่า ในองค์ความรู้หลายหลากนั้น อะไรคือสิ่งตนเองสนใจอย่างแท้จริงตนควรจะแสวงหาความรู้ เพื่อตอบสนองความสนใจเหล่านั้นได้อย่างไร เพียงใด และด้วยกระบวนการเช่นไร ซึ่งแน่นอนว่า กระบวนการเรียนการสอนลักษณะนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ไม่น้อย เป็นการบูรณาการระหว่างพัฒนาการทางความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ นั่นคือให้ความสำคัญแก่ จิตพิสัย คือ เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ และสุนทรียภาพแก่ผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้ด้วยไม่ใช่เน้นแต่เพียงองค์ความรู้หรือพุทธิพิสัยแต่เพียงอย่างเดียว อันที่จริง การทำให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งขึ้นเสียก่อนที่จะลงมือศึกษานั้น นับได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่ง สำหรับจงใจให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทั้งแก่ผู้สอนและผู้เรียน เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และ การก



ความสัมพันธ์เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้อที่สอง เพียงแต่เปลี่ยนจิตพิสัยเป็นทักษะจิตพิสัยเท่านั้น เป็นการบูรณาการระหว่างสิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับสิ่งที่ป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือ การตระหนักถึงความสำคัญแห่งคุณภาพชีวิตของผู้เรียนว่าเมื่อได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้วสิ่งที่เรียนที่สอนในห้องเรียนจะต้องมีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิตของผู้เรียนอย่างแท้จริง และเป็นการบูรณาการระหว่างวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติ และการกระทำที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริงตอบสนองต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน การบูรณาการความรู้ของวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อการตอบปัญหาที่ผู้เรียนสนใจจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ควรจะทำในขั้นตอนของ

3. รูปแบบการสอนแบบบูรณาการ

รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้มีผู้ให้ความเห็น ดังนี้

วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 26-27) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ มี 2 แบบ คือ

1. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา
2. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา
 - 2.1 การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion)
 - 2.2 การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction)
 - 2.3 การสอนบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction)
 - 2.4 การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary

Instruction)

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา

กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 24) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนบูรณาการภายในวิชาเป็นการบูรณาการภายในวิชาเดียวกันใช้กันมากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ได้แก่การอ่านและการเขียน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรู้หนังสือ การอ่านออกเขียนได้การบูรณาการดังกล่าว เป็นการสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการฟัง พูด อ่านและเขียนในรูปแบบต่างๆ ที่มีความหลากหลาย การจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้จะมีผลทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือโลกรอบตัว เรื่องของไวยากรณ์ ตัวสะกดเครื่องหมายวรรคตอนตลอดจนการใช้ที่ถูกต้องจะชัดเจนขึ้นเมื่อนักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนและจะได้ผลมากเมื่อถึงขั้นที่เด็กสร้างตำราขึ้นด้วยตนเอง ในการเรียนการสอนแบบบูรณาการนั้นทั้งครูและนักเรียน จะต้องช่วยกันพิจารณาเลือกหัวเรื่อง (Theme) ที่จะเรียนช่วยกันพิจารณาเลือกหนังสืออ่านซึ่งการเลือกหนังสืออ่านเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เพราะหนังสืออ่านต่างๆ นั้นจะช่วยให้แนวคิดในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา ไม่ใช่จะทำให้เฉพาะวิชาภาษาไทยเท่านั้น กล่าวคือสามารถบูรณาการในวิชาอื่นๆ ได้เช่นกัน เช่น สังคมศึกษาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์จากการเชื่อมโยงความรู้ แนวคิด ความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ซึ่งการเชื่อมโยงหรือการบูรณาการนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น



สำลี รักสุทธี และอรทัย มูลคำ (2544 : 36) ได้ให้ความเห็นว่า การบูรณาการภายในวิชา หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบมีการเชื่อมโยง สัมพันธ์ในวิชาเดียวกัน โดยทั่วไป ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถโยงใยแนวคิด สาระ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น

สรุป การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชา มีจุดเน้นอยู่ภายในวิชาเดียวกัน แต่มีความคิดรวบยอด จุดประสงค์ของเนื้อหาต่างๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ หลักการก็คือมีการกำหนดหัวเรื่องที่จะเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ มีการวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนต้องศึกษา ลงมือปฏิบัติ และสรุปความรู้ด้วยตนเองเป็นการบูรณาการความสามารถทุกด้านในเนื้อหาวิชาเดียวกันโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา

กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 30) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชาเป็นการรวมหรือผสมผสานศาสตร์ต่างๆ ภายใต้หัวข้อเรื่อง หรือ Theme เดียวกันเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ครอบคลุมโดยใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจในความรู้วิชาการต่าง ๆ มากกว่า 1 วิชาขึ้นไป เพื่อการแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจ แนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการวิชาต่างๆ ที่รวมกันเข้ามาในลักษณะนี้คือโลกที่แท้จริง คล้ายๆ กับการนำผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ อย่างครบถ้วนมานั่งชุมนุมกัน เพื่อวิเคราะห์เหตุการณ์เดียวกันให้เข้าใจและผินักกำลังความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยน สังเคราะห์ ความรู้ใหม่ สิ่งใหม่ขึ้นมาร่วมกันและใช้ประโยชน์ต่อไป

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างวิชา มีหลักเช่นเดียวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในวิชาเดียวกัน กล่าวคือ ครูและนักเรียนช่วยกันกำหนดหัวเรื่องช่วยกันสร้างเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ ตารางเรียนปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบใหม่ ข้อที่แตกต่างกันคือ การจัดการเรียนการสอนระหว่างวิชาจะช่วยในการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ ได้มากกว่า ครูและนักเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดรวบยอดด้วยวิธีที่หลากหลาย เป็นวิธีการบูรณาการที่สมบูรณ์มากที่สุด จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม กิจกรรมการเรียนการสอนจะมีอย่างหลากหลาย ห้องเรียนจะเป็นเหมือนโลกที่ย่อส่วนเข้ามาไม่ว่าจะเป็นวิชาใดก็สามารถใช้วิธีบูรณาการได้ทั้งสิ้น ความสำคัญอยู่ที่การสามารถบูรณาการได้อย่างดีและการเรียนวิชาหนึ่งสามารถเอื้อหรือเสริมการเรียนอีกวิชาหนึ่งได้ กิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ และจากพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวของเด็กครูก็จะรู้ถึงวิธีการคิดของนักเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมการเรียนการสอนบูรณาการระหว่างวิชานี้จะช่วยให้เด็กได้แสดงออกถึง วิธีการคิด และการแสวงหาความรู้ความเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

สำลี รักสุทธี และอรทัย มูลคำ (2544 : 40) ได้ให้ความเห็นว่า การบูรณาการระหว่างวิชา หมายถึง การรวมเอาความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ มารวมกันภายใต้หัวข้อเรื่องหรือ Theme เดียวกัน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ครอบคลุม ลุ่มลึก โดยใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจในมวลความรู้มากกว่า 1 วิชาขึ้นไป เพื่อแก้ปัญหา หรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจ แนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการ



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

รูปแบบที่ 1 การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion) หมายถึง เป็นการสอนที่ครูผู้สอนในวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่นเข้าไปในการสอนของตน เป็นการวางแผนการสอนและสอนโดยครูคนเดียว

รูปแบบที่ 2 การสอนแบบบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) หมายถึง เป็นการสอนที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่สอนต่างวิชากัน ต่างคนต่างสอน แต่มาวางแผนการสอนร่วมกันโดยมุ่งสอนหัวข้อเรื่องความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน (Theme Concept Problem) ระบุสิ่งที่ร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันว่าจะสอนหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหานั้นๆ อย่างไร ในวิชาของแต่ละคนงานที่มอบหมายนักเรียนจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชา แต่อยู่ภายใต้หัวข้อเรื่องความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกัน

รูปแบบที่ 3 การสอนแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) หมายถึง เป็นการสอนที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน คือ เป็นการสอนที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่สอนต่างวิชากันแต่ใช้หัวข้อเรื่องเดียวกัน ความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน ต่างคนต่างสอนแต่มีการมอบหมายโครงการ (Project) ร่วมกันซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงสาขาวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน ครูทุกคนต้องวางแผนร่วมกัน สร้างโครงการร่วมกันและแบ่งโครงการย่อยให้นักเรียนปฏิบัติในแต่ละวิชา

รูปแบบที่ 4 การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) หมายถึง เป็นการสอนที่ครูที่สอนวิชาต่างๆ จะมาร่วมกันสอนเป็นคณะหรือทีมร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ กำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหาาร่วมกัน แล้วดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

จากข้อความที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า บุคลากรครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเป็นหัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งบุคลากรครูจำเป็นจะต้องกระทำตัวให้มีความพร้อมมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการสอน สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

4. การสร้างบทเรียนแบบบูรณาการ

การสร้างบทเรียนแบบบูรณาการมี 2 ลักษณะ คือ การสอนบูรณาการตามรูปแบบที่ 1 และ 2 การสอนบูรณาการตามรูปแบบที่ 3 และ 4 การสอนตามรูปแบบที่ 1 แบบสอดแทรก และ 2 แบบคู่ขนานมี 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 เลือกหัวข้อเรื่อง (Theme) ก่อนแล้วกำหนดการพัฒนาหัวข้อเรื่องให้สมบูรณ์มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน กำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จะใช้ในการค้นคว้าและเรียนรู้ แล้วจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ วิธีที่ 2 เลือกจุดประสงค์รายวิชา 2 วิชาขึ้นไปแล้วนำมาสร้างเป็นหัวข้อเรื่อง (Theme) ร่วมกันระหว่างจุดประสงค์ที่เลือกไว้ กำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จะใช้ในการค้นคว้าและเรียนรู้ แล้วจึงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ รายละเอียดของแต่ละวิธี



วิธีที่หนึ่ง เลือกหัวเรื่อง (Theme)

ขั้นที่ 1 เลือกหัวเรื่อง (Theme) โดยวิธีการต่อไปนี้

1. ระดมสมองของครูและนักเรียน
2. เน้นให้สอดคล้องกับชีวิตจริง
3. ศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. กำหนดหัวเรื่องให้แคบลง โดยสัมพันธ์กับชีวิตจริงตามความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 พัฒนาหัวเรื่องดังนี้

1. เขียนวัตถุประสงค์ โดยกำหนดความรู้และความสามารถที่ต้องการที่จะให้เกิดกับผู้เรียน เขียนวัตถุประสงค์ให้เชื่อมโยงระหว่างวิชาให้ชัดเจน
2. กำหนดเวลาสอนให้เหมาะสมกับกำหนดการต่างๆ ใช้เวลามากน้อยแค่ไหน
3. เตรียมสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรม

ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ ควรคำนึงถึงสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่น หาง่าย

ประหยัด

ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

1. กำหนดกิจกรรมที่จะเชื่อมโยงกับเนื้อหาวิชาอื่น
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรมให้ชัดเจน
3. เลือกวิธีที่ครูวิชาต่างๆ จะทำงานร่วมกัน
4. เลือกวิธีสอนที่เหมาะสม
5. จัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติกิจกรรม
6. ครูเตรียมสื่อ วัสดุ ล่วงหน้า ได้แก่ แบบประเมิน ใบความรู้ ใบงานแบบ

บันทึก แบบทดสอบและอื่นๆ

ขั้นที่ 5 ดำเนินกิจกรรมตามรายการที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบและร่วมมือกับครูคนอื่นอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าของกิจกรรม

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการสอน หาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำมาปรับปรุง

ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกัน

วิธีที่สอง เลือกจุดประสงค์การเรียนรู้

ขั้นที่ 1 เลือกจุดประสงค์การเรียนรู้จาก 2 รายวิชาที่มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 2 นำจุดประสงค์ตามขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นหัวเรื่อง (Theme)

ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกัน



รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม มีขั้นตอนคล้ายคลึงกับวิธีที่หนึ่ง แต่ต่างกันที่ลำดับขั้นเท่านั้น สำหรับการบูรณาการตามรูปแบบที่ 3 แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) และรูปแบบที่ 4 แบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) ที่เน้นงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหามากกว่า 1 สาขาวิชา ดังนั้นวิธีการสร้างบทเรียนบูรณาการในขั้นที่ 4 การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจึงสร้างเป็นงาน กิจกรรมหรือโครงการ (Project) ให้นักเรียนทำเพราะจะส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงและนำความรู้ความสามารถจากหลายวิชา มาสร้างกิจกรรมต่างๆ ในโครงการได้อย่างดี

5. บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

กรมวิชาการ (2544 : 28) ได้ให้ความเห็นว่า ครูมีบทบาทและหน้าที่ในการเตรียมการและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์เรื่องที่จะสอน ซึ่งเรื่องที่จะสอนนั้นจะต้องศึกษาถึงการบูรณาการกับวิชาต่างๆ ด้วย เพื่อจะได้เนื้อหาบูรณาการ
2. การเตรียมแหล่งข้อมูล ครูจะต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้ให้พร้อมเพราะครูจะเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ดังนั้น ครูอาจเตรียมโดยทำสื่ออุปกรณ์ ใบความรู้ ฯลฯ
3. การจัดทำแผนการสอน ก่อนทำการสอนทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนและเตรียมการสอนด้วยการจัดทำแบบการสอน
4. การเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอนด้วยวิธีใดก็จะต้องมีการเตรียมสื่อ และอุปกรณ์ บทบาทของครูตรงนี้ คือ การเตรียมสื่อ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเรียนของผู้เรียน
5. เตรียมการวัดผลประเมินผล เมื่อมีการเรียนการสอนก็ต้องมีการวัดผลประเมินผล ดังนั้นครูจึงต้องเตรียมเครื่องมือสำหรับวัดผลประเมินผลด้วย
6. การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ครูต้องทำตัวเสมือนพ่อแม่ ที่ที่มีน้ำใจคอยให้คำช่วยเหลือผู้เรียนตลอดเวลา
7. การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง ครูเป็นผู้คอยสนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีที่ฟังและมีครูคอยให้กำลังใจ
8. การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ครูต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยทำเสมือนว่าตนเป็นผู้เรียนคนหนึ่งเท่านั้น
9. การเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการเรียน พฤติกรรมการเรียน และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน
10. การเป็นมิตรหรือสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ครูต้องคอยเป็นมิตรคอยให้ความช่วยเหลืออย่างอบอุ่นแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า บุคลากรครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งเป็นหัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งบุคลากรครูจำเป็นจะต้องกระทำตัวให้มีความพร้อมมากที่สุดในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี



6. บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ
 กรมวิชาการ (2544 : 29) ได้กำหนดบทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน
 แบบบูรณาการไว้ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจในทุก ๆ สถานการณ์
 ที่กำหนดให้
2. ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติด้วยตนเองทุกเรื่องราวเพื่อให้เกิดความรู้
3. ตั้งใจเรียนด้วยความสนุกสนาน ตื่นเต้น ทำท่ายอยู่ตลอดเวลา
4. เรียนในสถานการณ์จริง (Reality) เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม
5. กระฉับกระเฉง ว่องไว ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
6. ทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และเต็มใจ เจตคติที่ดีต่อกัน
7. ตอบคำถามด้วยความเป็นจริงจากประสบการณ์ของตนเอง
8. มีความสามารถในการแก้ปัญหา คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์
9. มีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดี
10. สามารถสร้างความรู้ (Construct) สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ

7.1 ความหมายของแผนการเรียนรู้

แผนการเรียนรู้ได้กำหนดขึ้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดให้ครูผู้สอน
 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หากยังใช้แผนการสอน
 ก็ดูยึดครูผู้สอนเป็นสำคัญเหมือนเดิม กรมวิชาการจึงกำหนดคำใหม่เพื่อใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ
 เปลี่ยนแปลงไปว่า “แผนการจัดการเรียนรู้” โดยคำนึงถึงวิธีการที่จะจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้
 อย่างประสบผล มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้มิใช่มุ่งเน้นการสอนของครูเช่นแต่ก่อน และประการ
 สำคัญแผนการจัดการเรียนรู้เป็นการวางแผนโครงสร้างหลักที่จะจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน โดยเน้น
 กระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ส่วนผู้เรียนปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอะไร
 มีผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น ต้องมีการบันทึกผลหลังการเรียนรู้หรือหลังการสอนแต่ละครั้ง
 ว่าเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นอย่างไรบ้าง ดังนั้น แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์จึงต้องมีการบันทึกผล
 หลังการสอน ที่แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียน เพราะตามสภาพจริงแล้ว
 ผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนไว้อย่าง
 ชัดเจนว่าสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์หรือไม่ สำหรับความหมายของแผนการเรียนรู้ได้มี
 ผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำลี รักสุทธี และอรทัย มูลคำ (2544 : 42) ได้ให้ความเห็นว่า แผนการสอน
 คือ แผนการหรือโครงการที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาหนึ่ง
 เป็นกรรมวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาสาระและจุดประสงค์เรียน
 ย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียน
 ในด้านวัสดุอุปกรณ์และตรงกับชีวิตในท้องถิ่น



7.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ

สำลี รักสุทธี และอรัญญ์ มูลคำ (2544 : 20) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับวิถีชีวิตจริงได้ เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงจำเป็นต้องใช้ความรู้ และทักษะจากหลายสาขาวิชาพร้อมกันแก้ปัญหา
2. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดในศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย
3. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่าง ๆ เหล่านี้กับชีวิตจริง
4. ช่วยขจัดความซ้ำซ้อนของการสอนตามเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร
5. เป็นการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเป็นธรรมชาติสอดคล้องกับชีวิตจริง
6. ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสนำความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ หลาย ๆ ด้านในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจริง

กรมวิชาการ (2544 : 49) ได้กำหนดขั้นตอนการทำแผนการสอนแบบบูรณาการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร จะทำให้ผู้เขียนแผนการสอนมองเห็นแนวทางในการเขียนแผนการสอนได้ชัดเจน และเขียนแผนการสอนได้ตรงตามหลักหลักสูตรกำหนด

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์หลักสูตร จะช่วยให้ทราบว่าหลักสูตรมีจุดประสงค์อะไร มีเนื้อหากิจกรรมอะไร มีเวลาเท่าใด การจัดการเรียนการสอนจะวัดผลเป็นอย่างไร เมื่อเข้าใจแล้วจึงนำไปวางแผนดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 3 การจัดทำกิจกรรมการสอน เป็นการวางแผนแบบกว้าง โดยนำรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์คำอธิบายในหลักสูตรมาแยกย่อยเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรมและกำหนดควบเวลาในการสอน

ขั้นที่ 4 การเขียนแผนการสอน จะต้องเน้นนักเรียนเป็นสำคัญเป็นการเตรียมการสอนที่จะรวบรวมเนื้อหาจุดประสงค์การเรียนรู้ตั้งแต่ 2 กลุ่มประสบการณ์ขึ้นไปเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจใช้กลุ่มประสบการณ์ใดเป็นแกนก็ได้ และในการกำหนดกิจกรรมต้องสนองความแตกต่างของผู้เรียนด้วย ที่กล่าวมาทั้งหมด พอที่จะสรุปขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเรื่องจะสอนโดยศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลัก วิชารองที่จะนำบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอน สำหรับหัวข้อนั้น ๆ เพื่อการวัดผลประเมินผล
3. กำหนดเนื้อหาย่อยเป็นการกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อย ๆ สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดให้



4. วางแผนการสอนเป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการเขียนแผนการสอนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือ สารระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และวัดประเมินผล

7.3 ลักษณะที่ดีของแผนการจัดการเรียนรู้

สมนึก ภัททิยธนี (2546 : 5) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของแผนต้องมีขั้นตอน ดังนี้

1. เนื้อหาต้องเขียนเป็นรายคาบ หรือรายชั่วโมงตารางสอน โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องให้อยู่ในโครงการสอน และเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญพอสังเขป (ไม่ควรบันทึกแผนการสอนอย่างละเอียดมาก ๆ เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย)
2. ความคิดรวบยอด (Concept) หรือหลักการสำคัญ ต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสอนส่วนนี้ถือว่าเป็นหัวใจของเรื่องครูต้องทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนจนสามารถเขียนความคิดรวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ
3. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ต้องเขียนให้สอดคล้อง กลมกลืนกับความคิดรวบยอด มิใช่เขียนตามอำเภอใจ มิใช่เขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้นเพราะจะได้เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความจำ สมองหรือการพัฒนาของนักเรียนจะไม่ได้ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
4. กิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
5. สื่อที่ใช้ควรเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหา สื่อดังกล่าวต้องช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในหลักการได้ง่าย
6. วัดผลโดยคำนึงถึงเนื้อหา ความคิดรวบยอด จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและช่วงที่ทำการวัด (ก่อนเรียนระหว่างเรียนหลังเรียน) เพื่อตรวจสอบว่าการสอนของครูบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

แผนการสอนที่ดีตามหลักเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อจัดทำกำหนดการสอนหรือโครงการสอน
2. มีการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อเตรียมการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอน
3. มีการกำหนดเนื้อหาสอดคล้องวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ศักยภาพผู้เรียน ความต้องการของท้องถิ่น และมีการบูรณาการระหว่างวิชา/กลุ่มประสบการณ์
4. มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน เน้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
5. มีการกำหนดและเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน และมีส่วนร่วมในการเลือก หรือจัดทำสื่อหรือจัดหาสื่อหรือแหล่งเรียนรู้
6. มีการเตรียมและกำหนดการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการเรียนการสอน ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลไว้ชัดเจนและครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ
7. เป็นแผนองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน



8. สอดคล้องกับความต้องการ เน้นคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้
9. เป็นแผนการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ คือ มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ถูกต้อง
10. เป็นแผนการสอนที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียน คือ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ

กระบวนการคุณธรรม จริยธรรม

จึงสรุปได้ว่า แผนการเรียนรู้หมายถึงโครงการหรือแผนการที่จัดทำขึ้นเป็นลายอักษร เป็นระบบไว้ล่วงหน้าที่จะสอนวิชาหนึ่ง โดยกำหนดสาระสำคัญ จุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล

7.4 รายละเอียดของส่วนประกอบในแผนการสอนส่วนประกอบของแผนการสอน มีดังนี้

แผนการเรียนรู้ (Lesson Plan) ประกอบด้วย 9 หัวข้อ โดยการบูรณาการของ หน่วยศึกษานิเทศก์ (สำลี รักสุทธี และคณะ. 2544 : 136 – 137)

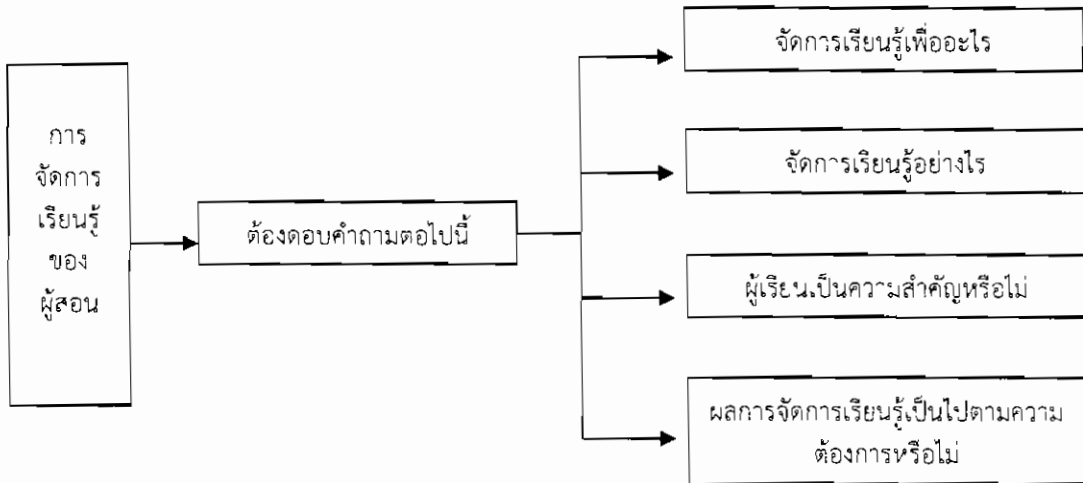
1. สาระสำคัญ (Concept) เป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการของเรื่องหนึ่งที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน เมื่อเรียนตามแผนการสอนแล้ว
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ (Learning Objective) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อเรียนจบตามแผนการสอนแล้ว
3. เนื้อหา (Content) เป็นเนื้อหาที่จัดกิจกรรมและต้องการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional Activities) เป็นการสอนขั้นตอนหรือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนด
5. สื่อและอุปกรณ์ (Instructional Media) เป็นสื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน
6. การวัดผลและประเมินผล (Measurement and Evaluation) เป็นการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการวัดและประเมินผล ว่านักเรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่ระบุไว้ในกิจกรรมการเรียนการสอน แยกเป็นก่อนสอน ระหว่างสอนและหลังสอน
7. กิจกรรมเสนอแนะ เป็นกิจกรรมที่บันทึกการตรวจแผนการสอน
8. ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เป็นการบันทึกตรวจแผนการสอนเพื่อเสนอแนะหลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้อง การกำหนดรายละเอียดในหัวข้อต่างๆ ในแผนการสอน
9. บันทึกการสอน เป็นการบันทึกของผู้สอน หลังจากนำแผนการสอนไปใช้แล้ว เพื่อเป็นการปรับปรุงและใช้ในคราวต่อไป มี 3 หัวข้อ คือ
 - 9.1 ผลการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลการเรียนด้านสุขภาพและปริมาณทั้ง 3 ด้าน คือด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งกำหนดในชั้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมิน
 - 9.2 ปัญหาและอุปสรรค เป็นการบันทึก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะที่สอน ก่อนสอน และหลังทำการสอน
 - 9.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข เป็นการบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดการเรียนรู้ บรรลุจุดประสงค์ของบทเรียนที่หลักสูตรกำหนด



7.5 หลักการจัดทำแผนการเรียนรู้

ปานระวี ยงยุทธวิชัย (2546 : 22) หลักการจัดทำแผนการเรียนรู้

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แผนการจัดการเรียนรู้

หลักการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แม้รายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ จะมี 3 ส่วนประกอบหลักดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้ (Objective) คือ สิ่งต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน
2. การเรียนการสอน (Learning) คือ กระบวนการที่จะทำให้บรรลุ

จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

3. การวัดผลและการประเมินผล (Evaluation) คือ สิ่งที่ต้องการตรวจสอบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเรียนรู้ที่ไม่มากหรือน้อย

ขั้นตอนสำคัญของการเขียนแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ 3 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งในหลักสูตรฉบับปรับปรุง

พ.ศ. 2544 เน้นการบรรลุจุดประสงค์ใน 3 ด้าน ได้แก่

พุทธิพิสัย (Cognitive) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่เน้นความสามารถทางสมอง (Head) ความรอบรู้ในเนื้อหาสาระหรือทฤษฎี

ทักษะพิสัย (Skill) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่เน้นลงมือปฏิบัติ (Heac)

จิตพิสัย (Affective) จุดประสงค์ที่เน้นคุณธรรม เจตคติ ความรู้สึกในด้าน

จิตวิทยา จิตใจ (Heart)

ขั้นที่ 2 การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน (Learning) หรือการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นสืบเนื่องจากขั้นที่ 1 ซึ่งในขั้นนี้จะกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะทำให้จุดประสงค์การเรียนรู้บรรลุผล ได้แก่ การกำหนดหัวข้อรายละเอียดที่จำเป็นในการจัดทำแผนการสอน



สื่อการเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ ชั้นที่ 2 เป็นการจัดการเรียนการสอน (Learning) ซึ่งผู้สอนจะต้องเตรียมวางแผนในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบว่า ในแผนการสอนมีจุดเน้นสาระ เนื้อหาวิชา ที่สำคัญอะไร และจะใช้รูปแบบถ่ายทอดความรู้หรือรูปแบบที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบใด เช่น การอภิปราย การสาธิต การสืบค้น การจัดทำโครงงาน การวิจัย การทดลองปฏิบัติจริง เป็นต้น ทั้งนี้หมายรวมถึงการกำหนดสื่อการเรียนการสอนการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

ชั้นที่ 3 การกำหนดวิธีการวัดผลและการประเมินผล (Evaluation)

การวัดผลการประเมินผล เป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องกำหนดไว้ในทุกกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบของการวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่

1. การวัด (Measurement) คือ การตรวจสอบว่าพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ ด้วยการใช้เครื่องมือวัดผลแบบต่างๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การตรวจแบบฝึกหัด การใช้แบบทดสอบ การประเมินด้วยแฟ้มผลงานของนักเรียน เป็นต้น

2. การประเมินผล (Evaluation) คือ การตัดสินคุณภาพของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด เมื่อนำผลจากคะแนนหรือการปฏิบัติงานมาเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ผ่านเกณฑ์ การประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ต้องแก้ไข เป็นต้น ปัจจุบันการประเมินผล กำหนดไว้ 4 ประเภทหลัก คือ

2.1 การประเมินผลก่อนเรียน (Placement) เป็นการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมของผู้ที่จะเริ่มเรียนว่าอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง

2.2 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและของผู้สอนไปพร้อมๆ กัน

2.3 การประเมิน เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง (Diagnostic Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลที่ประเมินผู้สอนที่มีปัญหาด้านวิชาการ เพื่อค้นหาสาเหตุสำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2.4 การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลระหว่างช่วงเวลาเรียนที่กำหนด เช่น สิ้นภาคเรียน กลางภาคเรียน สิ้นปีการศึกษา เป็นต้น

8. การพัฒนาและปรับปรุงการสอนในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาก่อนอ่านการเขียนแห่งประเทศไทย (สพท.) (ม.ป.บ. : 45) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการครูผู้สอนจะต้องเตรียมการสอน โดยจะต้องตัดสินว่าจะสอนบูรณาการรูปแบบใดจะสอนบูรณาการแบบสอดแทรกวิชาต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือจะสอนบูรณาการกับคนอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดว่าจะต้องใช้วิชาใดเป็นแกน และจะนำสาระเนื้อหาเรื่องใดของวิชาใดบ้างที่จะมาบูรณาการกับวิชาแกนได้บ้าง ซึ่งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อบรมบูรณาการสรุปแล้วมีขั้นตอนที่สอดคล้องกันดังนี้



1. กำหนดหัวเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด หรือปัญหา
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชาการที่จะนำมาบูรณาการและกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอนสำหรับหัวข้อเรื่องนั้นๆ เพื่อการวัดและประเมินผล
3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาย่อยๆ สำหรับการเรียนรู้ให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้
4. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการเขียนแผนการสอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
5. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสอดคล้องกันของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลสำเร็จของการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ฯลฯ โดยมีการบันทึกจุดเด่น จุดด้อยสำหรับการปรับปรุงและพัฒนา
6. การประเมินปรับปรุงและพัฒนา เป็นการนำผลที่ได้จากการบันทึกรวบรวมไว้ขณะปฏิบัติการสอน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

9. ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ผลที่เกิดจากการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2547 : 4) ด้วยความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ผู้สนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยถึงผลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีต่อผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบอีกว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนอีกด้วย ด้วยลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงคุณประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ที่ดีต่อการพัฒนาผู้เรียน ผลที่เกิดจากการเรียนรู้แบบบูรณาการจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนที่มีต่อการดำเนินชีวิต มีนิสัยในการคิดเชื่อมโยงเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ชุมชน ท้องถิ่น ประเทศชาติรู้และเข้าใจถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่มีต่อตนเอง รู้จักการปรับตัวสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ประเมินค่าสารสนเทศ พิจารณาตัดสินใจ เลือกใช้ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์สอดคล้องกับตนเองและสังคมไทย ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานการบริหารจัดการสามารถทำงานอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยในตนเอง มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย เห็นคุณค่าของตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข



ข้อควรคำนึงถึงในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ถึงแม้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะมีคุณประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังที่กล่าวถึงข้างต้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายผู้สอนควรพิจารณาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเลือกรูปแบบใดจำเป็นต้องพิจารณาถึงสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์และระดับขั้นของผู้เรียน ในระดับประถมศึกษา เนื้อหาวิชา สามารถยืดหยุ่นเชื่อมโยงกันได้ การจัดการเรียนรู้ดำเนินการได้ง่ายแต่เมื่อเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะของแต่ละวิชาอีกทั้งจุดประสงค์ในการเรียนรู้ต้องการให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องที่เรียนอย่างลึกซึ้งมีกระบวนการเรียนรู้แบบเจาะลึก การเรียนรู้แบบบูรณาการจึงมุ่งเน้นพัฒนาทักษะกระบวนการคิดกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการเรียนรู้สามารถสังเคราะห์ความรู้ได้ด้วยตนเองสนใจในการศึกษาค้นคว้าทดลองแนวคิดใหม่ ๆ สามารถสรุปแนวคิดผลการศึกษาค้นคว้า และนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีภาวะผู้นำและสามารถทำงานอย่างเป็นระบบ

2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการประชุมปรึกษาหารือ วางแผน และปฏิบัติร่วมกัน การดำเนินการจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการจัดการเรียนรู้และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

3. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย บางครั้งจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน ผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่โดยทั่วไปในปัจจุบันมักนิยมกำหนดตารางสอนเป็นรายชั่วโมง ผู้สอนแต่ละคนต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ในสาระของตนเอง ซึ่งไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอาจมีชั่วโมงสอนไม่ตรงกัน หรือบางครั้งชั่วโมงสอนตรงกัน แต่เนื้อหาที่ใช้เรียนในชั่วโมงนั้นไม่สามารถบูรณาการกันได้ การวางแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงควรดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดทำโครงสร้างเวลาเรียนของสถานศึกษา

4. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจำเป็นต้องมีการประชุมวางแผนจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลร่วมกัน ผู้สอนบางคนไม่ถนัดในการจัดการ ไม่คุ้นเคยที่จะสอนหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มั่นใจในสิ่งที่ตนเองดำเนินการ มีความวิตกกังวลว่าวิชาการที่ตนเองเชี่ยวชาญจะไร้คุณค่าสาระ ที่อยากให้เด็กได้เรียนรู้จะขาดหายไป การวางแผนจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเห็นถึงประโยชน์และความจำเป็นของการจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้กระบวนการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสร้างเจตคติที่ดีให้ผู้สอนเห็นคุณค่าความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในข้อจำกัดต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้ และแนวทางในการแก้ไขข้อจำกัดต่างๆ เหล่านี้มีความคิดริเริ่มสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เลือกรูปแบบบูรณาการที่เหมาะสมกับ



ผู้เรียน สารระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสอดคล้องกับความถนัดของตนเอง มีการนิเทศ กำกับติดตามให้การช่วยเหลือดูแลสนับสนุนสื่อสารสนเทศ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอนตลอดจนแสวงหาความร่วมมือการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องโดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน เป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ในการดำเนินการพัฒนาผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า มีความประสงค์จะดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และนิเทศการสอน ซึ่งจะให้ผู้ดูแลเด็กได้ฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดประสบการณ์ แก่เด็กก่อนวัยเรียนให้เกิด การเรียนรู้ตามศักยภาพ รวมถึงพัฒนาวิชาชีพของตนด้วย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการนั้น มีอยู่มากมายหลายวิธีด้วยกัน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติการสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แต่อย่างไร ก็ตามเทคนิคดังกล่าว เป็นเพียงวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Means to and End) ในการฝึกอบรมเท่านั้น

ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 193-194) ได้ให้ความเห็นว่าการประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานระหว่างวิทยากรหรือ ผู้มีประสบการณ์กับผู้ร่วมประชุมและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็น วิธีการที่สำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรการประชุมเชิงปฏิบัติการมีหลักการ ดังนี้

1. ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ต้องเหมาะสมกับ หัวข้อวิชาที่จะนำอภิปราย เช่น การบรรยายกรณีตัวอย่าง
2. ต้องพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา
3. ต้องพิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนามีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์แตกต่างกันมาน้อยเพียงใด

4. ต้องพิจารณาเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้
5. ต้องพิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่

6. ต้องพิจารณาและประเมินค่าเกี่ยวกับเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 128) ได้ให้ความเห็นว่าการประชุมเชิง ปฏิบัติการเป็นรูปธรรมของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งในด้านทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 94) ได้ให้ความเห็นว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเท ปรประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไป



ใช้ปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย ต้องการเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายโดยทั่วไป

สนอง เครือมาก (2540 : 1071) ได้ให้ความเห็นว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมในลักษณะที่เป็นกรณีให้ผู้ร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานรู้จักปัญหาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ในการประชุมแบบนี้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544 : 657 – 658) ได้ให้ความเห็นว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการ ซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10 – 25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมกับศึกษา วิเคราะห์ หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทดลองหาวิธีการปฏิบัติการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการทำงาน โดยดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้พร้อม และผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

จากความหมายการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงกระบวนการประชุมอย่างมีระบบโดยวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทั้งที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่และที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ หักศมติเจตติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรไปในทางที่ต้องการตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 76) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

สมคิด บางโม (2544 : 173) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติจริง
2. เพื่อให้เกิดงานใหม่
3. ส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิก

หลักการสำคัญในการประชุม

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2529 : 41 - 42) ได้ให้ความเห็นถึงหลักการประชุม มีดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุม โดยทั่วไปมี 2 ประการ คือ
 - 1.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสมาชิกกลุ่ม
 - 1.2 เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาและกำหนดนโยบาย



2. การประชุมมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้
 - 2.1 กลุ่มบุคคล
 - 2.2 พูดยาสังสรรค์กัน
 - 2.3 อย่างมีจุดหมาย
 - 2.4 มีระบบระเบียบ
 - 2.5 โดยสมาชิกของกลุ่มทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
3. การประชุมที่ดีมีลักษณะ 10 ประการ
 - 3.1 การจัดให้มีประสบการณ์ร่วมกัน
 - 3.2 การจัดให้มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา
 - 3.3 สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ของการประชุม
 - 3.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม
 - 3.5 สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหา ข้อเท็จจริง มวลสมาชิกและต่อตนเอง
 - 3.6 สมาชิกต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหา
 - 3.7 ต้องมีผู้นำที่ดี
 - 3.8 ต้องมีการฟังที่ดี
 - 3.9 ต้องมีการพูดจาที่ดี
 - 3.10 ทุกคนต้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการดำเนินการประชุมให้บรรลุ

เป้าหมาย

4. จัดสถานที่ประชุมให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการประชุมแบบต่างๆ โดยทั่วไปมีหลายแบบ แต่ละแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ รูปแบบการจัดประชุมมีด้วยกัน 6 แบบ ดังต่อไปนี้

- 4.1 แบบครึ่งวงกลมและวงกลม
- 4.2 แบบตัวยู
- 4.3 แบบสี่เหลี่ยมผืนผ้า
- 4.4 แบบเป็นทีม
- 4.5 แบบตัวที
- 4.6 แบบสามเหลี่ยม
5. องค์ประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ มีดังนี้
 - 5.1 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.2 การเตรียมสถานที่ประชุม
 - 5.3 การเชิญวิทยากรที่จะมาดำเนินการ
 - 5.4 การจัดบริการต่างๆ

ขั้นตอนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ธีระ ประวาพฤกษ์ (2538 : 128) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการอบรม

ได้รับ



เวบปฏิบัติ

2. จัดให้มีการบรรยายหรือการอภิปรายของวิทยากร เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการใช้แนวทางกลุ่มเพื่อการประชุมกลุ่มย่อย

3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติการ และรวมสรุปรายงานหรือผลงาน ในช่วงเวลาช่วงนี้จะต้องให้เวลากลุ่มมาก พอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ

4. การนำเสนอรายงานหรือผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อการรับเป็นแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงาน

5. สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

นนท์วัฒน์ สุขผล (2543 : 31) ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วนส่วนแรก จะเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานส่วนที่สอง จะเป็นการปฏิบัติการเข้ารับการอบรมที่จะหาหรือ อภิปรายให้ได้แนวทางหรือวิธีในการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย

ซึ่งการดำเนินการส่วนที่สอง จะต้องอาศัยหลักวิชาหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายมาประกอบ

สมคิด บางโม (2544 : 95) ได้เสนอขั้นตอนการจัดอบรมปฏิบัติการไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 บรรยายให้ความรู้ เพื่อปูพื้นฐานความรู้ และวิธีการต่างๆ ให้ความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันไม่เกินร้อยละ 20 ของเวลาประชุมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งกลุ่มย่อยมอบหมายให้ทำ

ขั้นตอนที่ 3 ทุกคนลงมือปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 รายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุม

ขั้นตอนที่ 5 ถ้าเอกสารให้รวบรวมพิมพ์เป็นเล่ม ถ้าเป็นวัสดุสิ่งของหรือเครื่องมืออาจเก็บไว้ในที่ศูนย์ฝึกอบรม หรือมอบให้ผู้เข้ารับการอบรมนำไปในหน่วยงานของตนสรุปขั้นตอนของการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจากเอกสารดังกล่าวข้างต้น แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การให้ความรู้จากวิทยากร
2. การลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม
3. การสรุปผลที่ได้จากการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการดำเนินงาน

ในเรื่องที่จะพัฒนาร่วมกัน

ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนโครงการ โดยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดเป็นกลุ่มย่อย ให้สมาชิกเลือกประธานและเลขากลุ่มเพื่อทำหน้าที่การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. ประชุมปฏิบัติการให้ที่ประชุมพิจารณาด้วยเหตุผลให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานทุกคน อย่าให้คนใดคนหนึ่งทำอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไปและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามลำดับ
3. ขึ้นประเมินผล เป็นขั้นการสอบความรู้ของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการประเมินผลสำเร็จของการประชุมปฏิบัติการและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลักการประชุมปฏิบัติการการประชุมเป็นงานที่สำคัญมาอย่างหนึ่ง (สนอง เครือมาก, 2540 : 1070) เพราะการประชุมเป็น



ร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหุ้่นค่าในเวลาที่เหมาะสมนั้นคือ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลการเตรียมการประชุมเพื่อให้เกิดการประชุมดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้และคุ้มค่างับทรัพยากรที่ใช้ ผู้มีหน้าที่ประชุมควรเตรียมการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นสำรวจสภาพปัญหาความต้องการ เป็นการสำรวจแผนงานโครงการ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ บุคลากรและสถานที่

3.2 ขั้นกำหนดทางเลือก เป็นขั้นที่ตัดสินใจว่าจะใช้เทคนิค สื่อ เครื่องมืออะไรใช้เวลากี่วันและใช้สถานที่ใดเป็นที่ดำเนินการ

3.3 ขั้นสร้างเครื่องมือและสื่อที่ใช้ในการประชุม เช่น เอกสารประกอบการประชุม คู่มือแฟ้มเอกสาร ตารางการประชุม แบบประเมินผล เป็นต้น

4. ขั้นปฏิบัติการ เป็นขั้นการประชุมตามแผนที่วางไว้ ปฏิบัติตามตารางประชุม

5. ขั้นประเมินผลและรายงาน เป็นขั้นสรุปผลการประชุมจากแบบประเมินผลและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสำหรับให้ผู้ประสบปัญหา หรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ร่วมประชุม ผู้รับการประชุมสามารถนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติโดยยึดหลักกระบวนการกลุ่ม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ผู้เข้าร่วมประชุมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม และผู้เข้ารับการระชุมยังสามารถนำผลที่ได้จากการประชุมไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศการสอน

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มา ซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศิลปะ ร้องเพลง ดังนั้นระบบการนิเทศต้องเอื้อต่อสภาพความพร้อมของโรงเรียนทั้งด้านกายภาพและด้านวิชาการพัฒนาครูให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อเด็กและเยาวชนให้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งหากวิธีการนิเทศนั้นเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูทำงานร่วมกันอย่างมีระบบมีจุดประสงค์ที่แน่นอนร่วมกัน มีการสนับสนุนข้อมูล สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้วยความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และประเมินปรับปรุงงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เกิดค่านิยมและนำไปปฏิบัติจนเป็นนิสัยเกิดการพัฒนางานอย่างถาวรทำงานร่วมกันด้วยความเสมอภาค มีความจริงใจ ไว้วางใจต่อกันให้เกียรติ ยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการนิเทศนั้นจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามแก่วิชาชีพการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นระบบการนิเทศภายในจึงได้พัฒนารูปแบบและถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งในใ



การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู การปฏิรูปการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างชัดเจน การนิเทศการสอนจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนซึ่งอาจใช้กระบวนการผสมผสานและพัฒนารูปแบบเกี่ยวกับการนิเทศมาประยุกต์ใช้ การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดในการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 14) ให้ความเห็นว่า การนิเทศการสอนนั้นก็ คือ กระบวนการและความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลระโยชน์ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

ขาริ มณีศรี (2538 : 202) ให้ความเห็นว่า การนิเทศในยุคสังคมข่าวสารโลก แคลงย่โลกด้วยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เช่น ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง การพึ่งตนเองของโรงเรียนควรถูกครูในโรงเรียนจะต้องตื่นตัว และปรับปรุงตนเองให้พัฒนา โดยใช้หลักการนิเทศพึ่งตนเองเป็นหลัก

กมล ภูประเสริฐ (2540 : 59) ให้ความเห็นว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นการพัฒนาครูอีกรูปแบบหนึ่งที่อาจได้ผลเร็วกว่า

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะปรับปรุงการสอนของครูและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเน้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิผลในการเรียนให้สูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 75) ได้ให้ความเห็นว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 8) ให้ความเห็นว่า การนิเทศการสอน เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน 3 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.2 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน
 - 1.3 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน
 - 1.4 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู



2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

- 2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพของนักเรียน
- 2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน
- 2.3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
- 2.4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

3. วิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การสอนของครู (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 41) มีวิธีการ ดังนี้

3.1 การเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่ม ได้แก่ ครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญในการตกลงใจร่วมกันในกลุ่มก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อดำเนินการ

3.2 การเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูล โดยเสนอข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับให้ครูหรือสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสประชุมและร่วมกันวิเคราะห์หรือศึกษาข้อมูลเหล่านั้นด้วยตนเอง อาจจะเป็นการใช้เทปบันทึก การถ่ายวีดิทัศน์ หรือกรณีศึกษาเพื่อจะได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.3 การเปลี่ยนแปลงโดยการใช้การแก้ปัญหากลุ่ม เป็นการกำหนดบทบาทขอบเขตและวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการอภิปรายภายในกลุ่ม ภายใต้การแนะนำดูแลของผู้นิเทศ

3.4 การเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติเป็นการอบรมเกี่ยวกับความไวในกระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสมมุติที่ว่า การเปลี่ยนแปลงคือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลจะมีผลต่อเนื่องไปยังการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานนั้นคือการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน

กิจกรรมการนิเทศการสอน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 83) ได้ให้ความเห็นว่ากิจกรรมการนิเทศการสอนเป็นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายของลักษณะงานการนิเทศ สิ่งสำคัญของผลจากการจัดกิจกรรมคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ในการเลือกกิจกรรมเพื่อการนิเทศการสอน ควรจะคำนึงถึงจุดหมายของกิจกรรมนั้น เพื่อความรู้ความเข้าใจ และเจตคติ ซึ่งกิจกรรมที่ใช้จะได้ผลที่ต่างกัน ขนาดของกลุ่มก็มีผลต่อกิจกรรม กิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อการนิเทศมีมากกว่า 20 กิจกรรม แต่ละกิจกรรมให้ผลแตกต่างกันไป ผู้นิเทศสามารถที่จะเลือกใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนิเทศ

ดังนั้น ผู้นิเทศควรที่จะเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับการนิเทศ โดยคำนึงถึงจุดหมาย ทั้งในระดับบุคคลและเป้าหมายของโรงเรียน กิจกรรมการนิเทศการสอนที่โรงเรียนควรเลือกใช้มีดังนี้

1. การบรรยาย
2. การประชุมสัมมนา
3. การสังเกตในชั้นเรียน
4. การสาธิต
5. การอภิปราย



6. การอ่าน
7. การระดมสมอง
8. การเยี่ยมชั้นเรียน
9. การฝึกปฏิบัติ
10. การทัศนศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการสอนดังกล่าว คณะผู้นิเทศจะต้องร่วมกันวางแผนและปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพของการสอนของครู ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะ กิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครูได้ เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

การสังเกตการสอนในชั้นเรียนกิจกรรมหลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการนิเทศ การศึกษาได้แก่ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน วิธีการสังเกตจึงได้รับความสนใจและนำมาใช้ อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสังเกตการปฏิบัติงานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าการสังเกตการสอนสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือครูในการทำงานร่วมกันในเรื่องเนื้อหาวิธีการสอน วัสดุ อุปกรณ์การสอน การวัดผล ตลอดจนปัญหาการเรียนการสอนต่าง ๆ การมีโอกาสได้เข้ามาเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอน เท่านั้น ที่สามารถสัมผัสและเข้าถึงเรื่องต่างๆ และการสังเกตการสอน นี้จะก่อให้เกิดกิจกรรมการนิเทศอื่นๆ ตามมา

สังต์ อุทรานันท์ (2530 : 17) ได้กำหนดความจำเป็นของการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

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

ในการนิเทศการสอน เพราะทำให้ผู้นิเทศได้พบสภาพจริงในการสอนของผู้เข้ารับการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการสอนร่วมกันต่อไป

การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

ความหมายของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 26-27) กัลยาณมิตร หมายถึง หลักธรรม ความเป็น กัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากที่กล่าวมาแล้วความเป็นกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตรยังประกอบด้วย ความน่ารัก (ในฐานะเป็นที่วางใจและสนิทสนม) ความน่าเคารพ (ในฐานะให้ความอบอุ่น เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย) ความน่ายกย่อง (ในฐานะที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา แท้จริง) ความรู้จักพูด (คอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี) อดทนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟัง คำซักถามต่างๆ อยู่เสมอ ด้วยความไม่เบียดเบียน) กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย



สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 31) ได้ให้ความเห็นว่าการนิเทศเป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของผู้บริหารและครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร และเป็นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบ วิวัฒนาการนิเทศการศึกษาของประเทศไทยในช่วง 5 ทศวรรษ ได้ก้าวหน้าจากการตรวจสอบและประเมินผลมาเป็นการดำเนินงานหลายรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครู การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้สามารถจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การเชื่อมโยงกิจกรรมการสอนกับปัจจัยต่างๆ ที่เกื้อหนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียนได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในแบบ กัลยาณมิตร

กิตติยวดี บุญชื่อ และวิภา ตันทุลพงษ์ (2544 : 85) ได้ให้ความเห็นว่ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนผลัดกันนิเทศนั้นเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและเสริมสร้างกัลยาณมิตรในโรงเรียน ในรูปแบบใหม่ของการนิเทศที่มีทั้งการจัดคู่นิเทศในสายนั้น

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 34) กล่าวว่า “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการชี้แนะช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกันในลักษณะการสร้างศรัทธา สาธิตรูปแบบวิธีการร่วมงานร่วมทำและติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ

โดยสรุป การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจปรับปรุงวิธีการสอนของตน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมแนะนำวิธีการต่างๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำ ช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครูด้วยกัน ในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้ครูเห็นวิธีการขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 27) กล่าวว่า พระพุทธศาสนาถือว่า ความสัมพันธ์ของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนนั้นอยู่ในฐานะที่เป็นกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ดำเนินก้าวหน้าไปในมรรคแห่งการฝึกอบรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้สอนหรือครูผู้มีความกรุณาโดยทั่วไปจะมีฉันใดก็ฉันนั้น ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรก็เช่นกัน เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนในสิ่งที่ดีงามโดยใช้หลักความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อหลอมรวมความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวในการปฏิบัติกรนิเทศ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักมิตรแท้หรือมิตรด้วยใจจริง 4 ประการ คือ มิตรอุปการะ มิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข มิตรแนะนำประโยชน์ และมิตรใจรัก

กิตติยวดี บุญชื่อ และวิภา ตันทุลพงษ์ (2544 : 95) ได้สรุปว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกุญแจทองที่จะไขประตูแห่งความเป็นมิตร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ยังเป็นคุณสมบัติที่คนในสถานให้การต้อนรับ ความจริงใจ และความนุ่มนวล จะเป็นเครื่องหล่อลื่น สัมพันธภาพให้



เลื่อนไหลสอดคล้องกันไปสู่จุดหมายปลายทาง ความมีน้ำใจ เป็นหยดทิพย์ที่ทำให้จิตใจชุ่มชื่นเบิกบาน และท้ายที่สุด การใช้คำพูดที่สุภาพ แต่จริงใจและความสม่ำเสมอ จะเป็นเครื่องส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อกัน และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจขจัดปัญหาต่างๆ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่เด็ก เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นสิ่งที่ตั้งงามในสังคม ฉะนั้น การนำกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ด้วยความเป็นมิตรที่ดี ด้วยความรัก และความจริงใจนั้นจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการ กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสมัครใจและเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกัลยาณมิตร

กระบวนการกัลยาณมิตร

การอบรมเลี้ยงดูเด็กให้พัฒนาอย่างถูกต้องนั้น พระพุทธศาสนาถือว่าบทบาทของผู้เลี้ยงดูมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะบิดา มารดา หรือครู โดยเฉพาะมารดานั้นได้มีพุทธภาษิตว่า มารดา คือ มิตรในเรือน ในมงคลสูตร คาถาที่ 4 ได้กล่าวถึงมงคลของผู้ที่บำรุงบิดา มารดา (มาตา ปิตุอุปภูฐาน) และการสงเคราะห์บุตรภรรยา (ปัตตทวารสส สงคโ) คำว่าสงเคราะห์บุตรนี้ พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้แปลเป็นภาษาอังกฤษไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “Cherishing of Children”

ซึ่งแสดงว่าการเลี้ยงดูบุตรตามนัยแห่งพระพุทธศาสนานั้นมิใช่เป็นเพียงการเลี้ยงดูให้เติบโตเท่านั้น แต่พ่อแม่ต้องเลี้ยงดูด้วยรัก ปรานี ชี้นะและช่วยเหลือด้วย

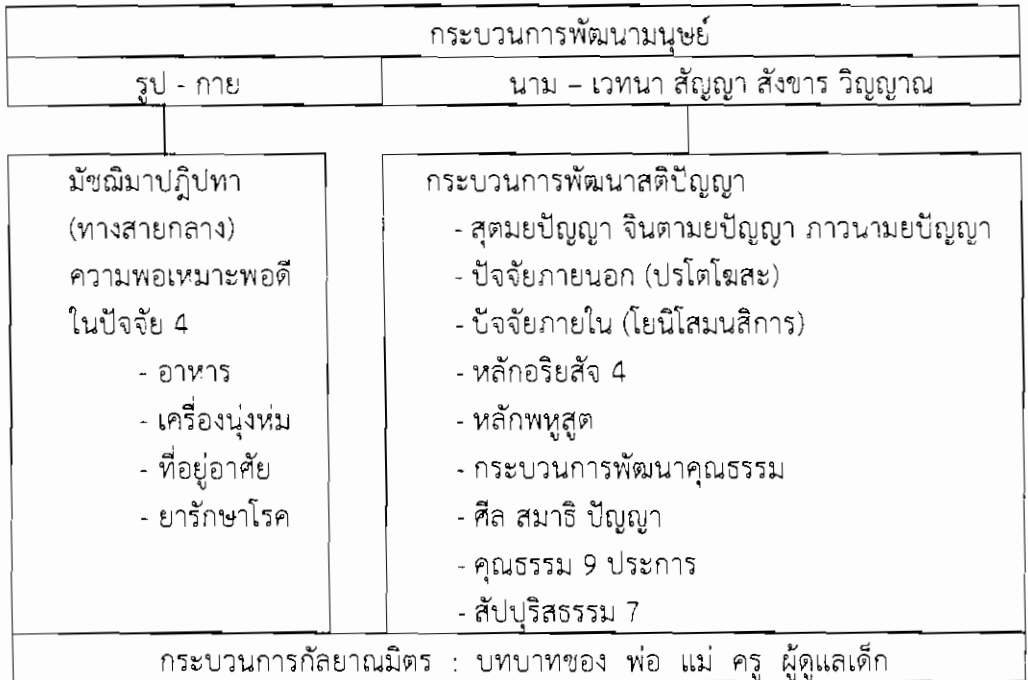
องค์คุณของกัลยาณมิตร 7 ประการ ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก อังคตตรนิกายสัตตกนิบาติ อธิบายไว้ ดังนี้

1. ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายในและสนิทสนม ขวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม
2. ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพาศสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
3. ภาวนียो นายกย่อง ในฐานะทรงคุณความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ
4. วตตา จ รู้จักพูดให้ได้เหตุผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนกขโม ออดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม เสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ ออดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว
6. คมภีรญจ กถิ กตตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. โน จภูฐานเน นิโยชเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในเรื่องเสื่อมเสีย



1. กระบวนการพัฒนามนุษย์
2. กระบวนการพัฒนาปัญญา
3. กระบวนการพัฒนาคุณธรรม และ
4. กระบวนการกัลยาณมิตร ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้

ดังภาพประกอบ 2 (ทิตานา แชมมณี และคณะ. 2536 : 15)



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

ทฤษฎีพัฒนาการทำงานกลุ่มกัลยาณมิตร

ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มและการทำงานร่วมกันนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่จะพยายามสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มในระดับสูงที่สุดที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ได้มีผู้เสนอทฤษฎีที่น่าสนใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน ได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดย จอร์จ โฮแมนส์ (George Homans) ทฤษฎีนี้อธิบายเป็นหลักที่สำคัญว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบ พื้นฐานที่สำคัญ 3 อย่าง คือ 1) กิจกรรม 2) การทำงานร่วมกัน 3) ความรู้สึก องค์ประกอบทั้งสามนี้จะเกี่ยวกันโดยตรง กล่าวคือ ถ้าบุคคลยิ่งมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าไร การทำงานร่วมกันและความรู้สึกของพวกเขาจะมีมากขึ้นด้วยบุคคลต่างๆ ภายในกลุ่มเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นไม่เพียงแต่อยู่ใกล้ชิดกันเท่านั้นพวกเขาต้องทำการตัดสินใจ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายอีกด้วยสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การที่เกี่ยวข้องกับลักษณะดังกล่าว มีแนวโน้มจะรวมกันเข้าเป็นกลุ่มที่มีพลังสูงมาก (สมยศ นาวิการ. 2523 : 234)

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work Theory) ผู้พัฒนาการ



ความคิดของทฤษฎีนี้ คือ เบลค (Blake) และมูตัน (Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนต้องการจะทำงานให้ได้ผลต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ และต้องการที่จะทำให้การทำงานแบบการเข้ามามีส่วนร่วมมีผลย่อมกระทำได้ด้วยการสร้างบรรยากาศขององค์การที่จะช่วยให้การทำงานแบบการเข้ามามีส่วนร่วมมีผลย่อมกระทำได้ด้วยการสร้างบรรยากาศขององค์การที่จะช่วยให้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างจริงจัง ทฤษฎีตาข่ายนี้มีความเชื่ออย่างฝังใจว่า ผลงานย่อมเกิดจากการบูรณาการหรือการประสมประสาน ความต้องการขององค์การและของคนเข้าด้วยกัน กล่าวโดยสรุปทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำงานกลุ่มนั้นจะต้องให้ได้ผลทั้งผลงานและความร่วมมือร่วมใจของผู้ทำงานร่วมกัน (โสภณ ปาพพจน์. 2521 : 118 - 119)

2. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ FIRO (Fundamental Interpersonal Relation Orientations) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้คือ ชุทซ์ (Schutz) ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากันโดยเชื่อว่า ทุกคนมีลักษณะเฉพาะตัว ในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นทฤษฎีนี้อธิบายว่า ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะดังนี้ (ทศนา แชนมณี และคณะ. 2522 : 16 - 18)

2.1 ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น มีส่วนที่ต้องการเป็นพวกเดียวกับคนอื่น เป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับและความเป็นเกียรติ เป็นต้น

2.2 ความต้องการในการควบคุม หมายถึง ภาระงานที่บุคคลตัดสินใจ เพื่อจะมีอิทธิพลมีอำนาจ หรือความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกใน 2 ลักษณะ คือ การควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

2.3 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความผูกพันกันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

กัลยาณมิตรนิเทศสมัยพุทธกาล

กาลเมื่อสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบำเพ็ญเพียรจนตรัสรู้ พระสัทธรรมอันประเสริฐแล้ว พระองค์ทรงดำริว่า พระธรรมที่ได้ทรงค้นพบนั้นมีความประณีตซับซ้อน ด้วยเหตุปัจจัยมากมายในชีวิต ยากที่จะเผยแผ่ให้แก่ผู้ใดได้ แต่เมื่อพระองค์ได้ทรงพิจารณาใคร่ครวญแล้ว ทรงเปลี่ยนพระทัย และทั้งความมุ่งหมายที่จะช่วยให้มวลมนุษยหลุดพ้นจากความทุกข์ พระกรุณาคุณนี้จึงเป็นเหตุที่พระพุทธศาสนาจักได้รับการเผยแผ่ไปในมัชฌิมประเทศของชมพูทวีป ธรรมะที่พระพุทธองค์ตรัสรู้นั้น นอกจากเป็นแนวทางพัฒนาชีวิตให้พ้นจากความเสื่อม และนำไปสู่ความเจริญแล้ว ยังเป็นการปฏิรูปความคิดและความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในสังคม เช่น การนับถือดวงอาทิตย์ การบูชาไฟ การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ การบวงสรวง การบูชาอัยยูและการดูหมิ่นสตรีเพศ เป็นต้น วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้นพอจะสรุปประเด็นบางขั้นตอนพอเป็นตัวอย่างว่า พระบรมศาสดาทรงวางแนวทางไว้อย่างไรบ้าง ดังจะนำเสนอโดยสังเขปต่อไปนี้

