

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงเน้นความสำคัญ ของเด็ก โดยเฉพาะเด็กเล็กก่อนวัยเรียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กเล็กก่อนวัยเรียนที่จะได้เจริญเติบโต เป็นผู้ใหญ่ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจรวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ดังนั้น โครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จึงมุ่งที่จะส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนในชนบท ได้รับการอบรมเลี้ยงดูให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญาอย่างถูกต้อง มีความพร้อมที่จะเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นการแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่จะได้มีเวลาในการประกอบ อาชีพอย่างเต็มที่ มุ่งส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือตนเอง โดยการเผยแพร่วิชาความรู้ แผนใหม่แก่ผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะได้ช่วยแก้ไขปัญหาทุพโภชนาการของเด็ก เน้นให้ผู้ปกครองได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็ก และเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาเด็กด้วย(อุมา สุคนธมานและคณะ, 2541) จากแนวพระราชดำริ แสดงให้เห็นว่า เด็กเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของประเทศ การส่งเสริมพัฒนาการของเด็กจึงถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กในวัยก่อนเข้าโรงเรียน ซึ่งเป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริง เนื่องจากการเรียนรู้ของมนุษย์เกือบร้อยละ 90 เกิดขึ้นในวัย 5 ขวบแรก (Bloom, 1964)

มีการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กในแง่เศรษฐศาสตร์พบว่าผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการลงทุนเพื่อพัฒนาการเด็กเป็นการลงทุนที่ยิ่งกว่าคุ้มค่าต่อผลทางสังคมในระยะยาวที่เกิดขึ้น นั้นเป็นเพราะการพัฒนาในวัยเด็กเล็กที่ส่งผลในวัยผู้ใหญ่ที่เกิดขึ้น อย่างชัดเจน คือเด็กมีศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการทำงานที่ดีขึ้น สามารถดูแลตนเอง และลดการพึ่งพิงจากรัฐ ลดอาชญากรรม และที่สำคัญคือลดอัตราการทอดทิ้งในรุ่นถัดไป และการศึกษาที่ยืนยันว่าการลงทุนให้เกิดโครงการเพื่อสนับสนุนพัฒนาการเด็กตั้งแต่วัยเด็กซึ่งถ้ายิ่งเล็กเท่าใดก็ยิ่งให้คุ้มค่ามากยิ่งขึ้นเท่านั้นไม่เฉพาะแต่โครงการที่มุ่งเน้นด้านสุขภาพของเด็กเท่านั้นแต่รวมไปถึงโครงการที่มุ่งให้ความรู้แก่ผู้ดูแลเด็กในด้านพัฒนาการของเด็กด้วย(บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์, 2550)

เด็กแรกเกิดถึง 5 ปีเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของการเจริญเติบโตทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะด้านสมองซึ่งเติบโตถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ เป็นวัยที่สำคัญและเหมาะสมที่สุดในการปูพื้นฐาน เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเป็นการ

ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในช่วงวัยนี้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมนำไปสู่คุณภาพของผู้ใหญ่ที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาการดังกล่าวเป็นพื้นฐานของสติปัญญา และสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก(นิตยา คชภักดี, 2543) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการองค์รวมของเด็กปฐมวัยคือ การอบรมเลี้ยงดูเด็ก การศึกษาของพ่อแม่ รายได้ของครอบครัว และจำนวนบุตรที่มีชีวิตอยู่ มีผลสูงสุดต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็ก (ลัดดา เหมาะสุวรรณ, 2547)

การเลี้ยงดูให้ความรัก ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดของครอบครัวเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญจากการสำรวจพบว่า ผู้เลี้ยงดูเด็กในเวลากลางวัน ได้แก่ 1. พ่อ แม่ 2. ญาติ (ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ) 3. ผ่ากศูนย์เด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาล 4. จ้างเลี้ยงตามบ้าน ร้อยละ 49.8 29.5 18.4 และ 2.3 ตามลำดับ (สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ, 2546) นอกจากนี้ สำนักบริหารการทะเบียนยังพบว่า พ.ศ. 2547 มีประชากรทั้งประเทศ (ร้อยละ 16.2) 61,973,621 คน เป็นเด็กแรกเกิดถึง 6 ปี 4,783,339 คน หรือร้อยละ 7.7 ของประชากรทั้งประเทศ และมีเด็กกว่า 776,064 คน ที่ได้รับการเลี้ยงดูอยู่ในศูนย์เด็กเล็กสังกัดต่าง ทั้งสิ้น 17,949 แห่ง (กรมอนามัย, 2549)

จากสภาพสังคมปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจบีบคั้นรายรับไม่พอรายจ่าย ทำให้แม่บ้านต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เพิ่ม ประกอบกับครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวที่มีเฉพาะพ่อ - แม่ และลูก ซึ่งปัจจุบันตัวเลขสูงถึงร้อยละ 40 ทำให้ขาดคนดูแลเด็กในครอบครัว หรือ พ่อ-แม่เด็กไปทำงานและฝากปู่ ย่า เลี้ยงตามต่างจังหวัดทำให้แนวโน้มของความต้องการบริการดูแลเด็กมีเพิ่มขึ้น สถานบริการไม่ว่าจะเป็นศูนย์รับเลี้ยงเด็กต่าง ๆ จะต้องรับหน้าที่ที่สำคัญในการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัยก่อนเข้าโรงเรียนซึ่งสถานรับเลี้ยงที่มี ก็ไม่เพียงพอกับความต้องการและมีค่าใช้จ่ายที่ตามมา แต่ปัญหาใหญ่ของสถานบริการรับดูแลเด็กคือการดำเนินงานที่ยังขาดหลักการและทิศทางที่เหมาะสม ด้วยเรื่องนี้ เป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย ซึ่งเป็นสังคมที่เคยอยู่กันแบบครอบครัวขยาย (Extended family) โดยมี พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยายอาศัยอยู่รวมกัน ซึ่งปัจจุบัน ชีวิตความเป็นอยู่ดังกล่าวมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