1. ทรงพิจารณากำหนดบุคคลที่จะทรงสั่งสอน โดยพึงเล็งถึงผู้มีพระคุณก่อน



ได้แก่ อาหารดาบสกาลามโคตร และอุทกกรมบุตรดาบส แต่ดาบสทั้งสองได้ดับขันธ (ตาย) ไปแล้ว จึงทรงมุ่งสอนปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นผู้มีปัญญา วาสนา และอุปนิสัยที่จะเข้าใจพระสัทธรรมอันลึกซึ้งได้ ต่อจากนั้นทรงสั่งสอนบุคคลอื่น

2. ทรงกำหนดเขตพื้นที่ที่จะเสด็จไป ชมพูทวีป (อินเดีย – เนปาล) ในสมัยพุทธกาล นั้นมีพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล ยากที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ทั่วถึงพระพุทธองค์จึงทรงกำหนด แคว้นแคว้นในมัชฌิมประเทศ คือเขตพื้นที่ส่วนกลางของอินเดียสมัยนั้น เช่น แคว้นมคธ ซึ่งเป็นแคว้น ที่ทรงกำหนดจุดเผยแผ่ ได้แก่ กรุงพาราณสี (ปาอิสิปตนมฤคทายวัน) กรุงราชคฤห์ ซึ่งพระองค์ ใช้เป็นศูนย์กลางของการเผยแผ่ คือที่เวฬุวนาราม และเขตวันมหารวิหาร ไกลนครสาวตถิ์ เสด็จยัง กรุงกบิลพัสดุ์ และเมืองอื่นๆ ในแคว้นมัลละ แคว้นวัชชี เป็นต้น

3. เสด็จไปสั่งสอนและแนะนำแนวทางในชุมชนที่เกิดปัญหา เมื่อชาวเมืองกบิลพัสดุ์ และชาวเมืองโกถิยะ แย่งน้ำในลำธารให้เข้าในนาของตน ทะเลาะวิวาทจนจะฆ่าฟันกันตาย พระพุทธ องค์เสด็จสู่ชุมชนนั้น ทรงเทศนาสั่งสอน จนคู่กรณีสามารถตกลงกันได้โดยสันติพระพุทธองค์เสด็จไปยัง หมู่บ้าน ซึ่งกำลังทำนาและชาวนา กำลังมีความทุกข์ที่เกี่ยวข้าวได้ผลน้อย ทรงสั่งสอนเชิง เปรียบเทียบให้มีความเพียรพยายามวิเคราะห์เหตุปัจจัย โดยใช้ปัญญาจนในที่สุดชาวนาคลายทุกข์และ พอใจที่สุด ตลอดเวลา 45 ปี หลังจากตรัสรู้ พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้เสด็จดำเนินไปทุก แคว้นแคว้นที่ใกล้เคียง ในเวลาที่ทรงชราแล้วใกล้จะดับขันธปรินิพพานก็ยังทรงกำหนดเขตแคว้น ที่จะทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเสด็จดำเนินออกจากกรุงราชคฤห์ ผ่านเมืองปาดสิบุตร เวสาลี สู่มุขบ้านเวฬุคาม หมู่บ้านปาสาถวัน และเมืองกุสินารตามลำดับ ทรงสั่งสอนปริพาชกชื่อ สุภัททะ เป็นภิกษุของค์สุดท้ายแล้วทรงเข้าสู่สมาบัติ และดับขันธปรินิพพาน

4. ทรงขยายเครือข่ายออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา เมื่อพระพุทธองค์ตรัสรู้แล้ว ทรงสั่งสอนพระสัทธรรมแก่ปัญจวัคคีย์จนบรรลุอรหัตผลทั้ง 5 รูป ต่อมาพระยสกุลบุตรและสหายได้ ฟังธรรมจนรู้แจ้งอีก 50 รูป รวมเป็นพระสาวกรุ่นแรก 60 รูป ผู้จะออกเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป พระพุทธองค์ทรงส่งพระสาวกรุ่นแรกจำนวน 60 รูปนี้ออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยจาริกไปแต่ ผู้เดียว มีน้อยครั้งที่ไปเป็นคณะ ทั้งนี้เพื่อขยายพื้นที่และชุมชนให้ได้รับการสั่งสอนได้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งพระองค์เองก็ทรงประกาศธรรมอย่างมิหยุดยั้ง ทำให้มีพระอรหันตสาวกและพุทธบริษัทจำนวนมาก ทั้งที่เป็นพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่ปฏิบัติธรรมทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว

5. การสอนมิใช่การอบรมเท่านั้นหากแต่เป็นการชี้แนะแนวทางพันทุกข์แก่คนเป็น รายบุคคลและเป็นคณะ พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนมวลมนุษย์เป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึง จริต อัจฉริยะ พื้นฐานจิตใจ ปัญหาที่เผชิญ และระดับปัญญาที่บุคคลนั้นจะรับและเรียนรู้ได้ ทุกเช้าเป็นพุทธกิจที่ทรง พิจารณาว่าควรเสด็จไปโปรดผู้ใด บางครั้งเสด็จไปสอนกลุ่มคนที่เรียกว่า “สภา” และเทศนาอธิบาย ธรรมแก่บรรดาพุทธสาวก ดังปรากฏหลายตอนในพระพุทธประวัติ

6. การจาริกสั่งสอนพระพุทธรธรรมนั้น ทรงพระดำเนินไปด้วยความเมตตา ถ่อมพระองค์เรียบง่าย ผู้ที่อ่านพระพุทธประวัติในตอนพระพุทธเจ้าทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่า พระองค์เสด็จไปยังแคว้นชนบทต่างๆ แต่ลำพังพระองค์ บางครั้งอาจมีพระสาวกตาม เสด็จ เช่น พระอานนท์ พระโมคคัลลาน์ พระสารีบุตร แต่จะเข้าไปสู่ชุมชนอย่างเรียบง่าย บรจากจากการใช้อำนาจหรือประกาศแทนแค้นเอ็กเกริกทั้งๆ ที่พระองค์ทรงพร้อมด้วยบุญญาบารมี



หากแต่พระเมตตาธรรมได้ส่งความหวังดีแก่ผู้มีความทุกข์ จึงสร้างศรัทธาปสาทะแก่ทุกคนที่ได้เข้าเฝ้าพระองค์

7. ทรงพิจารณาความสามารถของพุทธบริษัทที่เป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และทรงยกย่องให้เป็นอัครสาวกเอกตหัทคคะในด้านต่างๆ การออกเผยแผ่พระศาสนาในแว่นแคว้นที่กว้างใหญ่ เช่น ในชมพูทวีปนั้น พระพุทธองค์มีอาจเสด็จแสดงธรรมได้อย่างทั่วถึง พระพุทธองค์จึงทรงใช้วิธีสั่งสอนพระอัครสาวกจนแจ่มแจ้งในองค์ธรรม และทรงพิจารณาความสามารถของพระอรหันตสาวก แล้วทรงยกย่องให้เป็นเลิศทางด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญที่จะแยกย้ายกันไปสั่งสอนพุทธบริษัทในหลายแคว้นแดนชนบททรงประกาศยกย่องผู้เป็นเอกตหัทคคะมีความสามารถพิเศษที่เกื้อหนุนต่อการเทศนาสั่งสอนผู้อื่น อาทิ พระสารีบุตร เป็นผู้มึปัญญามาก เป็นพระอัครสาวกเบื้องขวา พระโมคคัลลานะ พระอัครสาวกเบื้องซ้าย เป็นผู้มึฤทธิ์มาก พระอานนท์ เป็นพหูสูตร พระมหากัสสปะ เป็นผู้ถือธุดงค์ พระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นสาวกผู้รัตตัญญู คือผู้บวชนานมีประสบการณ์มาก ฯลฯ หากศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระบรมศาสดาทรงจัดให้พุทธสาวก แยกย้ายกันจาริกไปในแคว้นต่างๆ เป็นการขยายเครือข่ายกว้างออกไป แล้วกลับมาประชุมกันยังที่พระพุทธองค์ประทับอยู่ ดังปรากฏในวันมาฆบูชา ที่พระสงฆ์ 1,250 รูปกลับมาเฝ้าพระองค์โดยมิได้นัดหมาย

8. สาระที่พระองค์สั่งสอนเป็นสิ่งที่พระองค์ได้ทดลองปฏิบัติจริง และเห็นจริงแล้วว่าเกิดผลดีจริงแก่ชีวิต พระพุทธเจ้าทรงสร้างศรัทธาให้สาวกเกิดความเลื่อมใส ด้วยวิธีการเทศนาสั่งสอน 3 ลักษณะ คือ

- 8.1 ทรงแสดงธรรมที่ทรงรู้อันจริงแล้ว จึงสอนผู้อื่นให้เห็นจริงรู้อันจริง
- 8.2 ทรงแสดงสาระของธรรมอย่างมีเหตุผล ไม่เลื่อนลอย
- 8.3 ธรรมที่ทรงแสดงนั้นมีความชัดเจนสมจริง และนำไปปฏิบัติได้ผลจริง

ด้วยพระกรุณาคุณอันประมาณมิได้ และด้วยความมีกัลยาณมิตร พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ใช้เวลาเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ 45 ปี จนพระพุทธศาสนาหยั่งรากลึกลงไปในชมพูทวีป

9. หลักการพื้นฐานของการเผยแผ่พระธรรม มีความเมตตาเป็นฐาน มีกัลยาณมิตรธรรม เป็นกระบวนการและเน้นการใช้ปัญญา พระกรุณาคุณที่ได้พรรณมาแล้ว แสดงถึงความเมตตาต่อสรรพสัตว์ที่พระพุทธองค์ทรงปรารถนาที่จะช่วยให้พ้นทุกข์ ทรงแนะแนวทางให้บุคคลวิเคราะห์ตนเอง ร่วมกันกำหนดโจทย์ปัญหา วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง พระองค์ทรงเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้บรรลุทางสว่างในชีวิต

สรุปได้ว่าพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงใช้วิธีเผยแผ่พระศาสนาโดยทรงเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้และแนวคิดของการฝึกหัดอบรมเน้นให้บุคคลสามารถสร้างพลังในตนเองให้เข้มแข็ง เน้นการฝึกฝนปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือของกัลยาณมิตร ดังพระคาถาว่า

“ ... ความมีกัลยาณมิตร ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์ยิ่งใหญ่ เพื่อความดำรงมั่นไม่เสื่อมสูญไม่อันตรายแก่สังขารธรรม ... ”



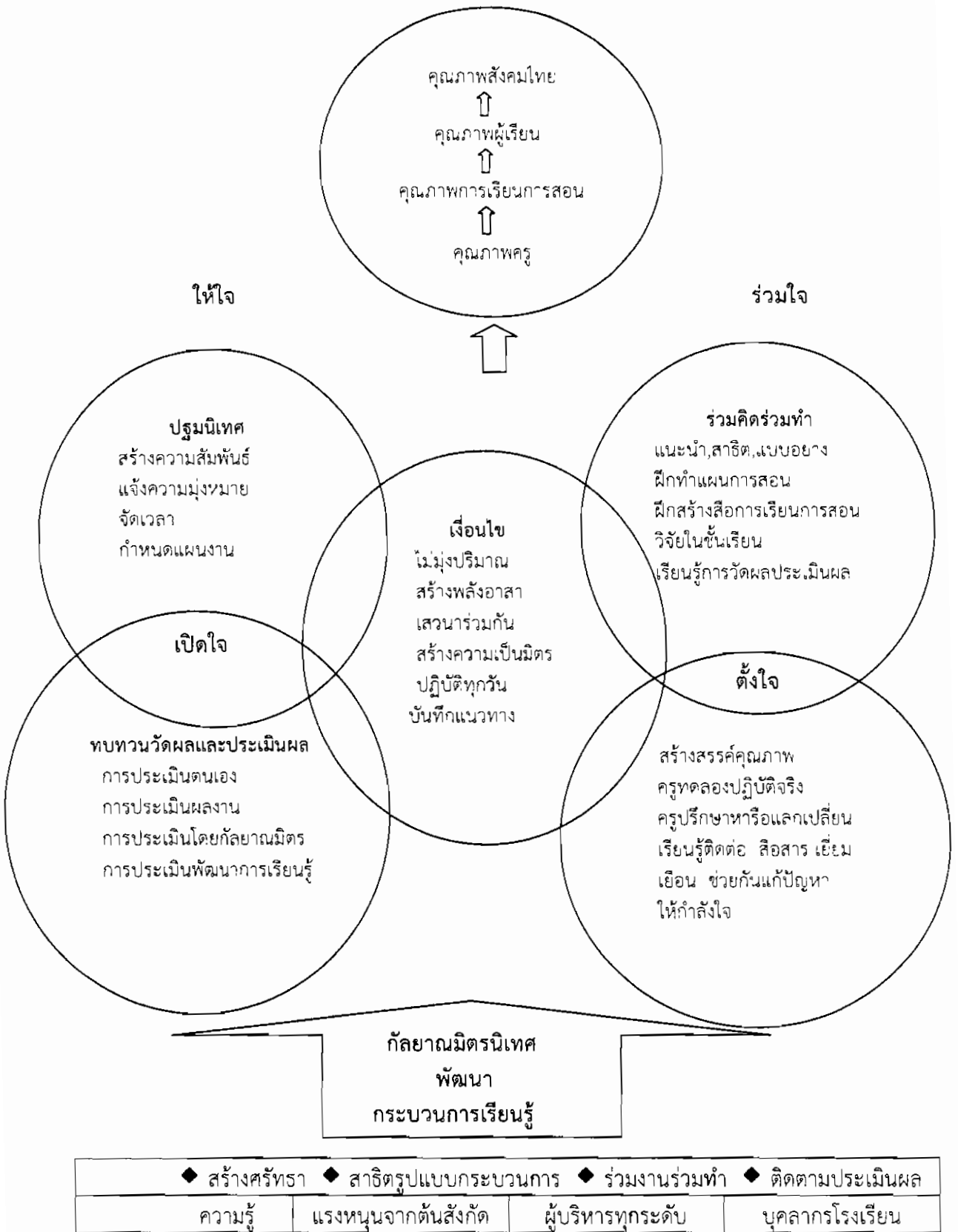
จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นว่า “การนิเทศ” ก็คือ การเผยแพร่ องค์ความรู้ ข่าวสาร และกระบวนการแก้ปัญหา โดยถือหลักการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมมือกัน ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนิเทศทางการศึกษา จึงมิใช่การอบรมสั่งสอนในแนวตั้ง คือจากผู้รู้มากกว่าไปสู่ผู้รู้น้อยกว่าเพียงอย่างเดียว หากแท้จริงเป็นกระบวนการแนวราบที่ทุกฝ่ายยอมรับ นับถือในความเด่นและความด้อยของกันและกัน มาร่วมคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เรียนรู้จากกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

รูปแบบ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอน ในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจใฝ่รู้ที่จะปรับปรุง การสอน
2. การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ว่า การสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญนั้นได้ทำจริง และสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูต่างมีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน สมควรที่จะได้พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ครูบันทึกนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่ และต่อเนื่องสืบไป แม้สิ้นโครงการแล้ว สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 3 (สุมน อมรวิวัฒน์. 2545 : 36)





ภาพประกอบ 3 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ



การวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่ไม่สลับซับซ้อนเหมือนการวิจัยพื้นฐานและการประยุกต์ เป็นการวิจัยที่มุ่งนำหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหามโนทัศน์เฉพาะ ไม่ได้มุ่งนำไปใช้กับสถานการณ์อื่น ๆ โดยทั่วไปที่นอกเหนือไปจากสถานการณ์ที่ศึกษา เป็นการวิจัยที่ง่ายและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานจริง ๆ ซึ่งเหมาะกับกำลังพัฒนาเช่นประเทศไทย (ทวีป ศิริรัศมี. 2537 : 9-10)

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 12) ได้ให้ความเห็นว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาย่างเร่งด่วนหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 4) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายและมโนทัศน์เบื้องต้นของการวิจัยปฏิบัติการได้ดังนี้ คำว่า “Action Research” เมื่อพิจารณาถึงการใช้ประโยชน์หรือจุดมุ่งหมายเป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภทของการวิจัย การวิจัยปฏิบัติการจะถูกจัดเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งได้มีการบัญญัติหรือกล่าวถึงในตำราภาษาไทยหลายคำ เช่น “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ” “การวิจัยเชิงปฏิบัติ” “การวิจัยดำเนินการ” หรือ “การวิจัยในชั้นเรียน” ซึ่งน่าจะทำความเข้าใจในความหมายและมโนทัศน์ของคำให้ชัดเจน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายและมโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยปฏิบัติการไว้ และได้รับการยอมรับ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) ได้ให้ความเห็นว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือ การวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยที่ครูพยายามปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนของตนเองจากการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

สมบัติ บุญประคม (2545 : 36) ได้ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริงหรือสถานการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่มีกระบวนการปฏิบัติอย่างมีระเบียบของผู้วิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติ หรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน



2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. มุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำงานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์หาสาระสำคัญของสาเหตุที่เป็นปัญหา อันเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และร่วมกันกับคณะทำงานในการวางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาย่างมีระบบ
 2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียน ให้ความหมายว่า การวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการวิจัยที่สะท้อนถึงตนเองหรือการตรวจสอบตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมทำวิจัยได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานประการหนึ่งทำให้เข้าใจถึง การปฏิบัติงานของตนเองและทีมงานหรือองค์กรประการหนึ่ง และตัดสินใจในการเลือกสภาพการณ์ที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประการหนึ่ง การวิจัยปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานเพื่อปรับปรุงผลงานปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหายเฉพาะจุดที่และเฉพาะเรื่องมากกว่า เพื่อสร้างผลผลิตหรือสร้างความรู้ การผลิตความรู้หรือการแสวงหาประโยชน์ของความรู้เป็นเพียงเป้าหมายรองหรือผลพวงของการวิจัยปฏิบัติการ นั้นหมายถึง การวิจัยปฏิบัติการการมุ่งเน้นการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาผสมผสานหรือบูรณาการกับความรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบที่แจ่มชัด อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างทันที่ว่าการวิจัยลักษณะนี้จะเป็นการวิจัยเพื่อหาทางในการแก้ปัญหาทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นปัญหาเฉพาะด้าน และยังเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาอีกด้านหนึ่งด้วย เพราะว่างานวิจัยในรูปแบบนี้จะสามารถนำไปใช้ในสภาพจริงๆ ทันต่อเหตุการณ์ได้ทันที ซึ่งจะเป็นการวิจัยหารูปแบบใหม่ ๆ วิธีการปฏิบัติการใหม่หรือเทคนิคใหม่หรือวิจัยโครงการใหม่ ๆ กระบวนการจัดการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอนรูปแบบใหม่ เทคนิคการสอน เป็นต้น
- แนวทางการวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการสืบสวนแบบภาพสะท้อน (กลับ) ของตนเอง เป็นส่วนร่วมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อต้องการที่จะพัฒนาหลักการพื้นฐานและความเป็นธรรมของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางให้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น และในขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของกลุ่มผู้ร่วมงาน การวิจัยนี้อาจรวมถึงครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและสมาชิกในชุมชนอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มใดก็ได้ทันทีที่สนใจร่วมกัน วิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่จะพินิจวิเคราะห์ การกระทำของตนเองและกลุ่ม โดยใช้วิจารณญาณอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในทางการศึกษา โดยมีการใช้การวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายของการตั้งกฎระเบียบของชั้นเรียน นโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการประเมินโดยไม่ใช้การแข่งขันกัน นโยบายของกลุ่มเกี่ยวกับบทบาทการให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการในโรงเรียน แนวความคิดเห็นอีกแง่หนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการนี้มาจากความเชื่อมโยงคำทั้งสองคำว่า “การปฏิบัติ” (Action) และ “การวิจัย” (Research) เข้าด้วยกัน เป็นการเน้นความหมายที่ว่าจะใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาและเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ผลของการพัฒนาอยู่ที่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการแยกแยะ แจกแจงและพิจารณาในหลักการและเหตุผลของการจัด



การศึกษาในโรงเรียนอย่างละเอียดและชัดเจน การวิจัยปฏิบัติการช่วยจัดหาแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันจากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติการวิจัยปฏิบัติการ แนวความคิดของการวิจัยปฏิบัติการ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Kurt Lewin. 1985 : 90) ถือกำเนิดมาจากงานด้านจิตวิทยาสังคมของผู้ซึ่งใช้เวลาหลายปีในการพัฒนาและประยุกต์วิธีการจากชุดของการทดลองอย่างต่อเนื่องในชุมชนหลังสงครามโลกในอเมริกา วิธีการนี้ได้นำมาทดลองใช้ในบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในระแวกเดียวกัน การให้ความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับพิจารณาเข้าทำงานสาเหตุและการเยียวยา (หมายถึงการทำให้สถานการณ์ดีขึ้น) เกี่ยวกับอคติต่อเด็กที่มีเชื้อชาติต่างกัน การปรับตัวให้เข้ากับสังคมของกลุ่มวัยรุ่นชนชั้นกลาง และวิธีการที่ดีกว่าในการฝึกความเป็นผู้นำให้คนรุ่นหนุ่มสาว จากงานของเลวิน มีแนวคิดที่สำคัญอยู่ 2 แนวทางคือแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจของบุคคลและการยับยั้งที่จะให้มีการพัฒนาปรับปรุงคุณสมบัติของการวิจัยปฏิบัติการที่แตกต่างจากการวิจัยแบบอื่นก็คือการปฏิบัติการณ์นั้น จะเน้นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนอันเนื่องจากการวิจัย ซึ่งถือเป็นหน้าที่แรกของการวิจัยปฏิบัติการในอันที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และใช้ในการประเมินผลการกระทำที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นกิจกรรมของกลุ่มการวิจัยปฏิบัติการ สามารถพิจารณาว่าเป็นวิธีการทำงานสำหรับกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษากลุ่มผู้ปกครองของกลุ่มนักเรียน และบุคคลอื่นๆ ที่มีชีวิตอยู่กับความซับซ้อนของประสบการณ์จริง และในขณะเดียวกันก็มุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรมมันเป็นวิธีการจัดการกับเหตุการณ์ที่ซับซ้อน อย่างมีวิจารณ์ญาณและโดยปฏิบัติจริง วิธีการที่เลวินพัฒนาขึ้นมาได้ทดลองและปรับปรุงในสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และมีความขัดแย้งทางสังคมอีกด้วย ในการพัฒนารูปแบบการวิจัยนี้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการในการปรับปรุงโรงเรียน โดยใช้วิจารณ์ญาณที่จะดำเนินการและสะท้อนผลการปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่ซับซ้อนและสับสนนอกจากนี้ยังมีปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของการเรียนสมัยใหม่ การวิจัยแบบนี้จะใช้กรอบงานเกี่ยวกับการรับรู้แนวคิดในความเป็นจริงของโรงเรียน โดยนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติในสถานการณ์และให้ผลกลมกลืนระหว่างแนวคิดทางการศึกษาและการปฏิบัติจริงทางการศึกษานั้น

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2540 : 134) ได้ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะจุดเฉพาะที่เฉพาะเรื่องมากกว่าเพื่อสร้างความรู้ผลิตความรู้ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ของความรู้เป็นเพียงเป้าหมายรองหรือผลพลวงของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นหมายความว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาผสมผสานหรือมาบูรณาการกับความรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบที่แจ่มแจ้งอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างทันห้วงที

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5-6) การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตัวเอง มโนทัศน์พื้นฐานสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ สรุปได้ 7 ประการ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่อง เข้าด้วยกัน คือ แนวคิดซึ่งเป็นทฤษฎีด้านต่างๆ อยู่บนหอคอยงาช้าง ไปสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งอยู่ด้านล่างระดับรากหญ้า
2. ผู้ปฏิบัติงาน คือ นักวิจัย ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสภาพการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง



3. เป้าหมาย คือ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ
4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมและความร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวพันกันของผู้เกี่ยวข้องในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย
5. การมีส่วนร่วม ในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา วางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ส่องสะท้อนตนเอง และรู้สึกเป็นเจ้าของ
6. เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าแบบวิวัฒน์ ที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากจุดเล็ก ๆ ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป
7. จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยเมื่อได้ทำวิจัยแล้ว ผลการวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้า และปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อหาวิธีที่สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) หลักการสำคัญซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการ มีดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่ปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง การศึกษานั้น และการเรียนรู้ลำดับของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการทำงานของกลุ่ม และใช้การปรึกษาหารือร่วมมือทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการ ใช้การสะท้อนการปฏิบัติ โดยประเมินตรวจสอบในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระเบียบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดสอบปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบแนวคิดนั้นถูกต้องหรือผิด
5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ อาจเริ่มต้นจากบุคคล(ครู/นักวิจัย) คนเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา/รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางเชิงรูปธรรมจากกระบวนการพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎี ได้แนวทางการวิจัยปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติการจะทำให้รูปแบบแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2545 : 9) ได้สรุปหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

ไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของบุคคล



3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ที่ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณี หรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือกระทำการต่อตัวแปร
9. ปัญหา วัตถุประสงค์และระเบียบวิธี มีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหา

ความรู้ความจริง

10. มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับ

ปัญหาได้

12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบ หรือความเป็นวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและนำไปใช้จริง
14. ใช้วิธีการแบบบรรยายข้อมูล หรืออภิปรายร่วมกันเป็นธรรมชาติ
15. คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจ

การตีความหมายและการคิดแบบอิสระ

16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป หลักการสำคัญๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลง เป็นการทำงานของกลุ่ม และใช้การปรึกษาหารือร่วมทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ใช้สะท้อนการปฏิบัติ โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ และเป็นการสร้างความรู้ใหม่

4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2537 : 11-15) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวางแผน (Planning) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญ ที่ต้องการให้มีการแก้ไข ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องอาจเป็นครูอื่น ๆ ที่สอนร่วมกัน นักเรียน ผู้ปกครองและ/หรือผู้บริหารวางแผนพร้อมกันสำรวจสภาพปัญหาสภาพการณ์ของปัญหาว่ามีอย่างไรปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร ปัญหานี้เกี่ยวข้องกับใครบ้าง วิธีการแก้ไขจะเป็นในรูปแบบใดบ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร การปฏิบัติการแก้ไข จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง เช่น ครูต้องเปลี่ยนวิธีการใช้คำถามในชั้นเรียน นักเรียนต้องทำงานเป็นกลุ่ม เนื้อหาบางหัวข้อในแบบเรียนจะต้องตัดทอนหรือขยายความเพิ่มเติม ผู้บริหารต้องรับทราบการเปลี่ยนแปลงบางอย่างและให้การสนับสนุนเป็นต้น ในขั้นของการวางแผนจะมีการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การใช้แนวคิดวิเคราะห์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในรูปแบบต่อไปนี้จะช่วยให้มองเห็นสภาพการณ์ปัญหาชัดเจนขึ้น



ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรม ขึ้นวางแผนมาดำเนินการลงมือปฏิบัติ มีการใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ประกอบไปด้วย โดยการรับฟัง ผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ จากการปฏิบัติจะเป็นข้อมูลย้อนกลับว่าแผนที่วางไว้ได้อย่างสมเหตุสมผล นั้นปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด และอาจมีอุปสรรคอื่น ๆ มาเกี่ยวข้องโดยไม่ได้คาดคิด ซึ่งเป็นผลมาจาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (เช่นถูกต่อต้านโดยผู้บริหารหรือนักเรียน) ฉะนั้นแผนงานที่กำหนดไว้ อาจจะไม่ยืดหยุ่นได้ นั่นคือการปฏิบัติการโดยมีลักษณะเป็น Fluid and Dynamic โดยผู้วิจัยต้องใช้ วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจที่เหมาะสมและมุ่งต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอน ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสังเกต (Observation) ขณะที่การวิจัยดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ที่วางไว้ เป็นเรื่องที่น่าแน่นอนว่าในสภาพจริงนั้นต้องมีความราบรื่น มีอุปสรรคและข้อขัดข้องบางประการ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสังเกตการณ์ควบคู่ไปด้วย ใช้การสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง ระมัดระวังด้วยความใจกว้าง (นั่นคือ เปิดใจรับฟังความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง) พร้อมกับการจดบันทึก สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง สิ่งที่ต้องการ คือ กระบวนการของการปฏิบัติ (The Action Process) ผลของการปฏิบัติการ (The Effect of Action) ซึ่งอาจเกิดโดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจก็ดีและสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของการปฏิบัติการ (The Circumstance and Constraints) การสังเกตนี้รวมถึงการรวบรวมผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งด้วยตา การได้ฟัง และ การใช้เครื่องมือ/แบบทดสอบวัดผลออกมาในเชิงตัวเลขหรือใช้แบบสำรวจ แบบสอบถามวัดสิ่งที่ ต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงด้วย

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นสะท้อนผล (Reflection) ขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัย เชิงปฏิบัติการ คือการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ ปัญหา หรือสิ่งที่จำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและของระบบการศึกษาที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการถก/อภิปราย ปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็น พื้นฐานข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนปฏิบัติต่อไปหลังนักวิจัยทำการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือในกรณีแผนงาน นั้นสามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนาในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จในกรณีที่แผนงานนั้นยังไม่สามารถแก้ไข ปัญหา หรือพัฒนาได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 2 กรณี นักวิจัยสามารถย้อนกลับไปเริ่มต้นที่ ขั้นตอนที่ 2 ได้ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าการวิจัยประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (ประวัติ เอรารธรรม. 2545 : 5) โดยดำเนินการเป็นวงรอบ ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติ
2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้
3. การสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนการสังเกตการณ์ปฏิบัติรวบรวม

หลักฐานการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติที่ดำเนินการตามกลยุทธ์

4. การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการนำผลการปฏิบัติจากการเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยการประเมินและบันทึกผลต่างๆ ที่ผ่านมาในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการปัญหาข้อขัดแย้ง และสิ่ง



กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

การวิจัยปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangular Method) ซึ่งได้มีผู้อธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้

พันท์ทิพย์ รามสูต (2540 : 28 – 29) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อมูลว่า เนื่องจากข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะถูกสงสัยในประเด็นของความแม่นยำ (Validity) และความเชื่อถือได้ของข้อมูล ดังนั้นจึงมีการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีการสามเส้า เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. ข้อมูล (Data Triangulation)
2. ผู้วิจัย (Investigator Triangulation)
3. ทฤษฎี (Theory Triangulation)
4. วิธีการ (Methodology Triangulation)

การตรวจสอบสามเส้านี้ เป็นการใช้เทคนิคการเปรียบเทียบ คือ การเปรียบเทียบภายใน และการเปรียบเทียบภายนอก ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล เพื่อดูความถูกต้องของข้อมูลจากแหล่งที่ได้ข้อมูล มาทั้งแหล่ง เวลา สถานที่ และบุคคล ว่าถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างบุคคลที่ให้ข้อมูล ข้อมูล จะแตกต่างกันหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย เป็นการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนหรือผู้ทำการ เก็บข้อมูลแต่ละคน จะมีความแตกต่างในข้อมูลที่ได้มาอย่างไร

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี ในการตีความข้อมูล ถ้าผู้วิจัยเปลี่ยนแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบ จะทำให้ข้อสรุปจากเหตุการณ์มีความแตกต่างกันไปอย่างไร

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ถ้าใช้วิธีการสนทนากลุ่ม หรือ สังเกตการณ์อย่างเดียว จะแตกต่างจากการใช้หลายๆ วิธีรวมกันหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยคุณภาพ ใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากการศึกษารูปแบบหรือข้อมูลจำนวน หนึ่งเป็นหลัก ไม่ใช่สถิติแต่จะอาศัยทฤษฎีเป็นกรอบในการสรุป ผู้วิจัยต้องมีความรอบรู้ในแนวคิด ทฤษฎีอย่างกว้างขวาง เพื่อจะนำมาใช้เป็นแนวทางที่จะตีความข้อมูลได้หลายๆ แบบ การวิเคราะห์ แบบสร้างข้อสรุปมี 3 วิธี คือ

1. วิเคราะห์แบบอุปมัย (Analytic Induction) คือ วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูล จากปรากฏการณ์รูปธรรมที่มองเห็น เช่น พิธีกรรม การทำมาหากิน ความเป็นอยู่ในสังคม ซึ่งการสร้างข้อสรุปในขั้นต้นจะเป็นสมมติฐานชั่วคราว เมื่อได้รับการตรวจสอบยืนยันในขั้นต่อไปก็คือ เป็นข้อสรุปซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้นจึงเห็นว่า การสร้างข้อสรุปนี้ นักวิจัยจะทำอยู่เกือบทุก ขั้นตอนที่ได้รับสัมผัสกับปรากฏการณ์



2. การวิเคราะห์โดยจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิดตามขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำแบบที่ใช้ทฤษฎีและไม่ใช้ทฤษฎีก็ได้ การจำแนกโดยใช้ทฤษฎีโดยยึดแนวคิดของ Lofland (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 41 - 42 ; อ้างอิงมาจาก Lofland. 1971 : 44) ที่แยกปรากฏการณ์ออกเป็นการกระทำ กิจกรรม ความหมาย ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสภาพสังคม ดังอธิบายไว้แล้วในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยต้องพยายามตอบคำถามว่า สิ่งทีวิเคราะห์นั้นมีรูปแบบอย่างไร เกิดขึ้นอย่างไรกับใคร ทำไม มีผลกระทบอย่างไร เกิดจากสาเหตุอะไร เช่น สาเหตุเดียว สาเหตุซับซ้อน สาเหตุสะสม พอกพูน รุนแรง เป็นต้น การจำแนกโดยไม่มีทฤษฎี คือ จำแนกตามความเหมาะสมของข้อมูลอาจใช้สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้วิจัยก็ได้ เช่น แบ่งชนิดของเหตุการณ์ ระยะเวลาที่เหตุการณ์เกิด บุคคลที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวเหล่านี้แล้วพิจารณาว่าปรากฏการณ์นั้นจะเกิดขึ้นสม่าเสมออย่างไร หรือในสถานการณ์ใดมักจะเกิด เป็นต้น

3. การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) คือ การนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเป็นปรากฏการณ์ โดยทำเป็นตารางหาความสัมพันธ์ โดยแยกแยะแต่ละปรากฏการณ์ออกเป็นส่วน ๆ 6 ส่วน ตามที่กล่าวไว้ แล้วพิจารณาว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นมีผลเป็นอย่างไร

วรรณิ แกมเกต (2551 : 201) ได้ให้ความเห็นว่า การเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การตรวจสอบแบบสามเส้าซึ่งคุณภาพมีหลายวิธี (Triangulation) เป็นแนวคิดที่ถ่ายทอดมาจากแนวคิดของการสำรวจหรือการชี้ทิศในการเดินเรือ ซึ่งถ้ารู้จุดตั้งบนแผนที่สองจุด แล้วลากเส้นจากจุดทั้งสองมาตัดกันก็จะได้ทิศทาง หรือถ้ารู้จุดตั้งเพียงจุดเดียว ผู้สังเกตก็จะรู้ว่าเราควรจะอยู่ในทิศทางระนาบใดๆ ของเส้นนั้นๆ วิธีการตรวจสอบสามเส้านี้เปรียบเสมือนการตรึงความจริง ณ จุดหนึ่ง แล้วก็จะรู้ถึงความจริงอื่นๆ ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อมูลได้หลายวิธี

องอาจ นัยพัฒน์ (2551 : 252) ได้ให้ความเห็นว่า ในทางปฏิบัตินักวิจัยภาคสนามสามารถประเมินแบบแผนความสัมพันธ์ในข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบเชื่อมโยงแบบสามเส้าโดยใช้ผู้วิเคราะห์หรือตีความหมายข้อมูลแตกต่างกัน (Data Analyst/interpreter Triangulation) การตรวจสอบโดยตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (Member Checks) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (Peer Debriefing) และการตรวจสอบโดยใช้หลักฐานร่องรอย (Audit Trail) ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย เช่น สมุดบันทึกการสังเกตการณ์ในภาคสนาม (Field Note) และใบสำเนาถอดเสียงถ้อยคำให้สัมภาษณ์ (Interview Transcript)

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551 : 282) ได้ให้ความเห็นว่า เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลจึงไม่เน้นที่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงฝากไว้ที่คุณภาพของผู้วิจัย และการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ โดยจะต้องตรวจสอบข้อมูลในขณะที่เก็บข้อมูลอยู่ในภาคสนาม และเมื่อออกจากภาคสนามก็ต้องมีการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้นั้นเพียงพอที่จะตอบคำถามวิจัยได้หรือไม่ และข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงไร การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนิยมใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Method) ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่



1. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล เป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูล ต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านผู้วิจัย เป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าถ้าเปลี่ยนผู้เก็บ ข้อมูลเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยรวม 3 คนแล้ว ข้อมูลที่ได้ควรจะตรงกัน

3. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการ เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากวิธีการ เก็บข้อมูล 3 วิธีที่ต่างกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิม เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้ เอกสาร

สูกางค์ จันทวานิช (2553 : 128-130) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำคัญของการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพเรามักจะได้ยินเสมอว่า มีผู้สงสัยในความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพราะแคลงใจในความลำเอียงของนักวิจัยที่อาจเกิดขึ้นเมื่อได้ไปคลุกคลีกับปรากฏการณ์และผู้ให้ข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพตระหนักดีถึงข้อสงสัยนี้ และได้วางมาตรการที่จะป้องกันความผิดพลาด นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) มีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี คือ

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ

1.1 การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่

1.1.1 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัยเคยสังเกตผู้ป่วยโรคจิตเวลาเช้า ควรตรวจสอบโดยการสังเกตผู้ป่วยเวลาบ่ายและเวลาอื่นด้วย

1.1.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ผู้ป่วยโรคจิตมีอาการคลุ้มคลั่งเมื่ออยู่ในบ้าน ถ้าหากไปอยู่ที่อื่นจะยังมีอาการคลุ้มคลั่งหรือไม่

1.1.3 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น เคยซักถามบุตรชายผู้ป่วยเปลี่ยนเป็นซักถามบุตรหญิง หรือพยาบาล หรือเปลี่ยนจากปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ ตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด ในกรณีที่ไม่วางใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิด ขณะที่ลงมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น



4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย สรุปได้ว่า ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยจะต้องใช้วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตีไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือข้อมูลเชิงปริมาณ ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือได้และความแม่นยำ (Validity) ผู้วิจัยจึงควรมีการตรวจสอบข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล ด้านผู้วิจัย ด้านทฤษฎีและด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล

บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่

เพื่อปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 30 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการโดยในปีการศึกษา 2544 ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติระดับเด็ก 3 ขวบเข้าเรียน แต่ให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ (โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ และครูอัตราจ้างหรือครูผู้สอนให้ช่วยดำเนินการสอนต่อไป) อาศัยอำนาจตามมาตรา 289 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ จึงได้รับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากสำนักงานพัฒนาชุมชนในปี พ.ศ. 2547 และจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาส การพัฒนาความพร้อมให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นไปตามพัฒนาการแห่งวัย เพื่อให้สามารถเข้ารับการศึกษาในระดับสูงขึ้นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมี 2 ศูนย์ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน เด็ก จำนวน 69 คน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา เป็นแผนที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 – 2559 มาตรฐานการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคต ทางด้านการจัดการศึกษา การส่งเสริมฟื้นฟูศาสนาและการดำรงรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นในอนาคตโดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาศึกษา ให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง



โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความจำเป็นที่ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ต้องดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษาเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยการจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนนอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐโดยคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และ 17 บัญญัติให้เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศให้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2544 ซึ่งตามแผนดังกล่าวจะต้องเป็นการถ่ายโอนกิจการด้านการจัดการศึกษา ทั้งการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในปี 2553 ทั้งนี้เป็นไปตามความพร้อม ความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น

แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก หมายถึง แผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา มีลักษณะเป็นการกำหนดการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี โดยมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้า

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. เป็นแผนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา
2. เป็นแผนที่แสดงแนวทางการพัฒนาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีลักษณะเฉพาะเจาะจงในการดำเนินงาน
3. เป็นแผนที่แสดงโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาในการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ

ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบ ทำให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานที่อาจส่งผลทั้งในเชิงสนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อกันเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง สามารถพัฒนาการศึกษาของประชาชนเยาวชน ำงถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ปรัชญาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่

“พัฒนาการดี มีความพร้อม น้อมนำคุณธรรม”

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาทุกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในชุมชนให้มีลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และมีความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ

เป้าหมาย

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ มุ่งเน้นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เด็กมีการพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านกิจกรรม สื่อ การเล่น และเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ในท้องถิ่น
 2. พันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
 - 2.1 จัดการศึกษาระดับก่อนปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
 - 2.2 จัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กริยามารยาทของผู้เรียน
 - 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ
- ทั้ง 4 ด้าน
- ในชั้นต่อไป
- ของท้องถิ่น
- 2.4 จัดการศึกษาให้นักเรียนเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนา
 - 2.5 จัดกิจกรรมทำนุบำรุงและปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่น
 - 2.7 ส่งเสริมความเป็นไทยรักสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และประชาธิปไตย
 - 2.8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาชุมชน องค์กรรัฐ และองค์กรเอกชน
3. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา
 - 3.1 บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก โดยสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรม
 - 3.2 สภาพห้องเรียน อาคาร สถานที่ และบรรยากาศ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการจัดการสอนของครู
 - 3.3 แผนการจัดประสบการณ์ สามารถส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กริยามารยาทของผู้เรียน
 - 3.4 การจัดการเรียนการสอน มีการบูรณาการโดยใช้แผนการจัดประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ครบทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
 - 3.5 นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนระดับชั้นที่สูงขึ้น
 - 3.6 นักเรียนเด็กมีค่านิยมที่ถูกต้อง ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
 - 3.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่น

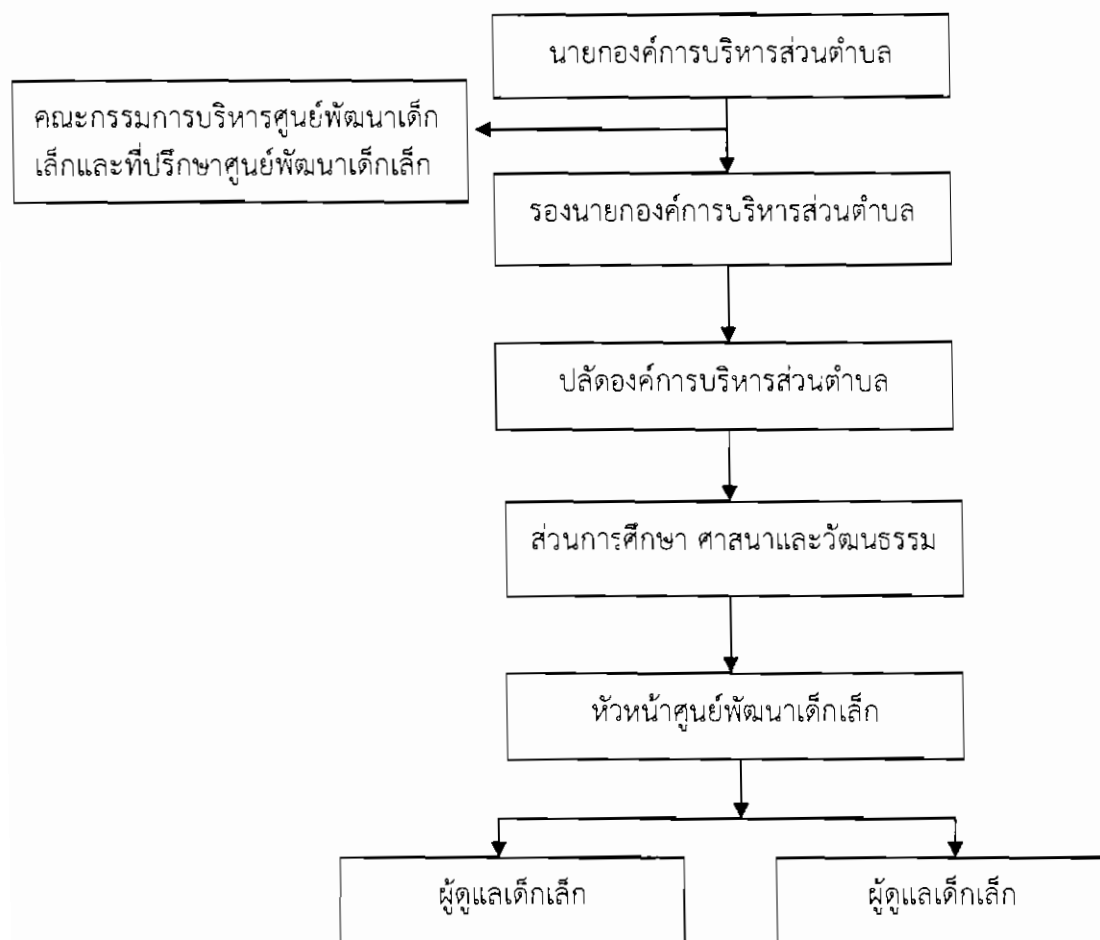


3.8 นักเรียนมีความเป็นไทย รักสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ ประชาธิปไตย

3.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน

3.10 มีระบบการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานและการบริหารศูนย์ ทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่



ภาพประกอบ 4 แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
ประจำปีงบประมาณ 2554 ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมฯ (2554 : 20)

กิจกรรมที่เสนอแนะให้จัดเป็นประจำทุกวัน ประกอบด้วย

1. กิจกรรมเสรี
2. กิจกรรมสร้างสรรค์
3. กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ
4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์



5. กิจกรรมกลางแจ้ง
6. เกมการศึกษา
7. การจัดตารางกิจกรรมประจำวัน
8. รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

การจัดตารางกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงานและสภาพชุมชน

ตาราง 1 กิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลอนยาวใหญ่

เวลา	กิจกรรม
07.30 – 08.30 น.	รับเด็กเป็นรายบุคคล
08.30 – 08.40 น.	เคารพธงชาติ สวดมนต์ ภายบริหาร
08.40 – 08.50 น.	ตรวจสุขภาพ
08.50 – 09.15 น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.15 – 10.00 น.	เตรียมสร้างประสบการณ์ชีวิต กิจกรรมกลุ่ม
10.00 – 10.20 น.	อาหารว่าง
10.20 – 11.00 น.	กิจกรรมศูนย์การเรียนรู้แบบเสรี กิจกรรมแบบพิเศษ ฯ
11.00 – 11.30 น.	กิจกรรมกลางแจ้ง
11.30 – 12.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน แปรงฟัน
12.00 – 14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00 – 14.20 น.	ตื่นนอนทำความสะอาดร่างกาย
14.20 – 14.30 น.	พัก ดื่มนม
14.30 – 15.00 น.	เพลง เกม สนทนา สรุบทบทวน
15.00 น.	ดูแลเด็ก เตรียมตัวกลับบ้าน

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดช่วงเวลา ไป-กลับ อาจเร็วหรือช้ากว่าที่เสนอไว้ในตัวอย่างซึ่งครูสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพชุมชนได้ แต่ควรมีกิจกรรมทุกประเภท
2. การจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมนั้น อาจจะเรียงลำดับใหม่ตามความสนใจของเด็ก เช่น อาจทำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ก่อนแล้วจึงทำกิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้ง โดยยึดหลักการจัดตามที่กล่าวข้างต้น
3. การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ในบางวันอาจใช้เวลานานกว่าที่กำหนดในตารางกิจกรรมประจำวันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจของเด็กและลักษณะนิสัย เช่น การจัดทัศนศึกษา การประกอบอาหาร การปฏิบัติทดลอง ฯลฯ อาจใช้เวลานานและในวันนั้นอาจต้องงดกิจกรรมบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ ฯลฯ



สรุปโดยรวม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน เด็กนักเรียน จำนวน 69 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาความพร้อมให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นไปตามพัฒนาการแห่งวัย เพื่อให้สามารถเข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เฉลิมเกียรติ สง่าศรี (2549 : 78-79) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่นทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน พบว่า ก่อนการพัฒนาครูยังไม่เข้าใจการเขียนแผนการสอนการจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ หลังจากดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 แล้วปรากฏว่า การให้ศึกษาเอกสารแล้ว ครูเข้าใจการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการสอนดีขึ้น อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูมีความเข้าใจและสามารถเขียนแผนการสอนได้อย่างถูกต้อง การศึกษาดูงาน ครูได้เห็นแผนการสอนและวิธีการจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และสร้างความเข้าใจเพิ่มขึ้น การนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือ โดยการใช้เหตุผลร่วมกันในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนของครู ครูสามารถจัดกิจกรรมได้อยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการพัฒนาทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดกิจกรรมการสอนตามแผนการสอนได้อย่างถูกต้อง

นริศรา ชมจุมจัง (2550 : 125-127) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ กิ่งอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการพัฒนาผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ไม่สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้และยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ 2 กิจกรรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งได้เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการมาให้ความรู้ และการนิเทศภายใน โดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศการสอน พบว่า ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสามารถเขียนแผนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ แต่บุคลากรบางท่านยังขาดความชำนาญในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์และการจัดประสบการณ์อยู่บ้างในบางขั้นตอน จึงได้มีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน บุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันโดยมีผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศการสอนคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง พบว่า ผู้ดูแลเด็กสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ตามขั้นตอนของการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเด็กปฐมวัย



ประภัสสร ประทุมตา (2550 : 83-84) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัด
 ประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
 ได้ดำเนินเป็น 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ
 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
 กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเป็นอย่างดี และ
 สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง
 2) ด้านความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ พบว่า ได้มีการแก้ไข
 แผนการสอนตามที่ได้รับคำแนะนำให้แก้ไข ผู้ให้การนิเทศจัดเวลาในการตรวจแผนการสอนมากขึ้น
 เพื่อให้สามารถตรวจแผนการสอนได้อย่างละเอียด กลุ่มเป้าหมายจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
 โดยภาพรวมกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
 มากขึ้น และสามารถเขียนแผนแบบบูรณาการได้ด้วยตนเอง 3) ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัด
 ประสบการณ์แบบบูรณาการ ในวงรอบที่ 2 พบว่า มีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้เทคนิคเร้า
 ความสนใจและทบทวนเนื้อหาที่ได้เรียนมาแล้ว การสอนดำเนินกิจกรรมตามแผนการสอนโดยใช้เทคนิค
 บรรยายและอธิบายให้นักเรียนซาบซึ้งและกระบวนกรกลุ่ม นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ครูมีความมั่นใจ
 ในการสอน และมีความแม่นยำในเนื้อหามากขึ้น ชั้นสรุปการสอนมีการสรุปบทเรียน โดยครูและ
 นักเรียนได้ร่วมกันสรุปและมีกิจกรรมการทำงานตามใบงานที่ได้มอบหมายให้ โดยครูเป็นผู้นำใน
 การทำงานตามใบงาน รูปแบบในการใช้สื่อการสอน ใช้สื่อที่ผู้สอนจัดทำขึ้นจากวัสดุต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน
 ห้องเรียน การใช้สื่อมีความเหมาะสม แต่เวลาในการใช้สื่อบางครั้งไม่เพียงพอกับเวลาที่สอน
 การปกครองชั้นเรียนและการจัดบรรยากาศ ดี มีความเป็นธรรมชาตินักเรียนให้ความสนใจการเรียน
 และไม่เครียด การประเมินผล วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ครูใช้คำถาม และ
 การสังเกตพฤติกรรมนักเรียนขณะนั่งเรียน มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน

เพลินพิศ จันทรโคตร (2551 : 90-91) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียน
 มุกดาหารในการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากร
 ครูโรงเรียนมุกดาหารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ กล่าวคือ ยึดแบบเรียนและตนเอง
 มากกว่ายึดผู้เรียน ไม่เข้าใจวิธีการจัดการเรียนการสอน ไม่ปรับเปลี่ยนการเรียนและการสอน
 เน้นการสอนแบบบรรยายเพื่อบอกความรู้แบบบูรณาการได้ตามขั้นตอน หลังจากการพัฒนาบุคลากรใน
 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ ประชุมปฏิบัติการ
 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วยบรรยายให้
 ความรู้โดยวิทยากรและการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติตามใบงาน และกิจกรรมการนิเทศการสอนให้บุคลากร
 มีความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ประกอบด้วย การสังเกตการณ์สอนและ
 การให้คำปรึกษา ในวงรอบที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้
 แบบบูรณาการและสามารถเขียนแผนจัดการเรียนรู้ตามรอบ 6 ขั้นตอนได้ แต่บุคลากรบางคงยังไม่
 สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการวัดผลประเมินผลได้ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
 และเมื่อได้รับการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เรื่องการสอนโดยใช้
 การสังเกตการณ์สอนควบคู่กับการให้คำปรึกษาแนะนำในการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรม



การเรียนการสอนแบบบูรณาการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาตนเองขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ตามขั้นตอน มีกระบวนการและด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมีความมั่นใจในการนำแผนการสอนไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการได้เป็นอย่างดี

เพ็ญศรี ชัดตะโล (2551 : 106-107) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ส่งผลให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมากขึ้น โดยพิจารณาจากผลการทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 80.67) นอกจากนี้ ยังส่งผลให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากการนิเทศเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนแบบร่วมมือและความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 2 ครั้ง พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือทั้ง 2 ครั้ง อยู่ในระดับมาก

หັນ พันชัย (2551 : 80-82) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวจัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลการปฏิบัติการทั้ง 3 กิจกรรม ทำให้ครูสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างถูกต้อง และมีเจตคติที่ดีต่อการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งขึ้น ครูใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียนได้มากขึ้น และผลที่เกิดขึ้นจากการที่ครูสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ และใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายนั้น ทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และมีความสุขกับการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งขึ้น นักเรียนสนใจบทเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์เต็มได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนโรงเรียนบ้านหนองหัวจัวมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูสูงขึ้นด้วย

ปริยานุช ไกยสิทธิ์ (2552 : 127-129) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ครูผู้ดูแลเด็กทั้ง 2 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก แนวคิดพื้นฐาน ปรัชญาการศึกษาและหลักการในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย การจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยที่ควรจัดให้กับเด็กปฐมวัยสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยได้อย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ ส่วนการจัดประสบการณ์ตามกรอบกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมนั้น ยังไม่สามารถจัดได้ครบทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่



กิจกรรมกลางแจ้งกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมเกมการศึกษา จึงได้พัฒนา
ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ ผลการพัฒนาพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัด
ประสบการณ์ระดับปฐมวัยทั้ง 6 กิจกรรมได้ดีขึ้น ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน
มีความสุขและสนุกสนานกับการร่วมกิจกรรมมากขึ้น ดังนั้น เมื่อพัฒนาครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว
ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนและจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยทั้ง 6
กิจกรรมได้ดีขึ้น

ยศกร ปวงสุข (2552 : 91-93) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลงิ้ว อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็ก
ปฐมวัยในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน การนิเทศ
ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อะไร
และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น แต่มีกลุ่มผู้ร่วม
ศึกษาค้นคว้าจำนวนหนึ่ง ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ
เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับการจัดทำแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ทำให้กลุ่ม
ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และ
ปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงตามพัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและ
เรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียน มีความสนุกสนาน กล้าคิดกล้าแสดงออก และสามารถปฏิบัติตาม
กิจกรรมที่ครูกำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง

สุภัญญา แก้วจันทรา (2552 : 106-107) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนอง
บัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการในวงรอบที่ 1 ดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์ที่ 1 การอบรม
เชิงปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 4 คน การอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถพัฒนา
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ
บูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ
โดยมีกระบวนการจัดกิจกรรม ดังนี้ การกำหนดหัวข้อเรื่องที่สอน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินปรับปรุงและ
พัฒนาการสอน กลยุทธ์ที่ 2 การนิเทศการสอน จากการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 4 คน
ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังไม่สามารถจัดประสบการณ์ตามแผนการจัดการประสบการณ์แบบบูรณาการ
ได้ทุกกิจกรรมซึ่งสามารถจัดประสบการณ์ไม่ครบทุกกิจกรรม ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาด
ความมั่นใจ มีความประหม่า และวิตกกังวลในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมปรึกษาหารือตกลงร่วมกันกำหนดและวางแผน เพื่อแก้ปัญหา
ในการพัฒนา กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการจัดกิจกรรมซึ่งเป็นประเด็นปัญหาในวงรอบที่ 2 โดยใช้
กลยุทธ์การนิเทศการสอน และเชิญวิทยากรคนเดิมมาให้คำแนะนำปรึกษาหารือ ให้ความช่วยเหลือ
แก้ไข ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมจนทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถพัฒนาตนเองและจัดกิจกรรม
ได้เป็น



ไตรรงค์ มณีคำ (2553 : 97-98) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตล อำเภอกีษะวดี จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การใช้กลยุทธ์ประชุมปฏิบัติการและการนิเทศการสอน กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดประสบการณ์ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเพราะกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมสร้างสรรค์และ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้ เนื่องจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ยังขาดความมั่นใจ ขาดความชำนาญ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน พบว่าผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยที่มุ่งเน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้มีพัฒนาการ เป็นไปตามวัยครบสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ - จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ตามกรอบ การจัดกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์และจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำปรึกษาหารือ แนะนำช่วยเหลือและ ปรับปรุง แก้ไข และเทคนิคการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ และกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ที่เป็นประเด็นปัญหาจนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย ทั้ง 6 กิจกรรม ในชั้นเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ

อุมาพร ขวัญคุ้ม (2553 : 101-102) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัด ประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตม อำเภอกุยบุรี จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก ปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตม อำเภอกุยบุรี จังหวัดชัยภูมิ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น โดยก่อนการประชุมปฏิบัติการ ผลการทดสอบได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 67.34 หลังการประชุมปฏิบัติการได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 88 และสามารถเขียนแผนการจัด ประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ในระดับ ความเหมาะสมมาก และสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยตามแผนได้ ในระดับเหมาะสมมาก แต่เมื่อพิจารณาการประเมินเป็นรายข้อ พบว่า ยังมีบางข้ออยู่ในระดับ ความเหมาะสมปานกลาง ยังไม่เป็นที่น่าพอใจจึงให้ดำเนินการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศการสอน ซึ่งวิทยากรได้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้ กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ทั้ง 6 กิจกรรมในชั้นเรียนได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็น/เอ (N/A. 2007 : unpagged) ได้วิจัยเรื่อง จดหมายข่าวการดึงดูความสนใจและ การพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้กำหนดนโยบายและผู้นำทางการศึกษายอมรับ ว่า การพัฒนาคุณภาพครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่รัฐและเขตการศึกษาต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูให้สูง เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กทุกคน จะได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เด็กไม่ถูกทอดทิ้ง โดยต้องเริ่มที่การฝึกครูในทุก สถานศึกษาของรัฐทั่วประเทศให้มีคุณภาพสูง โดยจะสิ้นสุดในปี 2005/2006 แม้จะมีความต้องการใช้ ครูที่มี



เวลาเพิ่มเติมก็ตาม ในบางรัฐและเขตการศึกษายังคงเผชิญกับวิกฤตครูสูง มีอัตราการหมุนเวียนครูและการขาดแคลนครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่าง ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และการศึกษาพิเศษ ในหลายรัฐและเขตการศึกษาได้หาแนวทางในการรับสมัครและ/หรือการพัฒนาครูมีคุณภาพสูง จดหมายข่าวนี้เน้นกลยุทธ์หลายอย่างที่อาจเป็นประโยชน์ในการดึงดูดและการพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพสูงรวมทั้ง (1) การวางแผนการจัดหา (2) ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการผ่านการรับรอง Paraprofessionals ในห้องเรียนและ (3) การเตรียมการเป็นพันธมิตรกับครูในห้องเรียนและการออกไปอนุญาตโปรแกรมทางเลือก จดหมายข่าวสรุปว่าไม่ได้มีกลยุทธ์เดียวที่จะสรรหาหรือ การพัฒนาครูมีคุณภาพสูง ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เขตการศึกษาควรประเมินความต้องการของตนเองและนำกลยุทธ์หลาย ๆ กลยุทธ์ในแผนที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพสูง

ดانا (Dana, 2010 : unpagged) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาอาชีพเพื่อปรับปรุงคุณภาพครูให้มีความรู้ความสามารถเป็นครูมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า มีการสนทนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมถึงพูดคุยเกี่ยวกับคุณภาพครูในการสนทนาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพครู, มักจะเป็นการสนทนาทางการเมือง – การบริโภคด้วยมิติเดียวที่พูดถึงในการปรับปรุงคุณภาพครู เช่นครูมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอนนักเรียน ขาดการสนทนาทางการเมืองเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพครู ทั่วประเทศเป็นขบวนการที่เน้นว่าในการพัฒนาครูผู้สอน จะใช้เวลาในการเรียนรู้ เห็นได้ชัดว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน ของครูและความสามารถของครูในการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในการสอนของเขา คุณภาพครูเป็น unleashed เมื่อทำงานขั้นพื้นฐานของครูคือ "renormed" ที่มุ่งมั่นในการแก้ไขและปัญหาที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง revisiting. นี่คือนโยบายโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 อาจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้ที่ได้รับความรับผิดชอบ ในการจัดทำประวัติศาสตร์ครั้งแรกของครู(มหาวิทยาลัย) และในอดีตผู้ที่ได้รับผิดชอบในการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียน) สามารถทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันอย่างลงตัว อย่างมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ระยะยาว ซึ่งเป็นการฝังตัวสำหรับครูที่คาดหวังและครูฝึก "Job - ฝังตัวเรียนรู้" หมายถึงว่า การเรียนรู้ของครู (วิชาเอกและบริการ - in) ตั้งอยู่ในบริบทการศึกษาของเด็กที่เกิดขึ้นจริงหลักสูตรที่เกิดขึ้นจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของการปฏิบัติ พันธมิตรโรงเรียนและมหาวิทยาลัยสามารถที่จะทำให้งาน – ฝังความเป็นจริงการเรียนรู้สำหรับครูที่คาดหวังและการฝึกเหมือนกัน มหาวิทยาลัยสามารถนำเสนอโรงเรียนด้านเครื่องมือและบุคลากรที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้งาน – ฝังตัวอยู่ในโรงเรียน โรงเรียนสามารถนำเสนอบริบทมหาวิทยาลัยที่หลากหลาย สำหรับครูผู้สอนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ใช้งาน – ฝังตัวการเรียนรู้เป็นโรงเรียนและมหาวิทยาลัย พร้อมกันสามารถปฏิรูปการเรียนการสอน วิชาชีพครูและการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21

สติเฟนส์ (Stephens, 2010 : 12) ได้ศึกษาการทำงานของครูการศึกษาธุรกิจ และ นักศึกษาจะได้รับประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกงานครูให้ครูมีโอกาสเพิ่มทักษะความชำนาญ ในระดับอุตสาหกรรมของพวกเขา ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้ธุรกิจการศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาครูผู้สอนมีความรู้ทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องและทักษะที่เพิ่มขึ้น สำหรับการปรับปรุงด้านเทคนิค สภาพแวดล้อมการทำงานและแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประเมินทางด้านเทคนิคครอบคลุม มาตรฐานอุตสาหกรรมได้รับการยอมรับ ขอขอบคุณ Carl D. Perkins การงานอาชีพและเทคนิค



พระราชบัญญัติการศึกษา 2006 (Perkins IV), กลยุทธ์การเรียนรู้นี้จะกลายเป็นมืออาชีพกันมากขึ้น สำหรับโครงการศึกษาธุรกิจ Perkins IV นิยามใหม่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูการศึกษาธุรกิจ แต่เดิมรูปแบบที่พบบ่อยที่สุดของการพัฒนาวิชาชีพครู จากรายงานมีการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมดังกล่าวเป็นกำลังใจภายใต้ Perkins IV ไม่มีการพัฒนาอาชีพอีกต่อไป สามารถจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการหนึ่งวันหรือระยะสั้นหรือการประชุม การระบุกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาอาชีพใหม่กลายเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากการ Perkins IV ตัวเลือกหนึ่งในการสนับสนุน ตามภาษากฎหมาย คือ การพัฒนาอาชีพที่ใช้งานสำหรับครูผู้สอน ทรัพยากร Perkins IV อาจถูกใช้เพื่อการพัฒนาอาชีพทำงานตามที่ "ให้มั่นใจว่าครูและบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันทุกด้านของอุตสาหกรรม." กองทุนยังสามารถนำมาใช้สำหรับโปรแกรมฝึกงานที่ให้ประสบการณ์ทางธุรกิจเกี่ยวข้อง Perkins IV สนับสนุนการพัฒนาอาชีพที่ช่วยให้นักเรียนมัธยมศึกษา ด้านวิชาการและการประกอบอาชีพ เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ทักษะและจะใช้ในการทำงาน การออกกฎหมายสนับสนุนให้ครูมีโอกาสที่จะอยู่ในปัจจุบันที่มีความต้องการคาดหวังและวิธีการทำงาน เงินทุนสำหรับการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์ในการสอนนักเรียนทุกอาชีพสนับสนุนให้ความร่วมมือที่จะให้เข้มงวดมากขึ้น หลักสูตรการศึกษาแบบบูรณาการการศึกษาและธุรกิจ การเรียนรู้นำไปใช้ดังกล่าวจะช่วยให้แน่ใจว่านักเรียนมีพัฒนา ระดับความรู้ทางวิชาการและอุตสาหกรรมและทักษะในการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน

พอล และคณะ (Fall and others. 2011- 01.02) ได้วิจัยเรื่องความแตกต่างในการทำงานของนักการศึกษาพิเศษในอำเภอที่มีความยากจน และร่ำรวย ผลการวิจัยพบว่า ผู้เขียนใช้ ข้อมูลครูจากการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในการศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบและให้การสนับสนุนโรงเรียนในการจัดการพัฒนาอาชีพและการนำอาชีพนักการศึกษาพิเศษของอำเภอที่มีความยากจนและร่ำรวย จากรายงานครูในเขตความยากจนสูงมีสภาพการทำงานที่พึงประสงค์น้อยกว่าในอำเภอที่ร่ำรวย เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องครูผู้สอน ผู้ที่อยู่ในเขตยากจนสูง ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงานสนับสนุนน้อย พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยกว่าโรงเรียนที่ร่ำรวย แสดงให้เห็น Caseloads มีความหลากหลายสูงและอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามทั้งสองกลุ่มที่รายงานมีการพัฒนาวิชาชีพครูที่คล้ายกัน

ซีซิงค์ (Seezink. 2011-03) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของโรงเรียนตามนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิชาชีพครู : การศึกษาเปรียบเทียบนวัตกรรม ที่มีต่อความสามารถทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางการศึกษามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของการสอนครูผู้สอน ตลอดจนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการศึกษานี้ศึกษาถึงการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงครูให้เป็นครูมืออาชีพและวิธีการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่มีทรัพยากรมนุษย์และนโยบายที่แตกต่างกัน นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีส่วนร่วมสองประเภท : (1) ภาครัฐบังคับใช้การบริหารงานบุคคลแบบบูรณาการในระดับชาติและ (2) รับสมัครโรงเรียนและสถาบันฝึกอบรมครูที่จัดการศึกษาแบบบูรณาการในการพัฒนาครูและองค์กร, เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการวิจัยและวิชาชีพของครู จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน 9 โรงเรียน จำนวน 30 คน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพแยกเป็น 5 ข้อ คือ



:"การรักษาฐานความรู้", "การใช้และทดสอบ", "สะท้อน", "การทำงานร่วมกัน"และ"กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน" ด้านการกิจกรรมพัฒนาอาชีพครูผู้สอน พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่ารัฐบาลใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสมัครใจ และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิจัยและการนำไปใช้ในโรงเรียนจะถูกกล่าวถึง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อความเจริญก้าวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้งานมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพราะถ้าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้กลุ่มให้ข้อมูล จำแนกเป็น
 - 1.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) จำนวน 5 คน

ประกอบด้วย

- 1.1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า คือ นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 คน
- 1.1.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน ประกอบด้วย
 - 1.1.2.1 ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง จำนวน 1 คน
 - 1.1.2.2 ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง(ผู้ช่วย) จำนวน 1 คน
 - 1.1.2.3 ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านตอนยาว ห้อง 1 จำนวน 1 คน
 - 1.1.2.4 ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านตอนยาว ห้อง 2 จำนวน 1 คน

- 1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ประกอบด้วย

- 1.2.1 วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

จำนวน 1 คน

1.2.2 นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3-5 ปี สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ จำนวน 69 คน

- 1.2.3 ผู้ปกครองเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ จำนวน 69 คน



ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของเคมมิส และแม็กแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart) (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis และ McTaggart. 1988 : 11 – 15) เป็นกระบวนการในการศึกษาค้นคว้าโดยดำเนินการเป็นวงรอบ (Spiral) แต่ละวงรอบประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบดังต่อไปนี้

วงรอบที่ 1

1. ขั้นการวางแผน (Planning) ดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน

และปัญหาในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา เริ่มจากการประชุมกลุ่ม (Focus Group Technique) ปรึกษาหารือและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

1.2 กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง จึงได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ดังนี้

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย มาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และฝึกทักษะการจัดประสบการณ์ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะสามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่ถูกต้อง และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

1.2.2 การนิเทศการสอน เพื่อกำกับติดตามและช่วยเหลือ แนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของกลุ่มเป้าหมาย โดยสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในห้องเรียนได้

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน โดยได้ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ปรากฏดังตาราง 2



ตาราง 2 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา งบประมาณปี 1

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือเก็บที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ - วิทยากรให้ความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 วิทยากรให้ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ - ผักปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ การสาธิตการสอน	-กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความสามารถด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ - กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ การเขียนแบบบูรณาการ ได้	17-18 พฤศจิกายน 2554 -17 พ.ย. 2554 ให้ความรู้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฯ, การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ, หลักการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการ, ผักเขียนแผนฯ(ต่อ), สาธิตการสอนและประเมินผลการเขียนแผนฯ	- ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 5 คน - วิทยากร 1 คน	- การทดสอบก่อน-หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ - การสัมภาษณ์ - การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	แบบทดสอบก่อน-หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ - แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1	วิทยากร 1 คน - ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 5 คน



กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือเก็บที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล
<p>ประชุมวางแผน การประชุม แผนการจัด ประสบการณ์การ เรียนรู้</p> <p>- ประเมินผลการ จัดทำแผนการ เรียนรู้แบบ</p> <p>บูรณาการ</p>	<p>-กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จัดทำแผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการได้ถูกต้อง</p>	<p>28-30 พ.ย. 2554</p> <p>-28 พ.ย. 2554 ประชุมวางแผนการ ประเมินผล -29 พ.ย. 2554 ประเมินการจัดทำ แผนฯ ศพด.บ้าน ดอนยาว -30 พ.ย. 2554 ประเมินการจัดทำ แผนฯ ศพด.บ้าน ป่าตะแบง</p>	<p>- กลุ่มเป้าหมาย 4 คน - ผู้สังเกต 3 คน</p>	<p>- การประเมินแผน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้</p>	<p>-แบบประเมินแผน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้</p>	<p>- ผู้สังเกต 3 คน - กลุ่มเป้าหมาย 4 คน</p>



ตาราง 2 (ต่อ)

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือเก็บที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล
2. การนิเทศ การสอน - การวางแผน การนิเทศ - นิเทศเกี่ยวกับ การจัดประสบ การณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการ ในชั้นเรียน - ประเมินผล การนิเทศ ปรับปรุง การดำเนิน การนิเทศ	- เพื่อวางแผนและเตรียม ความพร้อมก่อนการนิเทศ - กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า นำแผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการไปใช้สอน ได้จริง - เพื่อทราบผลการนิเทศ ตามขั้นตอน วิธีการนิเทศ และผลการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบูรณาการ และ ปรับปรุงการนิเทศในครั้ง ต่อไป	1-19 ธันวาคม 2554 1 ธ.ค. 2554 วางแผนและเตรียม ความพร้อมก่อน การนิเทศ -13 ถึง 16 ธ.ค. 2554 นิเทศการ สอนฯ -19 ธ.ค. 2554 ผู้ศึกษาค้นคว้าและ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประชุมสรุปผล การนิเทศ, ประเมินผลและ ปรับปรุงการ ดำเนินการนิเทศ	- กลุ่มเป้าหมาย 4 คน - ผู้นิเทศ 3 คน - นักเรียน 69 คน	- การสังเกตการณ์สอน ของผู้ดูแลเด็ก - การสังเกตพฤติกรรมการ เรียนของนักเรียน - การบันทึก	- แบบสังเกตการสอน ของผู้ดูแลเด็ก ฉบับที่ 1 แบบสังเกตพฤติกรรมการ เรียนของนักเรียน ฉบับที่ 2 - แบบบันทึก	- กลุ่มเป้าหมาย 4 คน - ผู้นิเทศ 3 คน - นักเรียน 69 คน - ผู้ปกครองเด็ก นักเรียน 69 คน



2. ขั้นการปฏิบัติ (Action) ดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าลงมือปฏิบัติตามแผนและปฏิทินการปฏิบัติงาน (Action Plan) ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 กำหนดการนิเทศการสอน

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรมการนิเทศ	ผู้นิเทศ
13 ธันวาคม 2554	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถในการ จัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ	-วิทยากร -ปลัด อบต. -ผู้ศึกษาค้นคว้า
14 ธันวาคม 2554	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-วิทยากร -ปลัด อบต. -ผู้ศึกษาค้นคว้า
15 ธันวาคม 2554	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-วิทยากร -ปลัด อบต. -ผู้ศึกษาค้นคว้า
16 ธันวาคม 2554	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-วิทยากร -ปลัด อบต. -ผู้ศึกษาค้นคว้า

3. ขั้นการสังเกต (Observation) ได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลและผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ ดำเนินการโดยใช้การทดสอบ การสัมภาษณ์ การประเมินแผน การบันทึกผลการสังเกต การนิเทศการการจัดประสบการณ์ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (Action Plan)

3.2 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ของข้อมูลทำความเข้าใจ และตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อที่จะนำข้อมูล



ที่เชื่อถือได้ไปสนับสนุนข้อสรุป (Supported Evidence) ที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (Action Plan)

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการดังนี้

4.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนและสะท้อนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนว่ากิจกรรมใดบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร และนำผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน (Re-planning) ใหม่ต่อไป

4.2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน อย่างต่อเนื่องเป็นวงจร P-A-O-R พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น และผลจากการวิจัยและพัฒนา คือกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนได้

วงรอบที่ 2

1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 สภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า การดำเนินการในวงรอบที่ 1 ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายขาดความมั่นใจในการนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ แต่กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายได้ประชุมปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะสิ่งที่ยังบกพร่อง หาข้อสรุปและทำการสะท้อนผลกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นร่วมกันกำหนดแนวทางปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้นจึงมีข้อสรุปร่วมกันว่า ควรได้รับการฝึกปฏิบัติต่อไป โดยไม่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการอีกในวงรอบที่ 2

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

1.3 แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ วงรอบที่ 2 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ประมวลข้อมูลนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นแผนปฏิบัติการ ดังตาราง 4



ตาราง 4 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา วรรณอบที่ 2



กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้เกี่ยวข้อง	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือเก็บที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล
การนิเทศ แบบกัลยาณมิตร -วางแผน การนิเทศ	-วางแผนและเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ	9 - 23 มกราคม 2555	-ผู้ศึกษาค้นคว้า และกลุ่ม เป้าหมาย 4 คน	-การบันทึก	-แบบบันทึก	-ผู้ศึกษาค้นคว้า -กลุ่มเป้าหมาย 4 คน
การปฏิบัติ การนิเทศ	-แนะนำเทคนิค วิธีการสอนในชั้นเรียน	-9 ม.ค. 2555 วางแผนการนิเทศ -17 ถึง 20 ม.ค. 2555 นิเทศแบบ กัลยาณมิตร		-การสัมภาษณ์ -แบบประเมินฯ	-แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินฯ	
-การประเมินผล การนิเทศ	-ทราบผลการนิเทศตามขั้นตอน วิธีการนิเทศ และผลการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ	23 ม.ค. 2555 ประเมินผล การนิเทศ		-การบันทึก	แบบบันทึก	

2. ชั้นปฏิบัติการ (Action)

2.1 การนิเทศเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยวิทยากร คือนางสาวรุจิรดา พรหมเสน ผู้ศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 การวางแผนการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อวางแผนและเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศในวันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 โดยผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการโดยร่วมประชุมปรึกษาหารือ ชี้แจงระดมพลังสมอง เพื่อเสนอผู้บริหารกำหนดการนิเทศ มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบ และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเป้าหมาย

2.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อแนะนำเทคนิค วิธีการสอน ในชั้นเรียนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ระหว่างวันที่ 17 ถึง 20 มกราคม พ.ศ. 2555 โดยผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ดังตาราง 5

ตาราง 5 กำหนดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรมการนิเทศ	ผู้นิเทศ
17 มกราคม 2555	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-ผู้ศึกษาค้นคว้า
18 มกราคม 2555	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-ผู้ศึกษาค้นคว้า
19 มกราคม 2555	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-ผู้ศึกษาค้นคว้า
20 มกราคม 2555	10.20- 11.00	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	นิเทศให้คำแนะนำ และประเมิน ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	-ผู้ศึกษาค้นคว้า



2.1.3 การประเมินผลการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อทราบผลการนิเทศตามขั้นตอน วิธีการนิเทศ และผลการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในวันที่ 23 เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ดำเนินการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบผลการนิเทศว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถมากน้อยเพียงใด อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

3. ชั้นสังเกต (Observation)

3.1 การนิเทศ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 การวางแผนการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลเสนอการประชุมวางแผนการนิเทศ กำหนดการนิเทศ การเตรียมพร้อมก่อนการนิเทศ โดยการบันทึกกิจกรรม การสังเกต การสัมภาษณ์ โดยใช้แบบบันทึกกิจกรรม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ จากแหล่งข้อมูล คือ กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

3.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การบันทึกกิจกรรม การสังเกตการสอน การประชุมวิเคราะห์การสอนโดยการสัมภาษณ์ การบันทึกกิจกรรม และการสังเกตการสอน โดยแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4. ชั้นการสะท้อนผล (Reflection)

4.1 การนิเทศ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1.1 การวางแผนการนิเทศ ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับบันทึกกิจกรรม การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกกิจกรรม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์

4.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยกิจกรรมการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกกิจกรรม การสังเกต และการสัมภาษณ์

4.1.3 การประเมินผลการนิเทศ ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลที่เป็นผลมาจากการนิเทศ ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกกิจกรรมการสังเกต และการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินผลการนิเทศและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ประเภท 6 ฉบับ ดังต่อไปนี้

1. แบบทดสอบ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ



3. แบบประเมิน จำนวน 1 ฉบับ

4. แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. แบบทดสอบก่อน-หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ฉบับ

เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้ทดสอบผู้ดูแลเด็กก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบปลายเปิด

จำนวน 2 ฉบับ

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย หลังจากการศึกษาเอกสารชุดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าใช้สัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียน หลังจากจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3. แบบประเมิน จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมาย โดยวิทยากรใช้ประเมินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมาย ระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. แบบสังเกต เป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

แบบสังเกต ฉบับที่ 1 สำหรับคณะผู้นิเทศใช้สังเกตพฤติกรรมการสอนของเป้าหมาย ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับนักเรียน ระหว่างการนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

แบบสังเกต ฉบับที่ 2 สำหรับคณะผู้นิเทศใช้สังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยของกลุ่มเป้าหมาย ระหว่างการนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. วิธีสร้างแบบทดสอบ

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์กรอบการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา ความคิดรวบยอด ความมุ่งหมายของการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวัดผล

1.4 ศึกษารูปแบบของการสร้างแบบทดสอบของภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2552 : 62-68) แล้วสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ต้องการจริงจำนวน 20 ข้อ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในเรื่องคำชี้แจงในแบบทดสอบจะต้องระบุให้มีความชัดเจน โดยดำเนินการสร้างแบบทดสอบ จำนวน 1 ฉบับ ใช้สำหรับวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ



1.5 ปรับปรุงแบบทดสอบตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามเพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ เนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณา ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

1.6.1 นายสนทยา เมยมงคล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.6.2 นางเฉลียง พลสุข ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านโกรกสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.6.3 นางสาววิรุณัฐ วรามิตร ตำแหน่ง ครูชำนาญการโรงเรียนหันห้วยทรายพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผล

ผลปรากฏว่า แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 24 ข้อ จึงคัดเลือกไว้เพียง 20 ข้อ

1.7 นำแบบทดสอบที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

1.8 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าต่อไป

2. วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารในการสร้างแบบสัมภาษณ์ของภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2552 : 76-80) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า จะต้องสร้างแบบสัมภาษณ์ ที่มี ความสอดคล้องกับเป้าหมายกิจกรรม โดยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน และแบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามกรอบกลยุทธ์ที่ดำเนินการ

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือประเภทแบบสัมภาษณ์

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างตามขอบข่ายเนื้อหา จำนวน 2 ฉบับดังนี้



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ หลังจากศึกษาเอกสารการจัดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้ปกครองเด็กหลังจากผู้ดูแลเด็กได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการให้เด็กแล้ว

2.4 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการเพิ่มรายการสัมภาษณ์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของกิจกรรม

2.5 ปรับปรุงแก้ไขรายการสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เหมือนข้อ 1.6 พิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์หรือค่า IC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 75) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลปรากฏแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับมีค่า IC เท่ากับ 1.00 และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตรวจสอบสัมภาษณ์โดยให้เพิ่มรายการ ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะในแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน

2.6 ผู้ศึกษาค้นคว้าปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 ผู้ศึกษาค้นคว่านำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย (แต่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย) คือ ครูโรงเรียนบ้านนาดี จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของผลที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ได้ดังนี้

2.7.1 ความเข้าใจในสาระของคำถาม

2.7.2 การใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นคำถาม

2.7.3 ความซ้ำซ้อนของสาระที่จะถาม

2.7.4 ลักษณะของคำตอบที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบันทึก

คำตอบ

ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนบ้านนาดี จำนวน 5 คน มีความเข้าใจในสาระของคำถาม การใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละประเด็นมีความเหมาะสม สาระของคำถามไม่ซ้ำซ้อน และผู้ศึกษาค้นคว้าก็ได้แนวทางที่คาดว่าจะได้รับเพื่อนำมาบันทึกคำตอบต่อไป

2.8 ผู้ศึกษาค้นคว่านำข้อสรุปที่ได้และข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงเพื่อนำไปใช้จริงต่อไป

3. วิธีสร้างแบบประเมิน

3.1 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้าง



แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายของลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2546 : 30-36)
; อุมาพร ขวัญคุ้ม (2553 : 101-102) และไตรรงค์ มณีคำ (2553 : 97-98)

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

3.3 วิเคราะห์กรอบการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาสู่การกำหนดประเด็นการประเมินให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและกรอบการศึกษาค้นคว้า

3.4 ดำเนินการสร้างแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นลักษณะมีรายการตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มเป้าหมายมีการปฏิบัติตามรายการที่กำหนดไว้หรือไม่ดังนี้

3.1.4 กำหนดหัวเรื่อง

3.4.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

3.4.3 การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย

3.4.4 การวางแผนการสอน

3.4.5 การปฏิบัติการสอน

3.4.6 การปรับปรุงและพัฒนาการสอน

โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

3.5 ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับการประเมิน ใช้เกณฑ์เดียวกันกับข้อ 2.5

3.6 คัดเลือกข้อคำถามเพื่อการประเมินที่มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมิน คือ มีค่า IC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าแบบประเมินฯ มีค่า IC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ถือว่ามีคุณภาพนำไปใช้ได้

3.7 จัดพิมพ์แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีสร้างแบบสังเกต

4.1 ศึกษาวิเคราะห์กรอบเนื้อหาสาระที่ศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ

4.3 กำหนดประเด็นการสังเกต ตามกรอบของแต่ละด้าน จำนวน 2 ฉบับดังนี้
แบบสังเกต ฉบับที่ 1 ใช้สังเกตพฤติกรรมการสอนของกลุ่มเป้าหมายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับนักเรียน ระหว่างการนิเทศการสอนและการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการสังเกต วันที่สังเกต สถานที่สังเกต ตอนที่ 2 เป็นรายการสังเกต ที่แบ่งเป็น 3 ด้าน



- 1) สังเกตการนำเข้าสู่บทเรียน
- 2) สังเกตการดำเนินการสอน
- 3) สังเกตการสรุปผล

แบบสังเกต ฉบับที่ 2 ใช้สังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยของผู้ดูแลเด็ก ระหว่างการนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้รับการสังเกต วันที่สังเกต สถานที่สังเกต ตอนที่ 2 เป็นรายการสังเกตที่แบ่งเป็น 3 ด้าน

- 1) สังเกตความพร้อมก่อนเรียน
- 2) สังเกตความร่วมมือในการเรียน
- 3) สังเกตความกล้าแสดงออก

โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับ คือ

3 หมายถึง	มาก
2 หมายถึง	ปานกลาง
1 หมายถึง	น้อย

4.4 ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสังเกตเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของรายการสังเกต ใช้เกณฑ์เดียวกันกับข้อ 2.5

4.5 ผู้ศึกษาค้นคว้าปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้เพิ่มเติมรายการสังเกตด้านความกล้าแสดงออกของผู้เรียนด้านกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น และผลการประเมินค่า IC บรากว่าแบบสังเกตทั้ง 2 ฉบับ มีค่า IC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ถือว่ามีคุณภาพนำไปใช้ได้

4.6 จัดพิมพ์แบบสังเกตของกลุ่มเป้าหมายฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนานุเคราะห์ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ตามขั้นตอน P-A-O-R ตั้งแต่เดือน 17 พฤศจิกายน 2554 ถึง เดือน 23 มกราคม 2555



ตาราง 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูล	วิธีเก็บรวบรวม	แหล่งหรือผู้ให้ข้อมูล	วัน เดือน ปีที่เก็บข้อมูล
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			
1.1 ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน	-การทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	-กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 5 คน -วิทยากร 1 คน	17-18 พฤศจิกายน 2554
1.2 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน	-การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย -การระดมสมองการจัดประสบการณ์การเรียนรู้		
1.3 วางแผนการประเมินการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ	-การประเมินการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้	-กลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน -ผู้นิเทศ	28-30 พฤศจิกายน 2554
1.4 ประเมินการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้	ประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ	จำนวน 3 คน	
2. การนิเทศการสอน			
2.1 วางแผนการนิเทศ	-การสังเกตการณ์สอนของกลุ่มเป้าหมาย	-กลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน	1-19 ธันวาคม 2554
2.2 นิเทศการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการการสอนในห้องเรียนได้จริง	-การสังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน	-ผู้นิเทศจำนวน 3 คน -เด็กนักเรียนจำนวน 69 คน	
2.3 การประเมินผล การนิเทศ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -สัมภาษณ์ผู้ปกครองเด็ก	-ผู้ปกครองเด็กจำนวน 69 คน	



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมข้อมูล	วิธีเก็บรวบรวม	แหล่งหรือผู้ให้ข้อมูล	วัน เดือน ปีที่เก็บข้อมูล
3. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร			
3.1 วางแผนการนิเทศ	-การสังเกตการณ์สอนของผู้ดูแลเด็ก	-กลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน	9-23 มกราคม 2555
3.2 การปฏิบัติการนิเทศ	-การสังเกตพฤติกรรม	-ผู้ศึกษาค้นคว้าจำนวน 1 คน	
3.3 การประเมินผล การนิเทศ	การเรียนรู้ของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-เด็กนักเรียนจำนวน 69 คน	
	-สัมภาษณ์ผู้ปกครองเด็ก	-ผู้ปกครองเด็กจำนวน 69 คน	

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้านำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสังเกต และนำข้อมูลมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลจากแบบทดสอบ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้, แบบสังเกตการสอนของกลุ่มเป้าหมาย และแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาตรวจให้คะแนนในการทดสอบก่อน-หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย มาเปรียบเทียบเพื่อดูพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย และพิจารณาคะแนนสอบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (เสรี ลาชโรจน์. 2546 : 20)

คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจระดับมาก
 คะแนนร้อยละ 60-79.99 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจระดับปานกลาง
 คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจระดับน้อย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย



เกณฑ์การให้คะแนนแบบสังเกต

คะแนน 3 หมายถึง มาก

คะแนน 2 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 1 หมายถึง น้อย

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ของผู้ศึกษาค้นคว้ามารวบรวมเป็นหมวดหมู่หลอมรวมประเด็นที่เหมือนกันเข้าด้วยกันและแยกประเด็นที่มีความแตกต่างแล้วนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) โดยตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Technique) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีทดสอบควบคู่กับการสัมภาษณ์ และการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการตรวจสอบที่มาของแหล่งข้อมูลที่จะนำมาพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ แยกประเภท เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นคำถาม คำแนะนำ การอภิปรายแสดงความคิดเห็น มาสรุปเป็นประเด็นและนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอนนแดง จังหวัดนครราชสีมา อาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ผลการศึกษาค้นคว้านำเสนอตามลำดับ ดังนี้

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

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กิจกรรมพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยใช้เวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน คือ วันที่ 17 – 18 พฤศจิกายน 2554 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่

วันที่ 17 พฤศจิกายน 2554 โดยมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 5 คน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้เชิญวิทยากรผู้ให้การอบรม คือ นางเฉลียง พลสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง ตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ

เริ่มเวลา 09.00 น. พิธีเปิดพร้อมบรรยายพิเศษ โดยนายสุนทรพงษ์ มณีสุนทร นายองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ ต่อจากนั้นพิธีกรแนะนำวิทยากรผู้ให้ความรู้ วิทยากร ทักทายผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ และทดสอบความรู้พื้นฐานการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมประชุม ผลการทดสอบทำให้ทราบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในระดับน้อย ยังไม่ค่อยมีความรู้ตั้งแต่ รูปแบบหรือประเภทการบูรณาการ รวมถึงขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตั้งแต่ขั้นการกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน ขั้นกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นการกำหนดเนื้อหาหยาบๆ ขั้นการวางแผนการสอน ขั้นการปฏิบัติการสอน ขั้นการประเมินปรับปรุง และการพัฒนาการสอน วิทยากรแจกเอกสาร



การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ หลังจากนั้นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง แนวคิด ปรัชญา หลักการ ตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปสู่การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ตลอดจนหลักและวิธีการการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ รูปแบบหรือประเภทของการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของกระทรวงศึกษาธิการ และนักวิชาการ วิทยากรให้ความรู้ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ พัก 10 นาที เวลา 11.10- 12.00 น. วิทยากรให้ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน ขั้นตอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนกำหนดเนื้อหาย่อย ขั้นตอนวางแผนการสอน ขั้นตอนปฏิบัติการสอน และขั้นตอนประเมินปรับปรุงและการพัฒนาการสอน พักเที่ยง 12.00-13.00 น.