จากชีวิตสังคมไทยที่เปลี่ยนไป ธุรกิจทางการศึกษา การเปิดศูนย์รับเลี้ยงเด็ก จึงเกิดขึ้นเป็นดอกเห็ด จากสังคมเมืองเริ่มขยายไปสู่สังคมชนบท บางแห่งเปิดตามบ้าน บางแห่งมีบริเวณ โดยใช้ชื่อเรียกต่าง ๆ กันไป เช่น เนอร์เซอร์รี่ บ้านเด็ก โฮมสคูล หลายแห่งขออนุญาตถูกต้อง บางแห่งไม่ได้ทำ โดยอ้างเป็นเพียงการรับฝากเลี้ยงเท่านั้น ซึ่งการดูแลควบคุมคุณภาพจึงยังเป็นไปแบบไม่ทั่วถึง สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาแก่เด็ก มีการขออนุญาตจัดตั้งถูกต้องฐานะเทียบเท่าสถานศึกษามีทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนภารกิจมาจากกรมพัฒนาชุมชน กรมศาสนา ให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ให้หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบ ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องคำนึงถึงการ

พัฒนาการเด็กเป็นองค์รวม เพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพ และให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตสังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาการอย่างเป็นองค์รวมโดยผ่านการเล่น ซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัยโดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบแผนที่ดีในการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ และจะต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

ปัจจัยหลักในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพได้นั้นนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมแล้วนั้น คือ ตัวครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพียง 2 ส่วน คือคุณภาพของตัวครูเอง และคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู คุณลักษณะของความเป็นครู คือ ต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ลูกศิษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือครูต้องมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ต่อยอดความรู้) อย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก ในความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำหรับแผนการศึกษาแห่งชาติในอดีต จนถึงปัจจุบันได้พูดถึงการศึกษาก่อนวัยเรียนไว้ชัดเจนเริ่มตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2520 หมวดที่ 2 ข้อ 16 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนว่า รัฐบาลพึงเร่งรัดและสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูเด็กในวัยก่อนประถมศึกษา โดยรัฐบาลจะสนับสนุนให้ท้องถิ่นและภาคเอกชนจัดให้มากที่สุด สำหรับรัฐบาลจะจัดทำเพียงเพื่อเป็นตัวอย่างและเพื่อการค้นคว้าเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน ในหมวด 2 ข้อ 3 ได้ระบุว่า การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคมเพื่อรับการศึกษาระดับต่อไป และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 18 ระบุว่ารัฐบาลต้องจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อันได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออื่นๆ

ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มีความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันทางสังคมอื่น (ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน.2545) สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะ (Public service) ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาตัวสำหรับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นให้ใช้หลักสูตรปฐมวัย พ.ศ. 2546 ซึ่งยังยึดหลักพัฒนาเด็กโดยพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญา เพื่อการเติบโตของเด็กที่สมบูรณ์ สมวัยในทุกด้าน

การบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ประกอบไปด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้จากตัวแทนชุมชนต่าง ๆ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีหัวหน้าศูนย์ ผู้ดูแลเด็กและภารโรงเข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินการศูนย์

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบดูแลจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัดไม่ว่าจะเป็น กองการศึกษา โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ห้องสมุด รวมถึงการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยเพื่อมุ่งหวังที่จะให้ความรู้แก่คนในชุมชน ซึ่งตลอดระยะเวลา 3 ปีภายใต้การบริหารงาน ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งใหม่เพิ่มขึ้นสองแห่งและโรงเรียนอนุบาลสาธิตอีกหนึ่งแห่ง โดยวัตถุประสงค์หลักเพื่อรองรับประชากรที่เพิ่มขึ้นในชุมชน รวมถึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของพ่อแม่ผู้ปกครองในชุมชน และยังเป็นการเพิ่มช่องทางบริการให้บริการอีกทางแก่ชุมชน ส่วนวัตถุประสงค์รองเป็นการกระตุ้น ให้ศูนย์เด็กเล็กอื่น ๆ นอกสังกัดเกิดการปรับตัว และพร้อมมอบสิ่งดี ๆ ใหม่ ๆ ให้กับเด็กอื่น ๆ ในชุมชน