ภาคบ่ายเวลา 13.00-14.00 น. วิทยากรให้ความรู้การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ เวลา 14.00-15.30 น. วิทยากรให้ความรู้การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ องค์ประกอบของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล บันทึกหลังสอน เวลา 15.30 – 16.00 น. วิทยากรให้ข้อสังเกตและร่วมกันอภิปรายซักถามประเด็นปัญหาที่วิทยากร ปิดการประชุม

วันที่ 18 พฤศจิกายน 2554

ภาคเช้าเวลา 09.00 น. – 12.00 น. วิทยากรได้ทบทวนกิจกรรมที่ร่วมกันปฏิบัติในวันแรก แล้วได้บรรยายและให้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการต่อ และสาธิตแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเนื้อหาที่จะสอน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหาย่อย 4) การวางแผนการสอน 5) การปฏิบัติการสอน 6) การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน และวิทยากรได้เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายมีความสนใจ ตั้งใจ และสนุกสนานกับการสาธิตในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของวิทยากร

ภาคบ่าย เวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันทบทวนกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินมาตั้งแต่วันแรกและสนทนาถึงปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอน ต่อจากนั้นให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้นำเสนอผลงานโดยนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการที่เขียนไว้คนละ 1 แผน ลองฝึกปฏิบัติการสอนตามแผนที่เขียนไว้ โดยมีวิทยากรได้เป็นที่ปรึกษา เสนอแนะปรับปรุงแก้ไขการฝึกปฏิบัติจริง ในจุดที่บกพร่องและยังไม่สมบูรณ์ และประเมินผลการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ จากนั้นกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันสรุป ข้อมูลแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันจนเป็นที่น่าพอใจ และวิทยากรให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ทำแบบทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าตลอดจนได้บันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการประชุมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้งก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ



ดังตารางเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กลุ่มเป้าหมาย	ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ			หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ		
	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ	คะแนน	ร้อยละ	ระดับความรู้ ความเข้าใจ
คนที่ 1 ศูนย์บ้านป่าตะแบง	10	50	น้อย	17	85	มาก
คนที่ 2 ศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	7	35	น้อย	16	80	มาก
ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	8	40	น้อย	18	90	มาก
ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	12	60	ปานกลาง	19	95	มาก
รวม	37	46.25	น้อย	70	87.50	มาก
โดยเฉลี่ย		$\bar{X} = 9.25$			$\bar{X} = 17.50$	

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 4 คน มีคะแนนความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการก่อนได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการในระดับน้อย ร้อยละ 46.25 คะแนนรวม 37 ($\bar{X} = 9.25$) จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน เมื่อได้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว มีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการอยู่ในระดับมากทุกคน ร้อยละ 87.50 คะแนนรวม 70 ($\bar{X} = 17.50$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลังจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้มีความรู้ความเข้าใจในเพิ่มมากขึ้น

ผลการพัฒนาตามกรอบการศึกษาในด้านพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ หลังดำเนินการพัฒนาผู้ศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกับกลุ่มเป้าหมายนำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบสัมภาษณ์ นำมาจัดหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า เมื่อวิเคราะห์แล้วแปรผลได้ว่าสภาพทั่วไปในการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสม กลุ่มเป้าหมายทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนคือ ขั้นตอนกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน ขั้นตอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนกำหนดเนื้อหาหาย่อย ขั้นตอนวางแผนการสอน ขั้นตอนปฏิบัติการสอน และขั้นตอนประเมินปรับปรุงและการพัฒนาการสอน ทั้งจากการทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นรวมถึงการสังเกตการกลุ่มเป้าหมายทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย รวมถึงผลการดำเนินการ โดยการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กกัญฉะเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง



จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น และได้แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพราะได้รับความรู้ใหม่จากวิทยากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน มีทักษะในการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการและคิดว่านำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กให้มีพัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ สังคม ร่างกาย และสติปัญญาที่ดีขึ้น ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1. 17 พฤศจิกายน 2554 : การสัมภาษณ์)

“... การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน เรื่องราวจะต้องง่ายเหมาะสมกับวัย โดยอาจเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งของ ธรรมชาติที่ใกล้ตัวของเด็ก ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2. 17 พฤศจิกายน 2554 : การสัมภาษณ์)

“... การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน จะต้องจัดกิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวจังหวะ กิจกรรมในวงกลม กิจกรรมสร้างสรรค์เสรี กิจกรรมการเล่นตามมุม กิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรมเกมการศึกษา โดยการเล่น การจัดสภาพแวดล้อมการกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจ ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง. 18 พฤศจิกายน 2554 : การสัมภาษณ์)

“... หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดว่าตนเองสามารถทำได้ แต่ไม่ค่อยมีความมั่นใจในขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นเวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจริงๆ จะเกิดปัญหาหรือไม่ ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง. 18 พฤศจิกายน 2554 : การสัมภาษณ์)

ผลจากการพัฒนาตามกรอบการศึกษาในด้านความสามารถเขียนแผนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ กลุ่มเป้าหมายได้ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการและวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องเทคนิคการจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของเด็กปฐมวัย และเป็นแนวทางในการนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้ให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติ จนทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดทักษะมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติอีกเพื่อให้เกิดความชำนาญในการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ และถูกต้องตามขั้นตอน โดยผลการประเมินผลการเขียนแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ในวันที่ 29 - 30 พฤศจิกายน 2554 ผลปรากฏดังตาราง 8



ตาราง 8 ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์บ้านป่าตะแบง

รายการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การกำหนดหัวเรื่อง			
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.00	0.00	มาก
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.67	0.58	มาก
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้			
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	2.33	0.58	ปานกลาง
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.33	0.58	ปานกลาง
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย			
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.33	0.58	ปานกลาง
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	3.00	0.00	มาก
4. การวางแผนการสอน			
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	2.67	0.58	มาก
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	2.67	0.58	มาก
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.33	0.58	ปานกลาง
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	2.67	0.58	มาก
5. การปฏิบัติการสอน			
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	3.00	0.00	มาก
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.00	0.00	มาก
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.67	0.58	ปานกลาง
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน			
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุง หลังการสอน	2.67	0.58	มาก
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	3.00	0.00	มาก
โดยรวม	2.72	0.38	มาก



ตาราง 9 ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์บ้านป่าตะแบง(ผู้ช่วย)

รายการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การกำหนดหัวเรื่อง			
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3.00	0.00	มาก
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้			
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	2.00	0.00	ปานกลาง
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.67	0.58	มาก
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย			
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.33	0.58	ปานกลาง
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	3.00	0.00	มาก
4. การวางแผนการสอน			
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	2.33	0.58	ปานกลาง
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	2.33	0.58	ปานกลาง
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.33	0.58	มาก
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.00	0.00	ปานกลาง
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	2.67	0.58	มาก
5. การปฏิบัติการสอน			
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	2.33	0.58	ปานกลาง
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	2.33	0.58	ปานกลาง
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.00	0.00	ปานกลาง
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	2.33	0.58	ปานกลาง
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน			
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุง หลังการสอน	2.33	0.58	ปานกลาง
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	2.67	0.58	มาก
โดยรวม	2.48	0.40	ปานกลาง



ตาราง 10 ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1

รายการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การกำหนดหัวเรื่อง			
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3.00	0.00	มาก
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้			
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	2.67	0.58	ปานกลาง
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.67	0.58	มาก
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย			
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.33	0.58	ปานกลาง
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	3.00	0.00	มาก
4. การวางแผนการสอน			
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	2.67	0.58	มาก
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	2.67	0.58	มาก
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.33	0.58	ปานกลาง
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
5. การปฏิบัติการสอน			
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	2.67	0.58	มาก
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	2.67	0.58	มาก
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	3.00	0.00	ปานกลาง
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน			
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุง หลังการสอน	2.67	0.58	มาก
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	2.67	0.58	มาก
โดยรวม	2.73	0.40	มาก



ตาราง 11 ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2

รายการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. การกำหนดหัวเรื่อง			
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.00	0.00	มาก
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3.00	0.00	มาก
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3.00	0.00	มาก
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้			
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	2.67	0.58	ปานกลาง
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.67	0.58	มาก
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย			
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.67	0.58	มาก
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2.67	0.58	ปานกลาง
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	3.00	0.00	มาก
4. การวางแผนการสอน			
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	2.67	0.58	มาก
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	2.67	0.58	มาก
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	2.33	0.58	ปานกลาง
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2.67	0.58	มาก
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
5. การปฏิบัติการสอน			
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	2.67	0.58	มาก
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	2.67	0.58	มาก
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	3.00	0.00	ปานกลาง
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	3.00	0.00	มาก
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน			
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุง หลังการสอน	2.67	0.58	มาก
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	2.67	0.58	มาก
โดยรวม	2.78	0.35	มาก



ตาราง 12 สรุปผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

ผู้รับการประเมินฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง	2.72	0.38	มาก
2. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	2.48	0.40	ปานกลาง
3. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	2.73	0.40	มาก
4. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	2.78	0.35	มาก

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ($\bar{X} = 2.48$ ถึง $\bar{X} = 2.78$) วิทยากรได้ให้ข้อเสนอแนะ และสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ทั้งด้านเทคนิคกระบวนการและสภาพปัญหาที่พบ จากการตรวจแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สาระเรียนรู้ โดยกำหนดประเด็นหลัก ประเด็นรองครอบคลุมหลักสูตรส่วนใหญ่จะมีเขียนแผนการเรียนรู้ โดยทำการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ซึ่งจากการตรวจแผนการเรียนรู้ ปรากฏว่ามีการวิเคราะห์สาระการเรียนรู้

2. สาระสำคัญ จากการตรวจแผนการเรียนรู้ จะมีการกำหนดสาระสำคัญไว้ถูกต้องตามหลักสูตร โดยเฉพาะการแสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหา ผลการตรวจของผู้ตรวจแผนส่วนใหญ่มีการกำหนดความคิดรวบยอดของเนื้อหา และสาระสำคัญสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดความคิดรวบยอดของเนื้อหา

3. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการกำหนดจุดประสงค์ปลายทางครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

4. เนื้อหา ส่วนใหญ่ผู้ตรวจแผนการเรียนรู้ได้ตรวจพบว่า มีความถูกต้องครบถ้วน

5. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนใหญ่แผนการเรียนรู้ เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียน มีกิจกรรมที่หลากหลาย นำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสภาพจิตที่ดี ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กปฐมวัย ซึ่งจะนำผู้เรียนไปสู่คุณลักษณะที่เก่ง ดี และมีความสุข

6. การกำหนดสื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนกำหนดสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหา และความสนใจ แต่ในส่วนของการเป็นสื่อที่นักเรียนและครูร่วมกันผลิตนั้นยังไม่สูงมากนัก ควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติมากขึ้น

7. การประเมินผล ผู้ตรวจแผนการเรียนรู้ ส่วนใหญ่พบว่า วิธีการวัดและเครื่องมือสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง



สรุปผลการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน หลักการแนวทางในการจัดกิจกรรมการบูรณาการกิจกรรม ในแต่ละวัน การนำเรื่องราวใกล้ๆ ตัว ธรรมชาติรอบตัวในเรื่องง่าย ๆ มากำหนดเป็นหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมที่ต้องให้เด็กได้พัฒนาอย่างองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ตาม องค์ประกอบที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน แต่ยังไม่มีความชำนาญ และสามารถปฏิบัติตามแผนการจัดประสบการณ์ที่กำหนดได้แต่ยังไม่ราบรื่นและขาดความมั่นใจ

2. กลยุทธ์การนิเทศการสอน

กลยุทธ์การนิเทศการสอน มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจ ดำเนินการนิเทศการสอน โดยคณะกรรมการนิเทศการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดำเนินการในช่วงวันที่ 13-16 ธันวาคม 2554 ซึ่งได้ร่วมกันวางแผนการนิเทศการสอน ดังนี้

2.1 ชั้นวางแผนการนิเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในการจัดทำรายละเอียดของขั้นตอนการนิเทศการสอนเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวเรื่อง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ซึ่งเป็นการคาดการณ์หรือกำหนดการเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคตขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ชั้นเตรียมการนิเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการจัดเตรียมการนิเทศ ได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการนิเทศ เอกสาร แผนการสอน คู่มือครูที่เกี่ยวข้อง จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้

2.3 ชั้นดำเนินการนิเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการนิเทศตามแผน เพื่อให้คำแนะนำชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบปะ พูดคุย เยี่ยมชมการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยในที่ประชุมและในชั้นเรียน โดยอาศัยทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การสร้างบรรยากาศที่ดีตามความเหมาะสม

2.4 ชั้นประเมินผลการนิเทศ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกตการณ์สอนของกลุ่มเป้าหมาย แบบสังเกตพฤติกรรม การเรียนของเด็ก และแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

ผลการดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมการนิเทศการสอน หลังดำเนินการแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ประชุมกลุ่มเป้าหมายในวันที่ 19 ธันวาคม 2554 เวลา 09.00-16.00 น. โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากแบบสังเกตการณ์สอน แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็ก และแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 สำหรับผู้ปกครองของเด็ก นำมาจัดหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วสามารถแปลผลได้ว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคน มีการเตรียมการสอนจัดเนื้อหาสาระได้เหมาะสมกับนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการสอนแบบบูรณาการ



1. การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายด้านการจัดประสบการณ์ ผลการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดประสบการณ์ไปตามขั้นตอนที่กำหนดในแผนการจัดประสบการณ์ได้ถูกต้องครบทุกขั้นตอน ใช้เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน มีการดำเนินการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนด อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้ภาษาได้ถูกต้อง ยกตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จะจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการจัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์ และมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่ม ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย มีการสรุปตามวัตถุประสงค์และสั่งงานให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้า แต่การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นยังควรได้รับการปรับปรุง เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายยังมีความประหม่า ไม่มีความมั่นใจ ทำให้การดำเนินการไม่เป็นธรรมชาติ ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปผลการนิเทศการสอน จากแบบสังเกตพฤติกรรมผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ดังตาราง 13-16

ตาราง 13 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าตะแบง

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การนำเข้าสู่บทเรียนเร้าความสนใจของเด็ก	2	3	3	2.67	มาก
2. การดำเนินการสอน					
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดประสบการณ์	3	3	3	3.00	มาก
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้ภาษาได้ถูกต้อง	3	2	2	2.33	ปานกลาง
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จะจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง	3	3	2	2.67	มาก
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1.00	น้อย
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง	2	3	3	2.67	มาก



ตาราง 13 (ต่อ)

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัดประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม	3	3	3	3.00	มาก
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา	1	2	1	1.33	น้อย
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม	2	2	1	1.67	ปานกลาง
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม	2	2	3	2.33	ปานกลาง
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์	3	3	3	3.00	มาก
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล	3	3	3	3.00	มาก
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	3	3	3	3.00	มาก
3. การสรุป					
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรงตามจุดประสงค์	3	3	3	3.00	มาก
3.2 สั่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.51	มาก

จากตาราง 13 พบว่า จากการนิเทศการสอนของคณะกรรมการผู้นิเทศจำนวน 3 คน ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง มีพฤติกรรมในการสอนด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 14 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การนำเข้าสู่บทเรียนเร้าความสนใจของเด็ก	2	3	3	2.67	มาก
2. การดำเนินการสอน					
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัด ประสบการณ์	2	3	3	2.67	มาก
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่าย และใช้ภาษาได้ถูกต้อง	3	2	2	2.33	ปานกลาง
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง	3	2	2	2.33	ปานกลาง
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็ก มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1.00	น้อย
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง	2	2	3	2.33	ปานกลาง
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัด ประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม	3	3	3	3.00	มาก
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา	1	2	1	1.33	น้อย
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	น้อย
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม	1	1	1	1.00	น้อย
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัด ประสบการณ์	1	2	2	1.67	ปานกลาง
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล	3	1	3	2.33	มาก
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	2	1	1	1.33	น้อย
3. การสรุป					
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรง ตามจุดประสงค์	3	3	3	2.67	มาก
3.2 ส่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับ การจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป	3	3	3	2.67	มาก
โดยรวม				2.02	ปานกลาง



จากตาราง 14 พบว่า จากการนิเทศการสอนของคณะกรรมการผู้นิเทศจำนวน 3 คน ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย) มีคะแนนพฤติกรรม ในการสอนด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การนำเข้าสู่บทเรียนเร้าความสนใจของเด็ก	3	3	3	3.00	มาก
2. การดำเนินการสอน					
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดประสบการณ์	2	3	3	2.67	มาก
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่าย และใช้ภาษาได้ถูกต้อง	3	3	3	3.00	มาก
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง	3	2	2	2.33	ปานกลาง
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	2	1.33	น้อย
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง	3	3	3	3.00	มาก
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัดประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม	3	3	3	3.00	มาก
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา	3	3	3	3.00	มาก
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม	3	3	2	2.67	มาก
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม	2	2	2	2.00	ปานกลาง
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์	3	3	3	3.00	มาก
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล	3	3	3	3.00	มาก
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	3	3	3	3.00	มาก



ตาราง 15 (ต่อ)

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3. การสรุป					
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรงตามจุดประสงค์	2	2	2	2.00	ปานกลาง
3.2 สั่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.67	มาก

จากตาราง 15 พบว่า จากการนิเทศการสอนของคณะกรรมการผู้นิเทศจำนวน 3 คน ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1 มีคะแนนพฤติกรรมในการสอนด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การนำเข้าสู่บทเรียนเร้าความสนใจของเด็ก	3	3	3	3.00	มาก
2. การดำเนินการสอน					
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดประสบการณ์	3	3	3	3.00	มาก
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่ายและใช้ภาษาได้ถูกต้อง	3	3	3	3.00	มาก
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง	3	3	2	2.67	มาก
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	2	1.33	น้อย
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง	3	3	3	3.00	มาก



ตาราง 16 (ต่อ)

พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็ก	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัดประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม	3	3	3	3.00	มาก
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับเนื้อหา	3	3	3	3.00	มาก
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม	3	3	2	2.67	มาก
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม	2	2	2	2.00	ปานกลาง
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัดประสบการณ์	3	3	3	3.00	มาก
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล	3	3	3	3.00	มาก
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	3	3	3	3.00	มาก
3. การสรุป					
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรงตามจุดประสงค์	2	2	2	2.00	ปานกลาง
3.2 ส่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่า จากการนิเทศการสอนของคณะกรรมการผู้นิเทศ จำนวน 3 คน ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2 มีคะแนนพฤติกรรมในการสอนด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 17 สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

ผู้รับการประเมินฯ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง	2.51	มาก
2. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	2.02	ปานกลาง
3. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	2.67	มาก
4. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	2.71	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กซึ่งเป็น
กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 คน อยู่ในระดับ
ปานกลาง จำนวน 1 คน เมื่อพิจารณาการสังเกตพฤติกรรมการสอนเป็นรายบุคคล สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสม
2. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย) มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ซึ่งมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดง
ความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่
เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม
3. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1 มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดง
ความคิดเห็น
4. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2 มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดง
ความคิดเห็น

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย
ระหว่างการจัดรู้ด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า เด็กปฐมวัยมี
ความพร้อมก่อนเรียน ให้ความร่วมมือในการเรียนรู้ และกล้าแสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก
ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปผลการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย ได้ดังตาราง 18



ตาราง 18 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 1

พฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความพร้อมก่อนเรียน					
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน	3	3	3	3.00	มาก
ความร่วมมือในการเรียน					
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน	2	3	3	2.67	มาก
3. ผู้เรียนมีการสนทนาโต้ตอบในระหว่างเรียน	3	3	3	3.00	มาก
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมไปงาน	3	3	3	3.00	มาก
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมการเรียน	3	3	3	3.00	มาก
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม	2	3	3	2.67	มาก
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม	2	2	2	2.00	ปานกลาง
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม	2	2	3	2.33	ปานกลาง
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม	3	3	2	2.67	มาก
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	2	3	3	2.67	มาก
ความกล้าแสดงออก					
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม	3	3	3	3.00	มาก
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจการแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม	3	3	3	3.00	มาก
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.77	มาก

จากตาราง 18 พบว่า จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 1 ทำการสอนโดยผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง มีคะแนนพฤติกรรมการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 19 คะแนนสังเกตพฤติกรรมกรเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 2

พฤติกรรมกรเรียนของเด็กปฐมวัย	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความพร้อมก่อนเรียน					
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน	3	3	2	2.67	มาก
ความร่วมมือในการเรียน					
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน	3	2	3	2.67	มาก
3. ผู้เรียนมีการสนทนาได้ตอบในระหว่างเรียน	2	1	3	2.00	ปานกลาง
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมใบงาน	3	1	2	2.00	ปานกลาง
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมกรเรียน	2	3	3	2.67	มาก
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม	3	3	3	3.00	มาก
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม	2	3	2	2.33	ปานกลาง
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม	2	1	3	2.00	ปานกลาง
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม	3	3	2	2.67	มาก
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	2	2	3	2.33	มาก
ความกล้าแสดงออก					
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม	3	2	3	2.67	มาก
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจกรแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม	3	3	2	2.67	มาก
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.50	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า จากการสังเกตพฤติกรรมกรเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 2 ทำการสอนโดยผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย) มีคะแนนพฤติกรรมกรเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 20 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 3

พฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความพร้อมก่อนเรียน					
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน	3	3	3	3.00	มาก
ความร่วมมือในการเรียน					
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน	2	3	3	2.67	มาก
3. ผู้เรียนมีการสนทนาโต้ตอบในระหว่างเรียน	3	3	2	2.67	มาก
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมใบงาน	3	3	3	3.00	มาก
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมการเรียน	3	3	3	3.00	มาก
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม	2	3	2	2.33	ปานกลาง
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม	2	3	2	2.33	ปานกลาง
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม	2	3	2	2.33	ปานกลาง
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม	3	3	3	3.00	มาก
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	2	3	3	2.67	มาก
ความกล้าแสดงออก					
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม	3	3	2	2.67	มาก
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจการแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม	3	3	3	3.00	มาก
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น	3	3	3	3.00	มาก
โดยรวม				2.74	มาก

จากตาราง 20 พบว่า จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 3 ทำการสอนโดยผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1 มีพฤติกรรมการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 21 คะแนนสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 4

พฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย	ความเห็นของผู้สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความพร้อมก่อนเรียน					
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน	3	3	3	3.00	มาก
ความร่วมมือในการเรียน					
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน	2	3	3	2.67	มาก
3. ผู้เรียนมีการสนทนาโต้ตอบในระหว่างเรียน	3	3	2	2.67	มาก
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมใบงาน	3	3	3	3.00	มาก
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมการเรียน	3	3	3	3.00	มาก
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม	2	3	3	2.67	มาก
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม	2	3	3	2.67	มาก
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม	2	3	3	2.67	มาก
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม	3	3	3	3.00	มาก
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	2	3	3	2.67	มาก
ความกล้าแสดงออก					
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม	3	2	3	2.67	มาก
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจในการแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม	3	3	2	2.67	มาก
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น	3	2	3	2.67	มาก
โดยรวม				2.79	มาก

จากตาราง 21 พบว่า จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย กลุ่มที่ 4 ทำการสอนโดยผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2 มีพฤติกรรมการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 22 สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ จากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

ผู้รับการประเมินฯ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
1. เด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง ห้อง 1	2.77	มาก
2. เด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง ห้อง 2	2.50	ปานกลาง
3. เด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	2.74	มาก
4. เด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	2.79	มาก

จากตาราง 22 การสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการจากกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน พบว่าเด็กปฐมวัยมีพฤติกรรมการเรียนโดยรวมเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 กลุ่ม และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 กลุ่ม คือกลุ่มศูนย์บ้านป่าตะแบง ห้อง 2 ซึ่งพบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมการสนทนาได้ต่อระหว่างเรียน และการตั้งใจทำกิจกรรมใบงานยังมีน้อย ส่วนใหญ่จะส่งเสียงดังไม่เกี่ยวกับกิจกรรมและมักหยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม

หลังจากการนิเทศการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในแต่ละแห่งและได้สัมภาษณ์ผู้ปกครองเด็ก ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ มีข้อเสนอแนะ กลุ่มเป้าหมายได้นำไปปรับแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการใหม่เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ให้เกิดประสิทธิภาพ การสะท้อนผล ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองเด็ก ดังนี้

“... การนิเทศกิจกรรมนี้ ทำให้รู้ว่าการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์สำหรับเด็ก ให้เด็กได้แสดงออกอย่างมีเหตุผล ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง. 13 ธันวาคม 2554 : สัมภาษณ์)

“... ได้รับความรู้จากการนิเทศครั้งนี้เป็นอย่างมาก แต่ยังไม่มั่นใจในการขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง. 14 ธันวาคม 2554 : สัมภาษณ์)

“... หลังจากได้รับการนิเทศการสอนแล้ว คิดว่าจะนำความรู้ไปพัฒนาเด็กทั้ง การประดิษฐ์ สื่อและอุปกรณ์ ก็สามารถผลิตได้และใช้ประกอบการสอนได้ เพลงและเกมต่าง ๆ ก็ใช้สื่อประกอบได้ เด็กจึงจะสนใจและเกิดความคิดสร้างสรรค์ ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1. 15 ธันวาคม 2554 : สัมภาษณ์)



“... เด็กสนใจในกิจกรรมที่ครูจัดให้ มีความร่วมมือ และมีความสุข
ในการเรียน ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1. 16 ธันวาคม 2554 : สัมภาษณ์)

“... ผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดิฉันว่า
การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเหมาะสมมาก สำหรับเด็กปฐมวัยเด็กมีความตั้งใจกล้าแสดงออก
มีความสุขสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละวัน ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง. 13 ธันวาคม 2554 : แบบสัมภาษณ์)

“... เด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เด็กมีพัฒนาการ
ดีขึ้น ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง. 14 ธันวาคม 2554 : แบบสัมภาษณ์)

“... ได้รับคำชมจากเพื่อน ๆ ผู้ปกครองหลายคนว่าลูกมีการพัฒนาในทุกด้านเพิ่มมากขึ้น
กว่าเดิม ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว ห้อง 1. 16 ธันวาคม 2554 : แบบสัมภาษณ์)

“... เด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
คิดว่าการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เป็นการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ที่ม
ความเหมาะสม ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว ห้อง 2. 16 ธันวาคม 2554 : แบบสัมภาษณ์)

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศการสอน สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมาย
ทั้ง 4 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอนได้
จากการสังเกตพฤติกรรมการสอน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่
ในระดับมาก จำนวน 3 คน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน มีประเด็นที่ต้องนำไปปรับปรุง
ในวงรอบต่อไป คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น การใช้
เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิค
เพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ซึ่งยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและ
พัฒนาการสอน



การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

จากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา สามารถสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดที่ศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ให้ความสนใจทุกกิจกรรมของกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากทุกคน โดยเฉลี่ยร้อยละ 87.50 และสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างบูรณาการและการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ซึ่งหลังเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการแบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดหัวข้อที่จะสอน ขั้นตอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการกำหนดเนื้อหาย่อย ขั้นตอนการวางแผนการสอน ขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และขั้นตอนการประเมินปรับปรุงและการพัฒนาการสอน โดยมีกิจกรรมหลากหลายเชื่อมโยงกับวิชาอื่นหรือสาระอื่นอย่างกลมกลืน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

2. การจัดประสบการณ์ด้วยการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ พบว่า การดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศการสอน สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 คน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น มีประเด็นที่ต้องนำไปปรับปรุงในวงรอบต่อไป คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ซึ่งยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน กลุ่มเป้าหมายจึงร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางแก้ไข จึงควรมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป โดยการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 คือ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือแก่บุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามกรอบการศึกษา ระหว่างวันที่ 17-20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ซึ่งนำเสนอแต่ละขั้นตอน ดังนี้



การนิเทศเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยวิทยากร คือ นางสาวรุจิรดา พรหมเสน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความมั่นใจในการใช้แผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ สนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำให้กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้ โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 17-20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ทำการนิเทศโดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศ กิจกรรมมีการให้คำปรึกษาแนะนำ การหาข้อสรุปและสะท้อนผลร่วมกัน ระบบการนิเทศใช้วิธีการเช่นเดียวกับวงรอบที่ 1 แต่เน้นในเรื่องการให้คำปรึกษา การสังเกตร่วมกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันระดมแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดการนิเทศ ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการประเมินแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้ศึกษาค้นคว้า

รายการประเมินแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ	คะแนนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4
1. การกำหนดหัวเรื่อง				
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	3	3	3
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3	3	3	3
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3	3	3	2
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้				
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3	3	3	3
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	2	2	3	3
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3	2	2	3
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย				
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3	2	2	3
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	3	3	3
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	3	3	3	2
4. การวางแผนการสอน				
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	2	3	3	3
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	3	2	2	3
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	3	2	3	3
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	2	3	3
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	3	3	3	3
5. การปฏิบัติการสอน				
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	3	3	3	3
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	3	3	3	3



ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบบูรณาการ	คะแนนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2	3	3	3
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	3	3	3	3
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน				
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุง หลังการสอน	3	2	2	3
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	3	3	3	3
ค่าเฉลี่ย	2.85	2.65	2.80	2.90
ระดับความเหมาะสม	มาก	มาก	มาก	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.80			

จากตาราง 23 พบว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ การหาข้อสรุปและสะท้อนผลร่วมกันโดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ อยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน ค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.80

ตาราง 24 สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของ
กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับการประเมินฯ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม
1. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง	2.73	มาก
2. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย)	2.53	มาก
3. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	2.67	มาก
4. ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	2.87	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.70	มาก

จากตาราง 24 พบว่า การสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กจากการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร ทำให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกคน ค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.70



ตาราง 25 สรุปผลสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ จากกลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับการประเมินฯ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
1. เด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง ห้อง 1	2.85	มาก
2. เด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง ห้อง 2	2.62	มาก
3. เด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1	2.77	มาก
4. เด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2	2.92	มาก
โดยรวม	2.79	มาก

จากตาราง 25 การสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการจากกลุ่มเป้าหมาย พบว่าเด็กปฐมวัยมีพฤติกรรมการเรียนโดยรวมเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกคน ค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.79

จากการดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตรดังกล่าว ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความมั่นใจ ความพึงพอใจ และประสบผลสำเร็จในการสอนได้อย่างดียิ่ง ดังข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ ดังนี้

“... ดิฉันรู้สึกมีความมั่นใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการมากยิ่งขึ้น จากการที่ได้รับคำชี้แนะจากเพื่อนครูด้วยกันแล้ว และสามารถที่จะเขียนกิจกรรมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน โดยการบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง. 17 มกราคม 2555 : สัมภาษณ์)

“... ดิฉันเกิดความมั่นใจ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี เพราะการนิเทศทำให้ดิฉันรู้ข้อบกพร่องตนเองและพัฒนาปรับปรุง ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย). 18 มกราคม 2555 : สัมภาษณ์)

“... ยิ่งได้ฝึกเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อีกครั้ง ก็ยิ่งมีความมั่นใจ โดยเฉพาะการได้รับคำชี้แนะจากเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้มีเชื่อมั่นว่าจะสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างถูกต้อง ครบกระบวนการของการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1. 19 มกราคม 2555 : สัมภาษณ์)

“... การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้เรียนสนใจกิจกรรมการเรียนดี นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ตามความสามารถของตน ร่าเริงแจ่มใส ...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1. 19 มกราคม 2555 : สัมภาษณ์)



“... กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามธรรมชาติ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตาม แผนการเรียนรู้เป็นอย่างดี สนุกสนานในการเรียนรู้ ตอบสนองในกิจกรรมได้เป็นอย่างดี ...”

(ผู้ศึกษาค้นคว้า. 19 มกราคม 2555 : สังเกต)

“... ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ มีวิธีสอนหลากหลาย เด็กก็มีความรู้ กล้าแสดงออก มีความสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละวัน ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง. 19 มกราคม 2555 : แบบสัมภาษณ์)

“... ลูกมีพัฒนาการดีขึ้น ทุกๆด้าน ไม่อแงเหมือนเมื่อก่อน คุณกันรู้เรื่องขึ้น ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง. 19 มกราคม 2555 : แบบสัมภาษณ์)

“... เด็กกล้าแสดงออกมากขึ้น สนุกสนานกับกิจกรรมต่างๆ เล่าให้แม่ฟังทุกวันครูให้ทำอะไรบ้าง ...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว ห้อง 1. 20 มกราคม 2555 : แบบสัมภาษณ์)

“... เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น เพราะเด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีกิจกรรมหลากหลาย...”

(ผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว ห้อง 2. 21 มกราคม 2555 : แบบสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่าการดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถพัฒนา บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี โดยการร่วมกันปรึกษาหารือ ร่วมกันอภิปรายแสดง ความคิดเห็นขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิดร่วมกัน ทำร่วมกันแก้ปัญหา ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือกันและกันและเรียนรู้จากกันและกัน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปร่วมกันได้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ การหาข้อสรุปและสะท้อนผลร่วมกันโดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน ($\bar{X} = 2.80$) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม สามารถดำเนินการได้ในระดับมากทุกคน เมื่อแยกตามรายละเอียด กลุ่มเป้าหมายมีการจัดกิจกรรม เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ผู้ดูแลเด็กมีความมั่นใจ มีรูปแบบ ของกิจกรรมมีอย่างหลากหลาย มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.70$) และพฤติกรรมการ เรียนของนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กล้าแสดงออก เรียนรู้อย่างมีความสุข มีโอกาสในการ แสดงความรู้ กล้าแสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$) นอกจากนี้นักเรียนยังได้เรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง มีการเรียนเป็นกลุ่มเป็นการฝึกความรับผิดชอบ ทำให้เกิดทักษะทางสังคม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้กำกับนักเรียนได้แสดงเองตาม ความสนใจ



การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนแก่นสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ในวงรอบที่ 2 ได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำ ระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการสื่อสารให้ได้มาซึ่งข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกันพร้อมทั้งนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จะได้ร่วมกันหาทางปรับปรุงแก้ไข โดยได้เน้นในส่วนที่ยังมีปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งยังไม่มั่นใจที่จะนำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ได้จริง หลังจากดำเนินการแล้วพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน ($\bar{X} = 2.80$) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการได้ดีทุกคน มีการจัดกิจกรรมเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจ มีรูปแบบของกิจกรรมมีอย่างหลากหลาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$) และนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กล้าแสดงออก เรียนรู้อย่างมีความสุข มีโอกาสในการแสดงความรู้ กล้าแสดงออก อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.79$) นอกจากนี้นักเรียนยังได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการเรียนเป็นกลุ่มเป็นการฝึกความรับผิดชอบ ทำให้เกิดทักษะทางสังคม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้กำกับ นักเรียนได้แสดงเองตามความสนใจ

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ก่อนดำเนินการพัฒนาครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ไม่สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ดำเนินการเป็น 2 วงรอบในวงรอบที่ 1 เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 17 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 19 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ การจัดประสบการณ์ด้วยการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ พบว่า การดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศการสอน สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้ กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับดี จำนวน 3 คน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 1 คน มีประเด็นที่ต้องนำไปปรับปรุงในวงรอบต่อไป คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เด็กมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสม



กับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ซึ่งยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายจึงร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางแก้ไข จึงควรมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป โดยการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ในระหว่างวันที่ 9-23 เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 โดยใช้วิธีการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการขั้นใหม่ นำเสนอในที่ประชุมแล้วร่วมกันวิเคราะห์หาจุดบกพร่องและร่วมกันเสนอแนะและแก้ไขให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ในด้านการนำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการที่จัดทำขึ้น ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจริง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการบันทึก ผลปรากฏว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการได้ดีทุกคน มีการจัดกิจกรรมเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจ มีรูปแบบของกิจกรรมอย่างหลากหลาย นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กล้าแสดงออก เรียนรู้อย่างมีความสุข มีโอกาส ในการแสดงความรู้ กล้าแสดงออก นอกจากนี้นักเรียนยังได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการเรียนเป็นกลุ่มเป็นการฝึก ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดทักษะทางสังคม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้กำกับนักเรียนได้แสดงเองตามความสนใจ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ด้วยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ เขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ และสามารถนำแผนการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลการศึกษา ค้นคว้า อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้

สรุปผล

ผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา โดยดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 17 เดือน พฤศจิกายน 2554 ถึงวันที่ 19 เดือน ธันวาคม 2554 และวงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 9 เดือน มกราคม 2555 ถึงวันที่ 23 เดือน ธันวาคม 2555 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สรุปได้ดังนี้

ผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศการสอน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.50 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ($\bar{X} = 2.48$ ถึง $\bar{X} = 2.78$) และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้ กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 คน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นเพราะมีขาดความชำนาญในการใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ซึ่งยังไม่บรรลุขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางแก้ไข จึงควรมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป



ผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ อยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน ($\bar{X} = 2.80$) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการได้ในระดับมากทุกคน มีการจัดกิจกรรมเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายมีความมั่นใจ มีรูปแบบของกิจกรรมอย่างหลากหลายมีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$) และนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กล้าแสดงออก เรียนรู้อย่างมีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.79$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เมื่อดำเนินการครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของนริศรา ชมจุมจัง (2550 : 125-127) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ กิ่งอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์ 2 กิจกรรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของประภัสสร ประทุมตา (2550 : 83-84) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กลยุทธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเป็นอย่างดี และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของเพลินพิศ จันทรโคตร (2551 : 90-91) พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมุกดาหารในการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ ประชุมปฏิบัติการ และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น และสามารถเขียนแผนกา



ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมีความมั่นใจในการนำแผนการสอนไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของสุภัญญา แก้วจันทรา (2552 : 106-107) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์ที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ และจัดกิจกรรมได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของอุมพร ขวัญคุ้ม (2553 : 101-102) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยได้ตามกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรมได้ในระดับความเหมาะสมมาก

จากการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. มีการใช้กลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกระบวนการประชุมอย่างมีระบบ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาให้ความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การสาธิตการสอน โดยให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าศึกษาและปฏิบัติการเขียนแผนการเรียนรู้บูรณาการ ดำเนินการวางแผนวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดหัวเรื่องที่บูรณาการระหว่างวิชา ฝึกเขียนแผนการสอน การจัดทำสื่อการสอน และเครื่องมือการวัดและประเมินผล จากการทดสอบความรู้ด้วยแบบทดสอบ หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากทุกคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลังจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในเพิ่มมากขึ้น การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น ได้แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพราะได้รับความรู้ใหม่จากวิทยากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน มีทักษะในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการและคิดว่านำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินการจัดทำแผนโดยใช้แบบประเมินการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถเขียนแผนฯ ได้โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่าการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดประสบการณ์ แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน หลักการแนวทางในการจัดกิจกรรมบูรณาการกิจกรรม ในแต่ละวัน การนำเรื่องราวใกล้ๆ ตัว และสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ตามองค์ประกอบที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน



เชิงปฏิบัติการ เป็นการเพิ่มความฉับพลัน และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จันทราณี สงวนนาม (2545 : 42) สรุปไว้ว่า เป็นการฝึกอบรมกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่ง ที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกันมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดคล้ายกับเป็นการทำแบบฝึกหัดหรือเป็นแบบฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ ภายหลังจากจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการบรรยายในภาคทฤษฎีไปแล้ว เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

2. มีการใช้กลยุทธ์กรณีศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงการสอนของครูและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเน้นที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพในการเรียนให้สูงขึ้น ด้วยกระบวนการนี้ได้แก่ การวางแผนกรณีศึกษา การกรณีศึกษาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ การประเมินผลกรณีศึกษาและการปรับปรุงการดำเนินการกรณีศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้ และสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้สอนได้จริง ผลจากการสังเกตการสอนของกลุ่มเป้าหมายโดยใช้แบบสังเกต ฉบับที่ 1 พบว่า ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสม ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านป่าตะแบง (ผู้ช่วย) มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์ยังไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การเลือกใช้สื่อยังไม่เหมาะสม และการใช้เทคนิคเพื่อเสริมแรงยังไม่เหมาะสม ผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 1 มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และผู้ดูแลเด็กศูนย์บ้านดอนยาว ห้อง 2 มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อควรปรับปรุง คือ การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสังเกตพฤติกรรมนักเรียนโดยใช้แบบสังเกต ฉบับที่ 2 พบว่า เด็กปฐมวัยมีความพร้อมก่อนเรียนให้ความร่วมมือในการเรียนรู้ และกล้าแสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการสัมภาษณ์ผู้ปกครองของเด็ก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ปกครองให้ความเห็นว่าเด็กได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ คิดว่าการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ เป็นการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ที่มีความเหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรมกรณีศึกษาการสอน สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ทั้ง 6 ขั้นตอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภูประเสริฐ (2540 : 59) ให้ความเห็นว่า การกรณีศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับกรณีศึกษา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นการพัฒนาครูอีกรูปแบบหนึ่งที่อาจได้ผลเร็วกว่าและสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 75) ที่ได้สรุปว่า การกรณีศึกษาเป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงาน



อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ และจากการใช้กลยุทธ์ การนิเทศเป็นการใช้กระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติตาม ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 83) ที่สรุปว่ากิจกรรมการนิเทศการสอนเป็นการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของลักษณะงานการนิเทศ สิ่งสำคัญของผลจากการจัดกิจกรรมคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศในการเลือกกิจกรรมเพื่อการนิเทศการสอน ควรจะคำนึงถึงจุดหมายของกิจกรรมนั้นเพื่อความรู้ความเข้าใจ และเจตคติ ซึ่งกิจกรรมที่ใช้จะได้ผล ที่ต่างกัน ขนาดของกลุ่มก็มีผลต่อกิจกรรม แต่ละกิจกรรมให้ผลแตกต่างกันไป ผู้นิเทศสามารถ ที่จะเลือกใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนิเทศ

3. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำ ครูและบุคลากรระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ด้วยการสื่อสารให้ได้มาซึ่งข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกันพร้อมทั้งนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จะได้ร่วมกันหาทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งพบว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ การหาข้อสรุปและสะท้อน ผลร่วมกันโดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีผล การประเมินแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกคน และสอดคล้อง กับหลักการการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่กรมวิชาการ (2543 : 14) ที่ได้สรุปว่าการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร เป็นการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือกันเกื้อกูลอย่างดีต่อกันและกัน และเรียนรู้จากกันและกันด้วย และสอดคล้องกับ หลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 34) สรุปว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการชี้แนะ ช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน ในลักษณะการสร้าง ศรัทธา สาธิตรูปแบบวิธีการร่วมงานร่วมทำ และติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ การนิเทศ แบบกัลยาณมิตรจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบูรณาการในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1.1 ผลจากการบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็ก ก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัด นครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน และการนิเทศแบบ กัลยาณมิตร ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้ จึงสมควรนำ กลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ต่อไปได้ เพราะเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ได้ผลดีและมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการโดยบุคคลภายนอก ปรากฏชาวบ้าน หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนรู้ เพื่อขยายผลสู่ชุมชนและเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาในการบูรณาการที่หลากหลาย เช่น การบูรณาการแบบสหวิทยาการ แบบข้ามวิชาหรือแบบขนาน สำหรับโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก เนื่องจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา จะเป็นการบูรณาการแบบสอดแทรกเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการขาดบุคลากร ทำให้ขาดการบูรณาการที่ต้องใช้ผู้สอนร่วมกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. กระบวนการนิเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. รวมบทความเรื่องน่ารู้เกี่ยวกับบูรณาการการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2536.
- กรมวิชาการ. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2539.
- _____. การบูรณาการข้ามรายวิชา การวางแผนและการจัดการเรียนในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2540.
- _____. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2546.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. การบริหารวิชาการและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2553.
- กิติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์, 2532.
- กิตยวดี บุญชื่อ และวิภา ตันกุลพงษ์. รายงานการวิจัย โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543
- จันทร์ธานี สงวนนาม. การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์, 2544.
- เฉลิมเกียรติ สง่าศรี. การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านแก่งทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา ชุดที่ 2 ภาคเรียนที่ 3/2547. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา = Educational Supervision. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุรพาสาน์, 2538.
- ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารและการนิเทศภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2536.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. การพัฒนามนุษย์และการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.
- เด่นพงษ์ พลละคร. ปณิธานชีวิต. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2532.
- ไตรรงค์ มณีคำ. การพัฒนามนุษย์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดล อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.



- ทวีป ศิริรัศมี. “การวิจัยเชิงปฏิบัติ,” ข่าวการวิจัยศึกษา. 17(6) : 15-18, 2537.
- ทีศนา แชมณี. ศาสตร์การสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ทีศนา แชมณี และคณะ. คู่มือการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- . หลักการและรูปแบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามวิถีไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ธีรชัย บุรณโชติ. “การเรียนการสอนแบบบูรณาการ : ทักษะของผู้เชี่ยวชาญ,” โครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาระบบมนุษย์. 5(2) : 14 – 18 ; เมษายน – มิถุนายน, 2540.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.
- นนทวัฒน์ สุขผล. เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2543.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทกรีนพีท, 2534.
- นริศรา ชมจุมจัง. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ กิ่งอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์เนศ, 2533.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ประภัสสร ประทุมตา. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ประวิต เอราวรรณ. การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ยูเพคอินเตอร์, 2545.
- ประสิทธิ์ แดงรัมย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- ปริยานุช ไกยสิทธิ์. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2541.
- . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2542.
- ปานระวี ยงยุทธวิชัย. คู่มือการเขียนแผนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนและการอ่านการเขียนแห่งประเทศไทย, 2546.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พยอม เรศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สุภา, 2544.



- พระธรรมปิฎก. พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2541.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- พันธุ์ทิพย์ रामสูต. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข อาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. การบริหารงานเฉพาะด้านสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.
- เพ็ญศรี ชัดตะโล. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- เพราะพรรณ โกมลมาลย์. “หลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการ รัฐพลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา,” วารสารวิชาการ. 1(11) : 65-73 ; พฤศจิกายน, 2541.
- เพลินพิศ จันทรโคตร. การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมุกดาหาร ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์, 2540.
- . พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม : ประสานการพิมพ์, 2550.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- . การนิเทศการสอนระดับประถมศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- . การบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.
- ยศกร ขวงสุข การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลบึงไผ่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ยาใจ พงศ์บริบูรณ์. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- เยาวพา เตชะคุปต์. การบริหารและนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : แม็ค, 2542.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. หลักการและทฤษฎีเทคโนโลยีทางการศึกษา. พิษณุโลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. กรุงเทพฯ : รวิน พรินติ้งกรุป, 2548.



- วรรณิ์ แกมเกต. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- วัชรก เล่าเรียนดี. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2523.
- วิจิตร ศรีสะอาด. การศึกษาของไทย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช, 2529.
- วิจิตร อวาทกุล. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- วิชัย ประสิทธิ์วิฑูฒิเวชช์. "การบูรณาการตามหลักสูตรใหม่," สาขานปฏิรูป. 4(4) : 50-51 ; พฤศจิกายน, 2544.
- วิริยะ บุญยะนิवासัน. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- วิเศษ ชินวงษ์. "การจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการ," วารสารวิชาการ. 4(5) : 22-29 ; พฤษภาคม, 2544.
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2530.
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนาการอ่านการเขียนแห่งประเทศไทย (สพท). นวัตกรรมการศึกษาชุด การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมและพัฒนาการอ่านการเขียนแห่งประเทศไทย, 2545.
- สนั่น มีสัจธรรม. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- สนอง เครือมาก. คู่มือการสอบและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2535.
- . คู่มือปฏิบัติราชการ. นครสวรรค์ : เรียนดี, 2540.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2544.
- สมเดช สีแสง. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทมสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2546.
- สมบัติ บุญประคม. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- สมบูรณ์ พรรณาภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณากิจ, 2521.
- สมพงษ์ เกษมสิน. นวัตกรรมทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2536.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่. การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. นครราชสีมา : อบต.ดอนยาวใหญ่, 2553.
- . แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่. นครราชสีมา : อบต. ดอนยาวใหญ่, 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการระถมศึกษาแห่งชาติ. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.



- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 3 บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : คัมปายอิมเมจจิง, 2541.
- _____ . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, 2542.
- _____ . เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง หมวดวิชาการบริหาร ศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้อนุกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การส่งเสริมคุณภาพการสอนระดับอุดมศึกษาของ สหราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการปฏิรูปอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 254๔. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2547.
- สำลี รักสุทธี และคณะ. เทคนิคและวิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2544.
- สำลี รักสุทธี และอรรถัย มูลคำ. เทคนิควิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2544.
- สุกัญญา แก้วจันทรา. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัด นครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- สุทธิพร คล้ายเมืองปัก. "วิกฤติเศรษฐกิจไทยกับการสอนเกษตรทฤษฎีใหม่ในโรงเรียน." สารศิริราช. 51(9) : 28-30 ; กันยายน, 2543.
- สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540.
- สุภางค์ จันทวานิช. วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- สมน อมรวิวัฒน์. กัลยาณมิตรนิเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2545.
- _____ . ปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง : รูปแบบที่คัดสรรแล้ว. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- เสรี ลาชโรจน์. ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- โสภณ _____ . การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สยามมิตร, 2521.



- หัน พันชัย. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวจัว
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม.
 อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.
- องอาจ นัยพัฒน์ วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สามลดา, 2551.
- อนันต์ ศรีอำไพ. เอกสารประกอบการสอน รายวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคล
ทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- อรทัย มูลคำ และคณะ. การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.
 พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2544.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.
- อุมพร ขวัญคุ้ม. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
 กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- อาภัสสร ไซยคุนา. การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่,
 2542.
- Dana, Nancy Fichtman. "Teacher Quality, Job-Embedded Professional
 Development, and School-University Partnerships," Dissertation Abstracts
International. 23(3) : 321-325 : Summer, 2010.
- Fall, Anna-Maria ; Billingsley, Bonnie S. "Disparities in Work Conditions Among
 Early Career Special Educators in High- and Low-Poverty Districts,"
Dissertation Abstracts International. 32(1) : 64-78 ; January-February,
 2011.
- "Attracting and Developing High-Quality Teachers Newsletter," Dissertation
Abstracts International. 2007 ; May, 2007.
- Seezink, Audrey and Poell, Rob. "The Role of Schools' Perceived Human
 Resource Policies in Teachers' Professional Development Activities :
 A Comparative Study of Innovations Toward Competence-Based
 Education" Dissertation Abstracts International. 12(1) : 149-160 ;
 March, 2011.
- Stephens, GERALYN E. "Business Teachers Go to Work and Students Get the
 Dividends," Dissertation Abstracts International. 31(6) : 24-26 ;
 December, 2010.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบทดสอบผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบทดสอบฉบับนี้ใช้สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า ทดสอบวัดความรู้ก่อน – หลังการประชุม
เชิงปฏิบัติการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้านการจัดประสบการณ์ มีทั้งหมด 20 ข้อ
เป็นแบบทดสอบปรนัยมี 4 ตัวเลือก โปรดทำเครื่องหมาย X หน้าข้อที่ถูกที่สุดเพียง
ข้อเดียว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ทดสอบ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบสถานที่สอบ.....

ตอนที่ 2 แบบทดสอบ

1. ข้อใดคือความหมายของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - ก. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ อายุ วุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ
 - ข. เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - ค. การที่เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาและกระบวนการของแต่ละสาขาซึ่งผสมผสานเข้าด้วยกันแล้วนำความรู้
ไปใช้ในการจัดประสบการณ์
 - ง. การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการมีอยู่ที่ขั้นตอน
 - ก. 7 ขั้นตอน ข. 6 ขั้นตอน
 - ค. 5 ขั้นตอน ง. 4 ขั้นตอน
3. บทบาทของครูที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ
ข้อใด
 - ก. ศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์เรื่องที่สอน
 - ข. เตรียมแหล่งข้อมูล
 - ค. จัดทำแผนการจัดประสบการณ์
 - ง. เตรียมสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์
4. ขั้นตอนในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการที่ผู้สอนควรจะมีการจดบันทึกเหตุการณ์ต่างๆมากที่สุด
 - ก. การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการจัดประสบการณ์
 - ข. การกำหนดจุดประสงค์การจัดประสบการณ์
 - ค. การวางแผนการจัดประสบการณ์
 - ง. การปฏิบัติการจัดประสบการณ์



5. การเขียนแผนการจัดการวัดประสพการณ์แบบบูรณาการสิ่งสำคัญที่สุดในการเขียนแผนการจัดการวัดประสพการณ์ คือข้อใด
 - ก. แหล่งความรู้ในห้องถิ่น
 - ข. เอกสารประกอบหลักสูตร
 - ค. การทำความเข้าใจในหลักสูตร
 - ง. การแสวงหาหลักสูตรที่สำเร็จแล้วมาเป็นแบบอย่าง
6. ความสำคัญของการจัดการวัดประสพการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ คือข้อใด
 - ก. เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - ข. เด็กได้พัฒนาทุกด้าน
 - ค. เด็กสามารถเรียนต่อในชั้นประถมได้
 - ง. เด็กมีความสุข เรียนเก่ง และมีสุขภาพแข็งแรง
7. ครูสอนระดับปฐมวัยที่ดี คือข้อใด
 - ก. ครูหม่อมสวย ใจดี ร้องเพลงเก่ง ท่องคำคล้องจองเสมอ
 - ข. ครูนิด รู้นิสัยเด็กทุกคน จึงจัดกิจกรรมหลากหลายทุกวัน
 - ค. ครูหนู เล่านิทานเก่ง ขยัน ฝึกเด็กเป็นระเบียบดี
 - ง. ครูแมว ใจดี รักเด็ก คุยสนุก เล่านิทานเก่ง
8. ครูนภา สังเกตเห็นว่า น้องแดนชอบนั่งคนเดียวไม่เล่นกับเพื่อน ครูน่าจะทำอะไรเป็นอันดับแรก
 - ก. บันทึกพฤติกรรมและเตือนผู้ปกครอง
 - ข. สังเกตไปเรื่อย ๆ ก่อน บางทีเด็กไม่ชอบเล่น
 - ค. เก็บข้อมูลหลาย ๆ ทางเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ
 - ง. จัดกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นเพื่อกระตุ้นความสนใจ
9. ข้อใดไม่ควรใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
 - ก. ครูก้อย ร่วมกันสร้างข้อตกลงก่อนเล่นกลางแจ้ง
 - ข. ครูต้อย ให้เด็กต่อแถวรถไฟเสมอ
 - ค. ครูอ้อย จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ให้เด็กใช้สีร่วมกัน
 - ง. ครูโก้ เล่านิทานก่อนนอน
10. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการเล่านิทาน
 - ก. เด็กนอนหลับง่าย
 - ข. สอนคุณธรรม จริยธรรมแก่เด็ก
 - ค. ทำให้เด็กหวาดกลัว จะได้ไม่ดื้อ
 - ง. ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาแก่เด็ก
11. การจัดการวัดประสพการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถจัดทำคนเดียวได้หรือไม่ เพราะเหตุใด
 - ก. ไม่ได้ เพราะการบูรณาการต้องวางแผนและร่วมกันสอนหลายคน
 - ข. ไม่ได้ เพราะการบูรณาการจะต้องดำเนินการพร้อมกันหลายวิชา
 - ค. ได้ เพราะเป็นธรรมชาติของการสอนต้องมีการบูรณาการหลายกิจกรรม
 - ง. ได้ เพราะสามารถนำเนื้อหาวิชาอื่นมาสอดแทรกในวิชาที่ตนสอนได้



12. ข้อใดไม่ใช่หลักการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาของเด็ก
- แยกกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กคิดออกจากกิจกรรมอื่น ๆ จะได้ส่งเสริมให้คิดเต็มที่
 - เหมาะสมกับวัยและธรรมชาติของเด็ก
 - จัดกิจกรรมกลุ่มและเดี่ยวทั้งในและนอกห้องเรียน
 - จัดกิจกรรมสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
13. พฤติกรรมข้อใดที่แสดงว่าเด็กมีความสามารถแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- เกร็งงอให้เพราะเพื่อนๆ ไม่ยอมให้เล่น
 - โก่งบอกเพื่อนๆ ว่าถ้าไม่ให้เล่นด้วยเธอจะฟ้องครู
 - ก้องบอกเพื่อนๆ ว่า “พวกเธอเล่นกันสนุกจังเลย ขอเล่นด้วยคนนะ”
 - โก้เข้าไปดึงเครื่องบินจากมือเพื่อนและพูดว่า “ขอเล่นหน่อย”
14. การพัฒนาเด็กวัย 3-5 ปี ให้มีการพัฒนาการเต็มวัยตามศักยภาพจะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านใด
- ร่างกาย
 - สติปัญญา
 - อารมณ์-จิตใจและสังคม
 - ถูกทุกข้อ
15. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของครูปฐมวัยข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ครูสุดาชวนเด็ก ผสมแป้งโดว์ด้วยสีธรรมชาติหลายสี แล้วนำมาเปรียบเทียบสีกัน
 - ครูจ๊อบแจ่งเล่านิทานสนุกมาก เด็กนั่งฟังได้ 30 นาทีทุกครั้ง
 - ครูจันทร์เพ็ญชวนนักเรียนไปปลูกข้าวในนา
 - ครูลัดดา ชวนเด็กสังเกตการณ์ไหลของน้ำ 20 นาที แล้วให้วาดภาพ
16. ข้อใดคืออุปสรรคที่ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่ประสบความสำเร็จ
- ผู้สอนแปรหลักสูตรให้เอื้อต่อเด็กมากที่สุด
 - ผู้สอนยึดหลักสูตรตามที่กำหนดไว้มากที่สุด
 - ผู้สอนกำหนดสภาพขอบเขตของกระบวนการปฏิบัติกับเด็กมากที่สุด
 - ผู้สอนบูรณาการหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการเจริญเติบโตของเด็กมากที่สุด
17. บทบาทของผู้สอนที่จัดประสบการณ์แบบบูรณาการคือข้อใด
- คอยเป็นผู้ควบคุม กำกับติดตาม
 - คอยเป็นผู้ดูแล ชี้แนะแนวทาง
 - คอยเป็นผู้รับฟังความคิด
 - ผิดทุกข้อที่กล่าวมา
18. การจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสิ่งสำคัญที่ผู้สอนต้องการให้เกิดคืออะไร
- การบูรณาการให้ได้ครั้งละหลาย ๆ วิชามากที่สุด
 - ผู้สอนจัดกิจกรรมได้ตามความต้องการของเด็กมากที่สุด
 - เด็กสามารถทำกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดให้ได้มากที่สุด
 - นักเรียนสามารถปฏิบัติและสรุปความรู้ให้ได้มากที่สุด
19. ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการจะมีการสะท้อนความคิดเห็นของเด็กในขั้นตอนใด
- ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
 - ขั้นสอน
 - ขั้นสรุป
 - ในทุก ๆ ขั้นตอน



20. แหล่งการเรียนรู้ใดที่เหมาะสมมากที่สุดในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
- ก. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - ข. แหล่งเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ค. แหล่งเรียนรู้ที่เด็กชอบ
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้าใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย หลังจากการศึกษา
เอกสาร ชุดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
3. สถานที่สัมภาษณ์.....
4. วัน เดือน ปี สัมภาษณ์.....
5. ช่วงเวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. จากการศึกษาเอกสารชุดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ท่านเข้าใจความหมายของการสอน
แบบบูรณาการ และประเภทของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

2.1 การกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน

.....

.....

.....

.....

2.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

2.3 การกำหนดเนื้อหาย่อย

.....

.....

.....

.....



2.4 การวางแผนการสอน

2.5 การปฏิบัติการสอน

2.6 การปรับปรุงและพัฒนาการสอน

3. ท่านคิดว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กอย่างไร

4. ท่านคิดว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั่วไป มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. จากการศึกษาเอกสาร ชุดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแล้ว ท่านสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้หรือไม่ อย่างไร



6. หลังการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการในชั้นเรียนแล้ว ท่านคิดว่าเด็กสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. หลังการจัดประสบการณ์ในชั้นเรียนแล้ว ท่านคิดว่าเด็กจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

.....

.....

.....

8. ปัญหา / อุปสรรคที่พบ

.....

.....

.....

9. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สัมภาษณ์
(.....)



แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ สำหรับผู้ศึกษาค้นคว้า ใช้สัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียน
หลังจากจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
3. สถานที่สัมภาษณ์.....
4. วัน เดือน ปี สัมภาษณ์.....
5. ช่วงเวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ด้านการจัดการศึกษา ผู้ดูแลเด็กได้จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

2. ผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเอง ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ กิจกรรมที่ผู้ดูแลเด็ก
ได้จัดขึ้นมีการพัฒนาสำหรับเด็กเหมาะสมเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

3. เด็กที่ได้เข้าร่วมการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ที่เป็นบุตรหลานของท่าน มีพฤติกรรม
เปลี่ยนแปลงการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน หรือไม่ อย่างไร

3.1 ด้านร่างกาย ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง

ในด้าน

.....

.....

.....