การเข้ามามีบทบาทในการบริหารด้าน จัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น รวมถึงการกำกับ ติดตาม พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่งนี้ ยังมีปัญหาหลากหลายที่ยังต้องได้รับการดูแล แก้ไข ไม่ว่าจะเป็นครูที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้ทักษะในด้านการดูแลเด็กเล็กที่ดี สาเหตุเนื่องจากนโยบาย “ครอบครัวเข้มแข็ง ท้องถิ่นเข้มแข็ง” ซึ่งเป็นองค์ของผู้บริหารท้องถิ่นเน้นที่จะเปิดโอกาสให้บุตรหลานของชุมชนได้กลับมาทำงานในท้องถิ่น ดังนั้นเทศบาลจึงมีข้อจำกัดในเรื่องคุณสมบัติและการสรรหาผู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ เจตคติ และทักษะได้ค่อนข้างลำบาก ทำให้ครูที่บรรจุใหม่ส่วนใหญ่ไม่ได้จบทางด้านปฐมวัยโดยตรง ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทางด้านการดูแลเด็กปฐมวัย รวมถึงเจตคติที่ดีให้แก่ผู้ดูแลเด็กในศูนย์ทุกคน

งานวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระบบงานการปฏิบัติต่อเด็กเล็กอย่างถูกต้อง ภายใต้ความเชื่อที่ว่า “เมื่อครูมีคุณภาพ เด็กก็จะมีคุณภาพตาม” โดยการพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัยทั้งด้านร่างกายอารมณ์และสติปัญญาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ปรัชญาการจัดยุทธวิธี รูปแบบการจัดกิจกรรมและการประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ จะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามการวิจัยดังนี้

1. กระบวนการ/วิธีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ สภาพปัจจุบัน เป็นอย่างไร
2. ผลของกระบวนการ/วิธีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร

## 1.3 จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและกระบวนการ/วิธีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่
2. เพื่อศึกษาวิธีการและผลของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะทำการวิจัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่

ผู้ร่วมวิจัย (Research Participants) ได้แก่ บุคลากรผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 17 คน

รูปแบบและวิธีการวิจัยเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ของเคมมิสและแมคแท็กการ์ด (Kemmis & McTaggart) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการวางแผน(plan) ลงมือทำ(act) เก็บรวบรวมข้อมูล(observe) และสะท้อนคิด(reflect) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ** เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นอย่างถ่องแท้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนา

**ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่**

ระยะเวลาในการวิจัย กำหนดตามวงจรการปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ½ ปี คือจาก พฤศจิกายน 2551 ถึง 30 มีนาคม 2553

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำที่ผู้วิจัยได้นำมาให้คำนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ทักษะ ประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้าน ตามวัยโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและ การนิเทศแบบคลินิก

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นสถานที่ที่เด็กก่อนวัยเรียนใช้เป็นสถานที่เรียนรู้พัฒนาเตรียมความพร้อมตามวัย เพื่อที่จะเข้าเรียนในระดับชั้นอนุบาลต่อไป

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Practical Action Research) หมายถึง การวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการวิจัยคือ วางแผน ปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลและสะท้อนคิด เมื่อครบวงจรหนึ่ง ๆ แล้วมีการประเมินและพิจารณาปรับปรุงแผนใหม่เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือบรรลุผล

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กและจัดกิจกรรมพัฒนาการเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

5. การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู ที่มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมอย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาความรู้ เจตคติ การระดมการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรมและการประเมินผลการอบรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนา

6. การมอบหมายงาน หมายถึง การให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การทำระบบประกันคุณภาพภายใต้สถานศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร เขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศการสอน

7. การสาธิตการสอน หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยใช้ในการได้นำเสนอรูปแบบการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยการแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้ สังเกตและเรียนรู้จากกิจกรรมการสอน

8. การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กได้เรียนรู้นอกสถานที่ โดยศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชนบท ซึ่งได้รับรางวัลจากหน่วยงานในและนอกสังกัด โดยการได้มีประสบการณ์จริง และการสอบถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้กับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ต่อไป

9. การนิเทศภายใน หมายถึง การกำกับติดตาม การจัดประสิทธิภาพของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านไผ่โดยบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน คือ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

10. การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การกำกับติดตาม การจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยบุคลากรภายนอกองค์กร คือ ผู้วิจัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผู้ดูแลเด็กและผู้นิเทศจะร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการจัดประสบการณ์ การสังเกตการสอน และการประเมินการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด

## 1.6 กิจกรรมสอดแทรก

สิ่งสอดแทรก (Intervention) คือ กิจกรรม วิธีการ เชิงพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ ที่จัดให้มี ในรูปแบบของกลยุทธ์ ยุทธวิธี โครงการ กระบวนการ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ที่ดำเนินการแล้วทำให้องค์กรในภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนาซึ่งผู้วิจัย ได้จัดให้มีกิจกรรมสอดแทรก ดังนี้

6.1 สนทริยสนทนา (Dialogue) เป็นวิธีการพูดคุยซึ่งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกัน พูดคุยถึงสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยไม่เรียงลำดับหัวข้อสนทนา มีอิสระในการพูดคุย สามารถพูดและถามอะไรก็ได้ ส่วนคนอื่น ๆ จะตอบหรือไม่ตอบก็ได้ ทุกคนเท่าเทียมกัน และคนที่อยู่ในวงพูดคุยจะเป็นกระจกเงาให้กันและกันอย่างปราศจากอคติ เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้ตนเองและแก้ไขปรับปรุงตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

6.2 การจัดการหรือการบริหารความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นการนำเอาความรู้จากภายนอกมาสู่ภายใน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน มาพัฒนาเป็นระบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 สนทริยสาธก (Appreciative Inquiry) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมวางแผนสนทนาระยะสั้น ๆ โดยผู้วิจัยใช้ศิลปะของการถามคำถามอย่างสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดโดยใช้กระบวนการ AI จะเริ่มจากการค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (Peak Experience) จากนั้นเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Dream) วางแผนทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง (Design) และเริ่มต้นทำ

6.4 ฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เป็นการตกลงทำความเข้าใจว่าการสนทนาทุกรูปแบบ ขอให้ทุกคนฟัง ฟังให้ได้ยิน โดยไม่ใส่ใจว่าเสียงนั้นเป็นเสียงของใคร กำหนดใจให้รู้ว่าเสียงที่ได้ยินคือเสียงของกัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังต้องเผื่อสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เสียงของคนในวงสนทนาหรือเสียงจากธรรมชาติอาจมีความคิดบางอย่างเกิดขึ้นมาในใจ และความคิดนั้นอาจนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมในอนาคตได้

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติ เลี้ยงดู เด็กเล็กในศูนย์ พร้อมทั้งเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา โดยการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมทั้งทางด้าน ร่างกาย อารมณ์และสติปัญญา ผ่านหลักสูตรหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. สามารถนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาปฐมวัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครูต่อไป

3. สามารถนำรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้กิจกรรมสอดแทรกไปขยายผลประยุกต์ใช้กับในการพัฒนาครูในระดับต่าง ๆต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทด้านการจัดการศึกษา
  - 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
  - 2.1.2 วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.1.3 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
  - 2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา
- 2.2 นโยบายหลักการในการพัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย
  - 2.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.2.3 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.2.4 บทบาทหน้าที่ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก
  - 2.2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่
  - 2.2.6 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก
  - 2.3.1 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
  - 2.3.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
    - 2.3.2.1 ความฉลาดทางพละนามัย
    - 2.3.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์
    - 2.3.2.3 ความฉลาดทางสติปัญญา
- 2.4 การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู
  - 2.4.1 การพัฒนาบุคลากร
  - 2.4.2 การพัฒนาวิชาชีพครู
  - 2.4.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู
  - 2.4.4 วงจรและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู
  - 2.4.5 ผลกระทบของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 2.6 การเสริมพลังอำนาจ
- 2.7 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
  - 2.7.1 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
  - 2.7.2 วิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทด้านการจัดการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และจะยังมีบทบาทมากขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

### 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การมุ่งหวังที่จะให้ท้องถิ่นปกครองตนเองโดยให้ส่วนกลางคอยเป็นเพียงพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ไม่ใช่การสั่งการ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถตอบโจทย์ของตนเองได้นั้น นานาประเทศได้กระทำผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การกระจายอำนาจ จากส่วนบน ลงล่าง จากส่วนกลางไปท้องถิ่น

#### ความหมายของการกระจายอำนาจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญและคำจำกัดความในเรื่องของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

สถาบันภาษาศาสตร์ (อ้างถึงในเสาวลักษณ์ แก้วประเสริฐ, 2549) กล่าวถึงความหมายของการกระจายอำนาจว่า มีอยู่ 2 นัย คือ

1. ความหมายตามนัยการปกครอง คือ หลักการปกครองที่รัฐบาลแห่งชาติหรือรัฐบาลกลาง ได้มอบอำนาจทางการปกครองบางอย่างซึ่งส่วนกลางได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการไม่ทำลายความมั่นคงของชาติให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นนิติบุคคล

2. ความหมายตามนัยการบริหารสถาบันภาษาศาสตร์ ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรไปปฏิบัติ โดยมอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น

หลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นก็คือ หลักที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอำนาจภารกิจมากขึ้น เป็นการกระจายความรับผิดชอบให้แก่องค์กรท้องถิ่นที่ต้องทำงานทดแทนภาคส่วนของรัฐ เป็นการแบ่งเบาภารกิจรัฐบาล เพื่อทำให้งานจัดบริการสาธารณะต่างๆท้องถิ่นได้ใช้กระบวนการคิดกระบวนการมีส่วนร่วมทำร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น(โกวิท พวงงาม, 2549)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541) ให้ความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ จากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ ไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล (2546) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการมอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ แบ่งอำนาจบางส่วนในการตัดสินใจและการดำเนินงาน เช่น การบริการ เป็นต้น จากส่วนกลางสู่หน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลในระดับท้องถิ่น

2. เป็นการกระจายอำนาจที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางอย่างสิ้นเชิง แต่มีความเชื่อมโยงสู่ส่วนกลางให้ดำเนินการภายใต้การควบคุมดูแลที่เหมาะสม

3. มีจุดเน้นที่มีความอิสระของหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลเพื่อสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ (Authority) หรือความเป็นนิติบุคคล เป็นต้น ซึ่งมีผลให้หน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจจะต้องมีองค์ประกอบที่นำไปสู่การดำเนินกิจกรรมที่ต้องการ ได้แก่ (1) มีการบริหารงบประมาณของตนเอง (2) มีการบริหารบุคคลของตนเอง (3) มีฐานะเป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจว่า หมายถึง การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง และได้กล่าวว่วิธีการกระจายอำนาจของ Kemmerer เกี่ยวกับวิธีการกระจายอำนาจไว้ 4 ประการ คือ การแบ่งอำนาจ (Decentration) การมอบอำนาจ (Delegation) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) และการให้เอกชนดำเนินการ (Privatization)