3.2 ด้านอารมณ์ ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง

ในด้าน

.....

.....

.....

3.3 ด้านจิตใจ ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง

ในด้าน

.....

.....

.....

3.4 สังคม ไม่เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง

ในด้าน

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินแผนการเรียนรู้อบรมบุคลากร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

แผนการสอนที่.....ชื่อหน่วย.....

ชื่อเรื่อง.....

ผู้สอน.....

คำชี้แจง ให้พิจารณารายการประเมินทีละขั้นแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็น

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			
	มาก (3)	ปาน กลาง (2)	น้อย (1)	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
1. การกำหนดหัวเรื่อง				
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้				
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของ นักเรียน				
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย				
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้				
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้อง กับเนื้อหา				
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน				
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัย ของนักเรียน				
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย				
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย				
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน				
4. การวางแผนการสอน				
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ				
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียน ได้มีส่วนร่วม				
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับ วัยของนักเรียน				



รายการประเมิน	ความเหมาะสม			
	มาก (3)	ปาน กลาง (2)	น้อย (1)	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
4.4 สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้				
4.5 สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา				
5. การปฏิบัติการสอน				
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา				
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียน การสอน				
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้				
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา				
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน				
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญ ที่ต้องปรับปรุงหลังการสอน				
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัด ประสบการณ์ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน				

สรุปผลการประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.00 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ผลการประเมิน ได้ค่าเฉลี่ย.....

3 หมายถึง เหมาะสมมาก

2 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

1 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)



แบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง
จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมในการจัดประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายชุดนี้ สำหรับใช้สังเกต
พฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่ดำเนินการจัดประสบการณ์
โดยให้ผู้สังเกต
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมิน ตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

ชื่อผู้รับการสังเกต

สถานที่สังเกตการณ์การสอน

ตอนที่ 2 รายการสังเกต

ครั้งที่สังเกตการณ์การสอน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			
	มาก (3)	ปาน กลาง (2)	น้อย (1)	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
1. การนำเข้าสู่บทเรียน เร้าความสนใจของเด็ก				
2. การดำเนินการสอน				
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัด ประสบการณ์				
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่าย และใช้ภาษาได้ถูกต้อง				
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง				
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อ ให้เด็กมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น				
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง				
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัด ประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ ซักถาม				
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับ เนื้อหา				



รายการประเมิน	ความเหมาะสม			
	มาก (3)	ปาน กลาง (2)	น้อย (1)	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม				
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม				
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัด ประสบการณ์				
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล				
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี				
3. การสรุป				
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรง ตามจุดประสงค์				
3.2 สั่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับ การจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป				

สรุปการสังเกต 3 หมายถึง มาก
2 หมายถึง ปานกลาง
1 หมายถึง น้อย

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต
(.....)
...../...../.....



แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
ด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา

ครูผู้สอน.....

ชื่อหน่วย.....เรื่อง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ
 พฤติกรรมของนักเรียนขณะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

รายการประเมินพฤติกรรม	ความเหมาะสม			
	มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
ความพร้อมก่อนเรียน				
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน				
ความร่วมมือในการเรียน				
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน				
3. ผู้เรียนมีการสนทนาโต้ตอบในระหว่างเรียน				
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมในงาน				
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนรู้				
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม				
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม				
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม				
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม				
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย				
ความกล้าแสดงออก				
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม				
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจการแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม				
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น				

หมายเหตุ ระดับคุณภาพ

- 3 หมายถึง มาก
 2 หมายถึง ปานกลาง
 1 หมายถึง น้อย

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต

(.....)

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



ภาคผนวก ข

กำหนดการ การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนยาวใหญ่



การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน
ตำบลตอนยาวใหญ่

วันที่ 17-18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่

วันพฤหัสบดีที่ 17 พฤศจิกายน 2554

- เวลา 08.00-09.00 น. -ลงทะเบียน รับเอกสาร
- เวลา 09.00-09.30 น. -พิธีเปิด โดยนายสุนทรพงษ์ มณีสุนทร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาวใหญ่
- เวลา 09.30-12.00 น. -หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546
- เวลา 12.00-13.00 น. -พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00-14.30 น. -การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- เวลา 14.30-14.45 น. -พักรับประทานอาหารว่าง
- เวลา 14.45-16.00 น. -หลักการเขียนแผนการจัดการเรียนแบบบูรณาการ
-ฝึกการเขียนแผนการจัดการเรียนแบบบูรณาการ

วันศุกร์ที่ 18 พฤศจิกายน 2554

- เวลา 09.00-12.00 น. -ฝึกการเขียนแผนการจัดการเรียนแบบบูรณาการ (ต่อ)
-สาธิตการสอน
- เวลา 12.00-13.00 น. -พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00-15.00 น. -การประเมินผลการเขียนแผนจัดการเรียนการสอนและอภิปราย
ตอบปัญหา
- เวลา 15.00-16.00 น. -พิธีปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

หมายเหตุ กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบทดสอบวัดความรู้ เรื่อง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
แบบบูรณาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			(IC)	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
1. การกำหนดหัวเรื่อง					
1.1 การกำหนดหัวเรื่องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2 การกำหนดหัวเรื่องเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.3 การกำหนดหัวเรื่องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. การวิเคราะห์เนื้อหาย่อย					
3.1 เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. การวางแผนการสอน					
4.1 กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.3 กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.4 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.5 สื่อการเรียนการสอนคล้องจองกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			(IC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. การปฏิบัติการสอน					
5.1 สื่อการเรียนการสอนช่วยให้ประหยัดเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.2 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5.4 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. การปรับปรุงและพัฒนาการสอน					
6.1 มีการบันทึกปัญหาที่พบและข้อมูลสำคัญที่ต้องปรับปรุงหลังการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6.2 มีการปรับปรุงแผนและกระบวนการจัดประสบการณ์ตามข้อมูลบันทึกหลังสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 30 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายด้านการจัด
ประสบการณ์แบบบูรณาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			(IC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การนำเข้าสู่บทเรียนเร้าความสนใจของเด็ก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. การดำเนินการสอน					
2.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การจัด ประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2 อธิบายตามลำดับขั้นตอนทำให้เข้าใจง่าย และใช้ภาษาได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3 ตัวอย่างที่ใช้ประกอบเรื่องที่จัดประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับชีวิตจริง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4 ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหลายแบบเพื่อให้เด็ก มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.5 ให้ความสนใจกับเด็กอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6 ตรวจสอบความสนใจของเด็กระหว่างที่จัด ประสบการณ์รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กได้ซักถาม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.7 ใช้เทคนิคการจัดประสบการณ์เหมาะสมกับ เนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.8 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.9 เลือกใช้สื่ออย่างถูกต้องและเหมาะสม					
2.10 จัดกลุ่มเด็กได้สัมพันธ์กับการจัด ประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.11 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถของกลุ่มเด็กหรือรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.12 ฝึกให้เด็กมีพฤติกรรมประชาธิปไตย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กคนอื่น รู้หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. การสรุป					
3.1 สรุปได้กะทัดรัดช่วยให้เด็กเกิดแนวคิดตรง ตามจุดประสงค์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2 ส่งงานหรือให้เด็กเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับ การจัดประสบการณ์ครั้งต่อไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของเด็กปฐมวัย
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

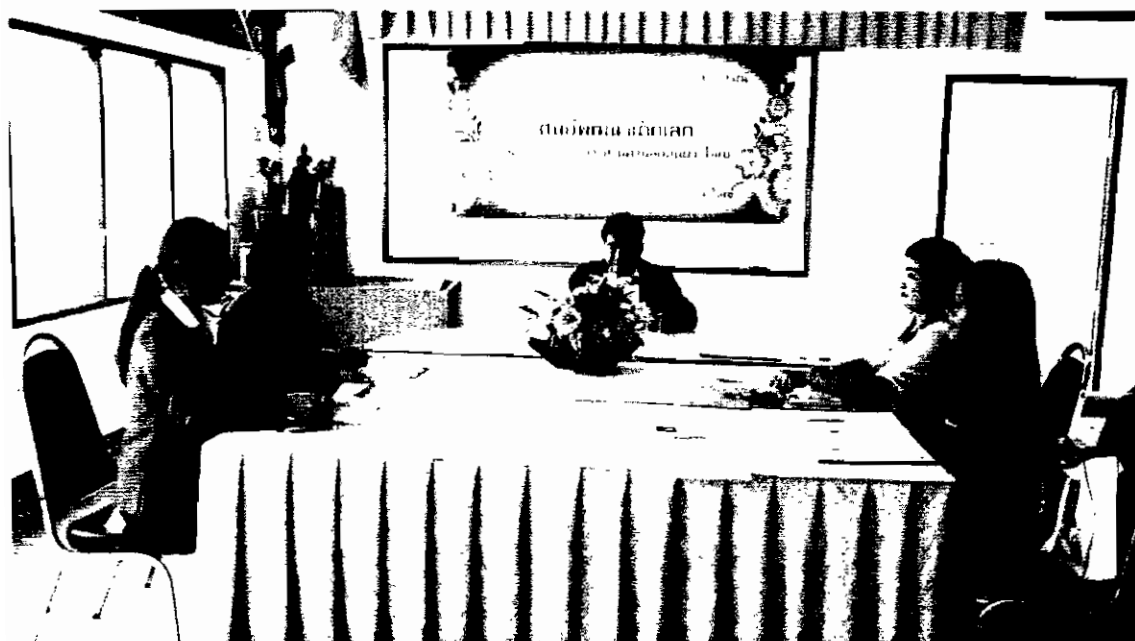
ข้อที่	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			(IC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความพร้อมก่อนเรียน					
1. ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ความร่วมมือในการเรียน					
2. ผู้เรียนตั้งใจและสนใจเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ผู้เรียนมีการสนทนาโต้ตอบในระหว่างเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้เรียนตั้งใจทำกิจกรรมใบงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ผู้เรียนสนุกสนานกับกิจกรรมการเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้เรียนบางคนไม่เหม่อลอยในการร่วมกิจกรรม	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
7. ผู้เรียนไม่ส่งเสียงดังที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ผู้เรียนไม่หยอกล้อกันขณะร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9. ผู้เรียนไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายต่อกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ความกล้าแสดงออก					
11. ผู้เรียนกล้าตอบคำถาม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12. ผู้เรียนมีความมั่นใจการแสดงออกขณะร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13. ผู้เรียนกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง
ภาพกิจกรรม



การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา
ระหว่างวันที่ 17 - 18 พฤศจิกายน 2554
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่



นายสุนทรพงษ์ มณีสุคนธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
บรรยายพิเศษ



นางเฉลียง พละสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง
ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ





ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าฝึกเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ



นางเฉลียง พละสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง
มอบใบประกาศให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ





นางเฉลียง พลະสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโกรกสำโรง
มอบใบประกาศให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ





การเรียนรู้ของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว





พฤติกรรมการสอนของผู้ดูแลเด็กบ้านดอนยาว



การเรียนรู้ของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยาว





พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก



การเรียนรู้ของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง





พฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ดูแลเด็ก



พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง





พฤติกรรมกรเรียนรู้ของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะแบง





ประเมินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ



นิเทศการสอนผู้ดูแลเด็ก



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ



แผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
สำหรับเด็กปฐมวัย สาระการเรียนรู้ : ตัวเด็ก
หน่วย ร่างกายของเรา เวลา 3 ชั่วโมง
แผนที่ 1 วันที่ เดือน..... พ.ศ.

สาระสำคัญ

ร่างกายของเราประกอบด้วยอวัยวะต่างๆ ซึ่งแต่ละส่วนมีหน้าที่ต่างกันไป เราควรรู้จักอวัยวะ และหน้าที่ของอวัยวะของตนเอง และดูแลรักษาความสะอาดของร่างกายตนเอง อวัยวะที่ใช้ในการสัมผัสของเราคือ ตา หู จมูก ปาก ซึ่งแต่ละส่วนมีความสำคัญแตกต่างกันไป เช่น ตาใช้ในการมองเห็น หูใช้ในการฟังเสียง มือใช้ในการสัมผัส ลิ้นใช้ในการชิมรส เป็นต้น

จุดประสงค์

1. นักเรียนเคลื่อนไหวร่างกายได้คล่องแคล่ว
2. นักเรียนสนทนาและตอบคำถามเกี่ยวกับอวัยวะที่ใช้ในการสัมผัสได้
3. นักเรียนใช้กล้ามเนื้อเล็กและประสานสัมพันธ์กันได้
4. นักเรียนเล่นและทำงานร่วมกับเพื่อนได้
5. นักเรียนนำภาพย่อยมาต่อเป็นภาพที่สมบูรณ์ได้
6. นักเรียนโยงเส้นภาพที่สัมพันธ์กันระหว่างอวัยวะกับวิธีการสัมผัสได้

สาระการเรียนรู้

1. สาระที่ควรรู้
อวัยวะที่ใช้ในการสัมผัส
2. ประสบการณ์สำคัญ
 - 2.1 ด้านร่างกาย
 - 2.1.1 การเคลื่อนไหวอยู่กับที่และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่
 - 2.1.2 การเล่นเครื่องเล่นสนาม
 - 2.2 ด้านอารมณ์และจิตใจ
 - 2.2.1 การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี
 - 2.2.2 การแสดงออกอย่างสนุกสนานกับเรื่องตลก ขำขัน และเรื่องราว/ เหตุการณ์ที่สนุกสนานต่างๆ
 - 2.2.3 การเขียนภาพและการเล่นกับสี
 - 2.3 ด้านสังคม
 - 2.3.1 การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 2.3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 2.4 ด้านสติปัญญา
 - 2.4.1 การแสดงความรู้สึกรักด้วยคำพูด
 - 2.4.2 การอธิบายเกี่ยวกับสิ่งของ เหตุการณ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ



2.4.3 การรู้จักสิ่งต่างๆ ด้วยการมอง ฟัง สัมผัส ชิมรส และดมกลิ่น

2.4.4 การสังเกต การจับคู่

กิจกรรมการเรียนรู้ (บูรณาการ 6 กิจกรรม)

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูให้นักเรียนดูภาพอวัยวะ ตา หู จมูก ปาก ที่ละส่วนและถามว่า อวัยวะเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งใด ของร่างกาย

2. นักเรียนนำภาพอวัยวะไปติดที่ตำแหน่งต่างๆบนภาพร่างกาย

3. นักเรียนและครูสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนเรื่อง อวัยวะที่ใช้ในการรับสัมผัส เช่น นักเรียนช่วยกันทำกิจกรรม ยกมือเมื่อต้องการแสดงความคิดเห็น และซักถามสิ่งที่ต้องการรู้ด้วยตนเอง หรือตอบคำถามด้วยตนเอง ฯลฯ

ขั้นเสนอความรู้ใหม่

1. ครูถามนักเรียนถึงอวัยวะ ตา หู จมูก ปาก ว่าอยู่ที่ตำแหน่งใดของร่างกาย พร้อมให้นักเรียนสัมผัสอวัยวะนั้นๆ

2. นักเรียนบอกตำแหน่งของอวัยวะพร้อมสัมผัสอวัยวะนั้น

3. ครูถามถึงลักษณะ จำนวน และหน้าที่ของอวัยวะ

4. นักเรียนบอกลักษณะ จำนวน และหน้าที่ของอวัยวะตา หู จมูก ปาก

5. ครูและนักเรียนร่วมกันจัดเตรียมโต๊ะ กิจกรรมเป็น 3 โต๊ะ ดังนี้ โต๊ะที่ 1 วาดภาพระบายสีร่างกายของฉัน โต๊ะที่ 2 การขยำกระดาษ โต๊ะที่ 3 การติดสี

6. ครูแนะนำกิจกรรมแต่ละโต๊ะ พร้อมกับสาธิตขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นฝึกทักษะ

1. ให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมจาก 3 โถง ดังนี้ โต๊ะที่ 1 วาดภาพระบายสีร่างกายของฉัน โต๊ะที่ 2 การขยำกระดาษ โต๊ะที่ 3 การติดสี ตามความสนใจของนักเรียน ครูเดินสังเกตการทำงานของนักเรียน เมื่อเสร็จตั้งชื่อผลงานของตนเองแล้วนำผลงานไปหนีบไว้ที่หน้าชั้นเรียน

2. นักเรียนคนใดที่ทำกิจกรรมเรียบร้อยแล้วให้เล่นตามมุมประสบการณ์หรือเล่น เครื่องเล่นสนามรอเพื่อนที่ทำกิจกรรมยังไม่เรียบร้อย เมื่อนักเรียนทุกคนทำกิจกรรมเสร็จแล้ว นักเรียนช่วยกันทำความสะอาดและจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้เรียบร้อย

ขั้นแลกเปลี่ยนความรู้

1. ให้นักเรียนออกมานำเสนอผลงานของตนเองจนครบทุกคน โดยให้เพื่อนช่วยวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของเพื่อนที่ออกมานำเสนอและช่วยกันลงคะแนน

2. เมื่อทุกคนนำเสนอเรียบร้อยแล้วครูใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนตอบคำถามเกี่ยวกับการลงมือปฏิบัติกิจกรรม

ขั้นสรุป

ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปผลถึงอวัยวะที่ใช้ในการรับสัมผัสที่นักเรียนควรทราบ

ขั้นเกมการศึกษา

1. ครูนำเกมภาพตัดต่อร่างกายของฉัน มาแนะนำให้นักเรียนรู้จัก พร้อมกับสาธิตวิธีการเล่น จากนั้นให้นักเรียนจับคู่เพื่อเล่นเกม เมื่อเล่นแล้วให้นักเรียนเก็บเกมเข้าที่ให้เรียบร้อย



2. ครูแจกใบกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญา หน่วย ร่างกายของเรา กิจกรรมที่ 1 โยงเส้นภาพที่สัมพันธ์กันระหว่างอวัยวะกับวิธีการรับสัมผัส โดยครูอ่านคำชี้แจงในการปฏิบัติกิจกรรมให้นักเรียนฟัง

3. นักเรียนลงมือปฏิบัติใบกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาให้นักเรียนทำเป็นรายบุคคล เสร็จแล้วให้นำมาส่งครู

สื่อการเรียนการสอน

1. ภาพอวัยวะ
2. เพลง “นี่ของฉัน”
3. กระดาษ/สีเทียน/สีน้ำ
4. ของเล่นตามมุมต่าง ๆ ได้แก่ มุมบ้าน มุมบล็อก มุมหนังสือ
5. เกมภาพตัดต่อ
6. เครื่องเล่นสนาม
7. ใบกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญา
กิจกรรมที่ 1 โยงเส้นภาพที่สัมพันธ์กันระหว่างอวัยวะกับวิธีการรับสัมผัส

การประเมินผล

1. วิธีประเมินผล
 - 1.1 ประเมินพฤติกรรมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน
 - 1.2 ตรวจชิ้นงาน
2. เครื่องมือประเมิน
 - 2.1 แบบประเมินพฤติกรรมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน
 - 2.2 ใบกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญา
3. เกณฑ์การประเมิน

ระดับคะแนน 3 นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมได้ดี และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนด้วยตนเองอย่างมั่นใจ โดยไม่ต้องให้ครูหรือเพื่อนกระตุ้นหรือชี้แนะ

ระดับคะแนน 2 นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมได้ และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนได้แต่ต้องกระตุ้นหรือชี้แนะ

ระดับคะแนน 1 นักเรียนปฏิบัติกิจกรรม และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนได้อย่างลังเลหรือไม่แสดงพฤติกรรม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....



ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

บันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์

.....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ครูผู้สอน



ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย
 สาระการจัดประสบการณ์ที่ 1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก
 หน่วยการจัดประสบการณ์ หนูจำหนูทำได้
 หน่วยการจัดประสบการณ์ย่อย การล้างหน้า แปรงฟัน
 วันที่เดือน พ.ศ.

ชื่อกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ

สาระการเรียนรู้

การทำท่าทางประกอบเพลงแปรงฟัน

ประสบการณ์สำคัญ

การเคลื่อนไหวอยู่กับที่ และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่

วิธีการจัดกิจกรรม

1. ใช้เครื่องเคาะจังหวะ ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระ เมื่อได้ยินสัญญาณ “หยุด” ให้หยุดเคลื่อนไหวทันที

2. ครูเปิดเพลง “แปรงฟัน” ให้เด็กทำท่าทางประกอบเพลง “แปรงฟัน” ตามจังหวะ

ซ้ำ-เร็ว

3. ปฏิบัติตามกิจกรรม ข้อ 2 ซ้ำ 2-3 ครั้ง

4. ให้อาสาสมัครออกมาแสดงท่าทางประกอบเพลง “แปรงฟัน” หน้าชั้นเรียน

5. ครูเด็กร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความหมายของเนื้อเพลงแปรงฟัน

จุดประสงค์

1. เคลื่อนไหวร่างกายตามอิสระได้

2. ทำท่าทางประกอบเพลงได้

การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

1. เครื่องเคาะจังหวะ

2. เทปเพลง “ แปรงฟัน”

การประเมินผล

1. สังเกตการเคลื่อนไหวร่างกาย

2. สังเกตการทำท่าทางประกอบเพลง

ชื่อกิจกรรม เสริมประสบการณ์ (ในวงกลม)

สาระการเรียนรู้

1. ชื่ออุปกรณ์ในการล้างหน้า แปรงฟัน

2. การรู้จักพยัญชนะ ง

ประสบการณ์สำคัญ

1. การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง

2. การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง หรือเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง

วิธีการจัดกิจกรรม

1. ครูร้องเพลง “แปรงฟัน” ทีละวรรคให้เด็กร้องตาม

ครู และเด็กร้องเพลง “แปรงฟัน” พร้อม ๆ กัน



3. ครูนำอุปกรณ์ การล้างหน้า แปรงฟัน ให้เด็กดูแล้วถามว่า “เด็ก ๆ เคยเห็นไหม มีใคร รู้จักกัน บ้าง” ให้เด็กยกมือตอบทีละคน

4. เด็กช่วยกันตอบคำถามต่อไปว่า “แปรงสีฟันเด็ก ๆ เอาไว้ทำอะไร”

5. ครูสนทนา และอธิบาย เครื่องใช้ และอุปกรณ์ ในการล้างหน้าแปรงฟัน

6. ครูเล่านิทานเรื่อง “หนูนิดไม่อยากแปรงฟัน” แล้วสนทนาเกี่ยวกับประโยชน์ของ การแปรงฟัน

7. ครูนำบัตรพยัญชนะ ง มาให้นักเรียนดู และให้นักเรียนอ่านพยัญชนะ ง ตามครูพร้อมกัน

8. อาสาสมัครเด็ก ๆ ออกมายืมบัตรพยัญชนะ ง ชูให้เพื่อนดู

จุดประสงค์

1. บอกชื่ออุปกรณ์ในการล้างหน้าได้

2. หยิบพยัญชนะ ง ได้

การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

1. แปรงสีฟัน ยาสีฟัน ชันน้ำ สบู่ ผ้าเช็ดตัว (ของจริง)

2. บัตรพยัญชนะ ง

การประเมินผล

1. สังเกตการตอบคำถาม

2. การหยิบบัตรพยัญชนะ ง

ชื่อกิจกรรม สร้างสรรค์

สาระการเรียนรู้

ระบายสี รูปแปรงสีฟันด้วยสีเทียน

ประสบการณ์สำคัญ

1. การชื่นชม และสร้างสรรค์สิ่งสวยงาม

2. การเขียนภาพ และการเล่นสี

วิธีการจัดกิจกรรม

1. ครูให้เด็กดูใบงานภาพแปรงสีฟัน และให้เด็กระบายสีด้วยสีเทียน

2. เด็กปฏิบัติกิจกรรมระบายสีแปรงสีฟัน

3. ครูคอยดูแลและสังเกตพฤติกรรมการทำงานของเด็ก

4. ครูคอยแนะนำการระบายสีให้สวยงาม

5. ครูนำผลงานของเด็กไปติดที่ป้ายแสดงผลงาน

จุดประสงค์

1. ระบายสีรูปแปรงสีฟันด้วยสีเทียนได้

2. ร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้

การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

1. ใบงานภาพแปรงสีฟัน

2. สีเทียน



การประเมินผล

1. ตรวจสอบผลงาน
2. สังเกตการร่วมกิจกรรม

ชื่อกิจกรรม เสรี

สาระการเรียนรู้

- การเล่นตามมุมเป็นการเล่นในมุมประสบการณ์ต่างๆ อย่างอิสระซึ่งจะช่วยพัฒนาความคิดและจินตนาการของเด็กควบคู่ไปกับการรับผิดชอบ การรอคอย การแบ่งปันและการอยู่ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเข้าสู่สังคม

ประสบการณ์สำคัญ

- ช่วยพัฒนาความคิด และ จินตนาการของเด็กควบคู่ไปกับการรับผิดชอบ การเล่นร่วมกัน และการคิดแก้ไขปัญหา

จุดประสงค์

1. เปิดโอกาสให้เด็กได้สังเกต สำรวจ ทดลอง ค้นคว้า คิดแก้ปัญหาในการทำงานและการเล่นเป็นกลุ่ม
2. เกิดจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานและสิ่งที่ตนเองเล่น
3. ได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้ใช้ภาษาสุภาพ ช่วยเหลือ แบ่งปันผู้อื่นและรู้จักอดทนรอคอย
4. ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

วิธีการจัดกิจกรรม

1. ครูแนะนำการปฏิบัติตนในการเล่นมุมประสบการณ์ต่างๆ ตามข้อตกลง
2. เด็กเลือกเล่นมุมประสบการณ์ตามความสนใจ
3. ครู เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยน จัดเตรียมงานให้ตรงกับหน่วยการเรียนรู้
4. หลังเลิกเล่นให้ทำความสะอาดอุปกรณ์ พร้อมกับเก็บของให้เรียบร้อยสวยงาม

การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

อุปกรณ์ต่างๆ ที่จัดไว้ตามมุมประสบการณ์ต่างๆ

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมแสดงออกก่อนและหลังการเข้ามุมประสบการณ์ต่างๆ
2. ตรวจสอบผลงานในการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานในการเล่น
3. บันทึกและตรวจสอบพฤติกรรมในการเล่นตามมุมต่างๆ



ชื่อกิจกรรม กลางแจ้ง

สาระการเรียนรู้

การทำท่าทางการบริหาร

ประสบการณ์สำคัญ

การเคลื่อนไหวอยู่กับที่ และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่

วิธีการจัดกิจกรรม

1. เด็กตั้งแถวตอน 4 แถว
2. ครูนำเด็กวิ่งรอบสนาม
3. ครูเป่านกหวีดให้เด็กกลับมาขึ้นเป็นแถวตอนเหมือนเดิม
4. ครูนำเด็กทำท่าทางการบริหาร
5. ให้อาสาสมัครออกมาแนะนำเพื่อนทำท่าการบริหาร
6. ปฏิบัติกิจกรรมซ้ำ ๆ อีกครั้ง โดยให้เด็กคนอื่นสลับเป็นผู้นำ
7. เด็กเข้าแถวทำความสะอาดร่างกาย และแต่งกายให้เรียบร้อย

จุดประสงค์

1. ทำท่าการบริหารได้
2. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำ และผู้ตามได้

การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

นกหวีด

การประเมินผล

1. สังเกตการทำท่าการบริหาร
2. สังเกตการปฏิบัติตนเป็นผู้นำ และผู้ตามได้

ชื่อกิจกรรม เกมการศึกษา

สาระการเรียนรู้

เกมภาพตัดต่อรูปเด็กแปรงฟัน

ประสบการณ์สำคัญ

1. การเล่น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. การเล่นรายบุคคล การเล่นเป็นกลุ่ม

วิธีการจัดกิจกรรม

1. ครูแนะนำวิธีการเล่นเกมภาพตัดต่อรูปแปรงฟัน
2. แบ่งเด็กเป็นกลุ่มแล้วให้เล่นเกมภาพตัดต่อรูปเด็ก แปรงฟัน
3. เด็กเล่นเกมภาพตัดต่อรูปเด็กแปรงฟัน
4. เด็ก และครูร่วมกันสรุปการเล่นเกมภาพตัดต่อรูปเด็กแปรงฟัน
5. เด็ก ๆ ช่วยกันเก็บเกมเข้าที่ให้เรียบร้อย

จุดประสงค์

1. เล่นเกมต่อภาพตัดต่อรูปเด็กแปรงฟันได้
2. ร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้



การเตรียมสื่อเพื่อจัดกิจกรรม

ตัดต่อรูปเด็กแปรงฟัน

การประเมินผล

1. สังเกตการเล่นเกมภาพตัดต่อรูปเด็กแปรงฟัน
2. สังเกตการร่วมกิจกรรม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

บันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์

.....

.....

.....

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ครูผู้สอน



ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0530.512) ...

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

สงวนลิขสิทธิ์ 2554

เรื่อง ขอบขออนุญาตเผยแพร่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษากันคว่ำอิสระ

เรียน อาจารย์วิรุณ วัฒนิต

ด้วย นางสาวจิรดา พรหมเสน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษากันคว่ำอิสระ เรื่อง "การพัฒนาบุคลากร
ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล
คอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท
(กศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนวย หนองวงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษากันคว่ำอิสระในครั้งนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่บัณฑิตจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
ทงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูทรัพย์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์

โทร 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศช ๐530.5(2)ว.ก.๒1.1.๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

๒ ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เห็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์สาทยา เมฆมงคล

ด้วยนางสาวจุฑิรา พรหมเสน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบล คอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษาระดับปริญญาโท (กศม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยานาถ ชะแวงรงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่بعิดจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมา แต่ทั้งนี้โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หากเป็นเยี่ยงนี้ว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านแล้วดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต ชูกลิ่นแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ 0530.5(2)/1126

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

๒ ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์เจตสิงห์ พลทะชู

ด้วย นางสาวรุจีรดา พรหมเสน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนขาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศม.) โดทมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานเอน ชามะวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่บัณฑิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำเนิด)

รองกณบดีฝ่ายวิชาการ และจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน กณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ นม ๘๘๓๐๕/๒๕๕๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่
อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๓๒๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรเป็นวิทยากร

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรกอ่ำไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการ

จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ จะดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ในวันที่ ๑๗ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ นั้น

ในกรณีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานท่าน คือ นางเอเสียง พลสุข ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรในการประชุมดังกล่าว รายละเอียดตาม เอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุนทรพงษ์ มณีสุคนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โทรศัพท์ ๐-๕๕๙๗-๗๒๓๗

โทรสาร ๐-๕๕๙๗-๗๒๓๗

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ	นางสาวรุจิรดา พรมเสน
วันเกิด	วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 22 หมู่ที่ 10 ตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30360
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30360
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาดี ตำบลดอนยาวใหญ่ อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนภูวิทยา อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2537	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2555	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