### 2.1.2 วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. เพื่อให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พศ. 2542

2. กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการที่ยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

3. กำหนดแนวทางการวางแผนปฏิบัติการ การพิจารณาถ่ายโอนภารกิจรูปแบบการถ่ายโอนภารกิจที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาการถ่ายโอน แนวทางการจัดแบ่งอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน การคลัง และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ

สรุป การกระจายอำนาจหมายถึง การมอบหน้าที่ และอำนาจตัดสินใจ รวมถึงการจัดการ งบประมาณจากบน ลงล่าง เพื่อให้สายงานระดับล่าง หรือถัดไปได้มีบทบาท อิสระทางความคิด หากมองในแง่ของท้องถิ่น หมายถึงการให้ท้องถิ่นดูแลกันเอง ปกครองกันเอง ซึ่งท้องถิ่นจะสามารถเข้าใจในความต้องการของคนในพื้นที่เป็นอย่างดี โดยที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งผู้บริหาร ผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน ท้องถิ่นจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่า การจัดการศึกษาประถมวัย จะทำเพื่ออะไร ทำไม และทำอย่างไร จึงจะถูกต้องและชัดเจน

### 2.1.3 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อมูลในปี 2548 มีศูนย์เด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 15,960 แห่ง โดยเป็นการรับโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน 7,521 แห่ง กรมการศาสนา 4,159 แห่ง สปช. 2,651 แห่ง เทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งเอง 1,631 แห่ง (ข้อมูล ณ มกราคม 2549 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) และมีสถานรับเลี้ยงเด็กสังกัดเอกชน 1,625 แห่ง (รวมภูมิภาค และ กทม.) เฉลี่ยผู้ดูแลเด็กต่อเด็กเป็น 1: 24 ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็กศูนย์เด็กเล็กสังกัดท้องถิ่น มีการรับเพิ่มเงินเดือนสูงสุดถึง 7,200 บาท รวมค่าครองชีพ 1,000 บาท (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี 2549)

บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 ความดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2541) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และ มาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นด้วย

บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 และหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 40,41 ความดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ

และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระ การดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา 18 (1) และ (3)

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรฐานกลางเพื่อการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาเด็ก ได้ให้รายละเอียดและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

#### 2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป สำหรับมาตรฐานดังกล่าวได้รวบรวมและจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

### 1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

### 2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้งจำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร วัสดุสภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

### 3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

### 4. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น(สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

บทบาทหน้าที่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน

โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมี ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับ การพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กได้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่ โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ความรู้ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึง ระดับประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554)

## 2.2 นโยบาย หลักการในการพัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 -2559 ของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2550) กล่าวถึง นโยบายที่ต้องการพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วง 0 -5 ปีทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ มีครอบครัว เป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคม ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและ สิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและพัฒนาการเด็กตามวัย ซึ่งยุทธศาสตร์ หลักที่เป็นแนวคิดที่จะนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลักดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย
2. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพ่อ แม่ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด เป็นต้น(กรมการปกครอง, ม.ป.ป.) โดยบุคลากร ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการ บริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินงานให้ การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และ เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี นายก องค์กรบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหาร

การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

- มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก

- มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดนโยบาย แผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

**2.2.3 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมีคุณสมบัติดังนี้

1.1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตราฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

1.7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

2) ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตราฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2.3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก



2.4) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

2.5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

2.6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเล็กอย่างเหมาะสม

2.7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุ่มเยือกเย็น และมีความขยันอดทน

2.8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่น้อยกว่า 2 ปี

#### 2.2.4 บทบาทหน้าที่ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1) สำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2) กำหนดโครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากร บุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

1.3) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำขออนุญาตขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.4) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5) จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

1.7) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3) ครูผู้ดูแลเด็กควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

3.2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาส

เด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้างซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวลอ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

3.3) สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็กเพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันที่

3.4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการ ของเด็ก

3.5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรมพัฒนาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

3.6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ดังนี้

- การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

- การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและจริยธรรมโดยเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเองและผู้อื่น การสื่อสารและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน

## 2.2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก1 บ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก1 บ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ชุมชนโพธิ์สวรรค์ หมู่ที่ 21 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 ในวันที่ 26 กรกฎาคม โดยวัตถุประสงค์ในการเปิดครั้งแรกเพื่อรองรับ ประชากรที่เพิ่มขึ้นและแบ่งเบาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตเทศบาล

ทั้ง 26 ชุมชน ในการเปิดเรียนวันแรกมีครูประจำศูนย์ทั้งสิ้น 3 คน และยอดเด็กเล็กที่เข้าเรียนเป็นจำนวน 24 คน โดยมีพื้นที่ของศูนย์ 150 ตารางเมตร โดยใช้เงินงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านไผ่(ชื่อในขณะนั้น)จำนวนหนึ่งแสนบาทมาปรับปรุงต่อเติมชั้นล่างของอาคารศูนย์บริการสาธารณสุขบ้านเกิ้ง เป็นห้องเรียนที่มีห้องน้ำอยู่ภายในจำนวน 3 ห้อง โดยมีนายลิขิต กสิกิจวรกุล นายกเทศมนตรี นางสุลักษณ์ นิสัยนต์ ปลัดเทศบาลและนางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2547 – 2549 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นระดับ ดีมาก 3 ปีติดต่อกัน จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2548 เทศบาลจัดสรรเงินงบประมาณ 3แสนบาท เป็นค่าต่อเติมอาคารเรียนพร้อมครุภัณฑ์ จำนวน 2 ห้องเรียน และห้องน้ำห้องส้วม 1 ห้อง ขนาด 4 ที่ ปี พ.ศ. 2550 เทศบาลจัดสรรเงินงบประมาณ 120,000 บาท เป็นค่าก่อสร้างโรงอาหารพร้อมครุภัณฑ์ และในปี พ.ศ. 2551 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดกลาง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันมีเด็กอยู่ในการดูแลของศูนย์ฯ ทั้งสิ้น 86 คน ผู้ดูแลเด็ก 5 คนภารโรง 1 คน ค่าขวัญของศูนย์ รำเรียง แจ่มใส พัฒนาก้าวไกล เต็มใหญ่สมบูรณ์

#### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์เทศบาลบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์เทศบาลบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ 905 หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2549 โดยมี นายลิขิต กสิกิจวรกุล นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่ นายอาทิตย์ จิตรชัยพลรัตน์ รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา นาง ชยาภรณ์ ศิลาอ่อน ปลัดเทศบาล นางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้จัดสรรงบประมาณปี 2549 มาปรับปรุงศูนย์ผลิตภัณฑ์ชุมชนเทศบาลตำบลบ้านไผ่ และห้องประชุมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นสำนักงานชั่วคราวของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ลักษณะของอาคารเป็นรูปแบบอาคารโล่ง ประกอบกับการสำรวจพบว่าชุมชนโนนสะอาด ชุมชนโนนสว่าง ชุมชนวัดธรรมสาร ชุมชนสมประสงค์ ชุมชนศาลเจ้า เด็กอายุ 2-4 ปี จำนวน 75 คน ผู้ดูแลเด็ก 3 คน ผู้ปกครองมีความประสงค์ให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ชั้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในการเลี้ยงดูบุตรหลาน โดยคณะผู้บริหารมีมติให้ใช้อาคารและห้องประชุมดังกล่าวเป็นอาคารชั่วคราวไปก่อน โดยเปิดรับดำเนินการรับสมัครตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2549 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 130 คน ผู้ดูแลเด็ก 7 คน ภารโรง 1 คน โดยพื้นที่ให้บริการได้แก่

1. ชุมชนตลาด 1,2,3
2. ชุมชนประปา
3. ชุมชนเจ้าเงาะสัมพันธ์
4. ชุมชนยิ่งยง
5. หนองลุมพุก
6. ชุมชนจัดสรร
7. ชุมชนศรีหมอนพัฒนา

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก3 โนนสว่าง เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก3 โนนสว่าง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ ชุมชนโนนสว่าง ตำบลในเมือง อ.เมือง จังหวัดขอนแก่น

จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2550 โดยมี นายลิขิต กสิกิจวรกุล นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่ นายอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา นาง ชยาภรณ์ ศิลาอ่อน ปลัดเทศบาล นางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ในการเปิดครั้งแรกมีผู้ดูแลเด็ก 2 คน คือ นางสาว วราพร น้อยตาแย และนางจิตจรดา ภิระธรรมกิจ มีนักเรียนทั้งหมด 48 คน มีพื้นที่ประมาณ 2 ไร่ อาคารเรียนชั้นเดียว 4 ห้องเรียน ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 89 คน และมีอาคารเอนกประสงค์เพิ่มขึ้น 1 อาคาร ผู้ดูแลเด็ก 5 คน ภารโรง 1 คน โดยวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนสว่าง

1. เพื่อขยายการศึกษาระดับปฐมวัยในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง
2. เพื่อแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยให้แก่ผู้ปกครองในเขตเทศบาล
3. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการเลี้ยงดูและพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

โดยในการเปิดให้บริการครั้งนี้ ครอบคลุมพื้นที่ 6 ชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนโนนสว่าง
2. ชุมชนชอยศาลเจ้า
3. ชุมชนสมประสงค์พัฒนา
4. ชุมชนโนนสะอาด
5. ชุมชนหลักสิบสี่
6. ชุมชนพระธรรมสาร

ปรัชญา พัฒนาการล้ำเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์ จัดการศึกษาให้เด็กมีพัฒนาการครบทุกด้าน เพื่อความเป็นเลิศและเป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยในท้องถิ่น

คำขวัญ พัฒนาการเด่น เน้นวินัย ใฝ่เรียน คบคู่คุณธรรม

#### 2.2.6 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

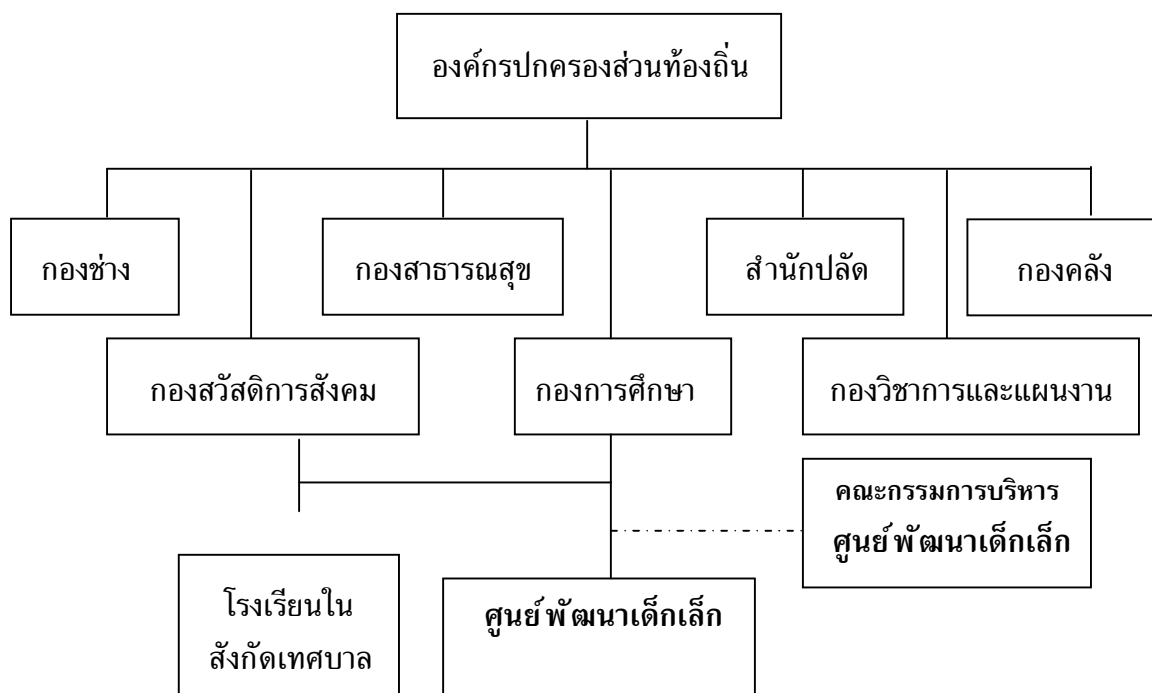
2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ มีนายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายเป็นประธาน ยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรม การศาสนาให้เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่าม (Imam) หรือผู้ที่เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่าม (Imam) มอบหมายเป็นประธาน

3) การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือ

หลักเกณฑ์ ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด

4) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีหัวหน้าศูนย์รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจุบัน การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นอีกภารกิจสำคัญและเป็นบทพิสูจน์ของท้องถิ่นถึงการให้ความสำคัญกับบุตรหลานของคนในชุมชน ดังนั้นตัวเลขของท้องถิ่นที่ต้องการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขยายขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กกโก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามง่าม

วาสนา ชัตติยวงษ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศึภษาภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลกกโก อำเภอมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณลักษณะของความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองได้แก่ การรวมกลุ่มกันทำงาน การจัดความสัมพันธ์ของกลุ่มแบบมีส่วนร่วม จิตสำนึกของการพึ่งตนเองและการแสวงหาการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอยู่ในชุมชนแล้ว แต่การร่วมกันจัดการศึกษาอย่างพึ่งตนเองยังไม่มีการจัดสร้างขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปเตรียมความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองโดยใช้ 3 เทคนิค ได้แก่

1. เทคนิคการประเมินสภาวะชนบทอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal : PRA) เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กก่อนวัยอนุบาล และรับรู้ถึงปัญหาการดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชน

2. เทคนิคการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม (Appreciation – Influence– Control : AIC) เพื่อวางแผนแก้ปัญหา

3. เทคนิคการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา จึงเกิดความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยอนุบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ เข้ากับทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อจัดหาและปรับปรุงสถานที่ จัดหางบประมาณและบุคลากร ผลการประเมินประสิทธิภษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศึภษาภาพเด็กก่อนวัยอนุบาล พบว่า ศูนย์ที่บริหารจัดการโดยบุคลากรในชุมชนนั้น มีประสิทธิภษา ผู้ปกครองที่นำเด็กมาให้ศูนย์ฯ ดูแล และคณะกรรมการการดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ มีความพึงพอใจ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศึภษาภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชนจึงเป็นการตอบสนองความต้องการผู้ดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลของผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น หากยังมีความต้องการผู้ดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลอยู่ การดำเนินการที่ต่อเนื่องของศูนย์พัฒนาศึภษาภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

นอกเหนือจากการนำคณะกรรมการเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมการการจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภษาแล้วการจัดสรรงบประมาณ การจัดหลักสูตร การจัดการดูแลสถานที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาอยู่ในรูปแบบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดี

วันเพ็ญ เดชบุญ (2550) ได้ทำการศึกษาการบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า ความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสามง่าม ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการจัดสถานที่ และด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อ

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ความต้องการและความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการมากกว่าด้านอื่นๆ

### 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก

เด็กคือต้นน้ำของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านตามวัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น การส่งเสริมในลักษณะบูรณาการทุกด้านทั้งทางด้านพละนาฏศิลป์ อารมณ์ และสติปัญญา โดยแต่ละด้านมีความสำคัญไม่แพ้กัน

#### 2.3.1 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

##### ความหมายของคำว่า “เด็ก”

ในประเทศไทยมีการให้คำนิยาม “เด็ก” แตกต่างกัน โดยเฉพาะคำนิยามในทางกฎหมายที่ปรากฏในประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ประกาศ หรือมีระเบียบดังนี้

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 19 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมพ้นจากภาวะผู้เยาว์ และบรรลุนิติภาวะ เมื่อมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์” อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจจะพ้นจากการเป็นผู้เยาว์ได้ หากทำการสมรสก่อนอายุยี่สิบปี กล่าวคือ เมื่อมีอายุครบสิบเจ็ดปีบริบูรณ์หรือตามอายุที่ศาลอนุญาตให้ทำการสมรสได้ก่อน

- ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 74 บัญญัติว่า “เด็กอายุต่ำกว่าเจ็ดปีแต่ยังไม่เกิน สิบสี่ปีกระทำการอันผิดกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษ มาตรา 75 บัญญัติว่า “ผู้ใดอายุต่ำกว่าสิบสี่ปี แต่ยังไม่เกินสิบเจ็ดปี กระทำอันผิดกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด ให้ศาลพิจารณาถึงความรู้ผิดชอบและสิ่งอื่นที่บังเกี่ยวกับผู้นั้น ในอันที่จะควรพิพากษาลงโทษ ผู้นั้นหรือไม่..”

- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีที่พิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 มาตรา 4 บัญญัติว่า “เด็ก” หมายความว่า บุคคลอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ “เยาวชน” หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์”

- ระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์เด็กภายในครอบครัว พ.ศ. 2529 ข้อ 4 บัญญัติว่า “เด็กซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทยที่ได้รับการสงเคราะห์ตามระเบียบนั้น ต้องอายุไม่เกิน 18 ปีหรือที่อยู่ในระหว่างการศึกษาต้องมีอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ ...”

สรุปได้ว่า การใช้คำนิยามในทางกฎหมายของ “เด็ก” ต่างๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการขาดความเป็นเอกภาพเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “เด็ก” ในประเทศไทยโดยเฉพาะในเรื่องเกณฑ์อายุที่ใช้กำหนด นอกจากนี้ แล้วคำว่าเด็ก ยังมีความหมายใกล้เคียงหรืออาจใช้คำอื่น ๆ

แทนได้ เช่น คำว่า เยาวชน ผู้เยาว์ หรือบุตร อีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละเรื่องแต่ละฉบับ

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1989 (Convention on the Rights of the Child) ได้กำหนดคำนิยาม คำว่า เด็กหมายถึงมนุษย์ทุกคนต้องมีอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกเสียจากว่าภายใต้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ต่อเด็กผู้นั้นได้มีการกำหนดอายุการบรรลุนิติภาวะของการเป็นผู้ใหญ่ไว้ต่ำกว่านั้น เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ในปี พ.ศ. 2535 ดังนั้นประเทศไทยจึงผูกพันและต้องดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กตามความหมายที่ไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้

### ความหมายของเด็กปฐมวัย

จากการศึกษาศัพท์บัญญัติของคำว่า “เด็กปฐมวัย” จากตำราวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า คำว่า “เด็กปฐมวัย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “early childhood” ซึ่งเป็นคำนามและมีความหมายว่า “The early stage of growth or development” อันหมายถึง “วัยเริ่มต้นของการเจริญเติบโตและพัฒนาการ” ซึ่งจากการศึกษาความหมายของคำว่า “เด็กปฐมวัย” ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปี พ.ศ.2550 พบว่ามีผู้ในคำนิยามของคำว่า เด็กปฐมวัยไว้โดยสามารถแยกแนวคิดออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ โดย วราภรณ์ รักวิจัย (2535) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบซึ่งเป็นช่วงวัยทองของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิดา อาวพิทักษ์ (2542) ที่กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ซึ่งมีการเจริญเติบโตและพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเห็นได้ชัด เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว จะสะท้อนพฤติกรรมที่ผู้ใหญ่แสดงออกมาให้เห็นทุก ๆ ด้าน จึงมีคำกล่าวไว้ว่าเด็กคือกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้ใหญ่ ด้าน ทศนา แก้วพลอย (2535) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 0-6 ปี เป็นวัยเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ และด้านสังคม จึงเป็นวัยที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ พัชรี เจตน์เจริญรักษ์ (2545) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงวัยเด็กตอนต้น (early childhood) โดยนับตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี เป็นวัยที่เตรียมตัวเพื่อเข้าสู่สังคม รู้จักบุคคลอื่น ๆ มากขึ้น นอกเหนือจากคนในครอบครัวของตนเอง เด็กวัยนี้ เพิ่งจะออกจากบ้านไปสู่วิทยาลัยยังไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือตนเองหรือรับรู้กฎข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน ต่อเมื่ออายุถึง 6 ปีเด็กจึงจะเริ่มช่วยเหลือตนเองได้มากขึ้น และมีความพร้อมมากขึ้น รู้จักเล่นกับเพื่อน จึงเป็นวัยที่กำลังมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนทั่วไปมักจะเรียกเด็กวัยนี้ว่าเด็กปฐมวัยหรือเด็กอนุบาล และแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ พิทยาภรณ์ สิงหารนตพงศ์ และณัฐวรรดา มณีรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนถึง 6 ปี มีธรรมชาติที่อยากรู้อยาก



อยากเห็น ช่างสงสัย ช่างซักถาม ชอบค้นคว้า สำรวจ อยู่ไม่นิ่ง ชอบอิสระเป็นตัวของตัวเอง เป็นวัยที่กำลังพัฒนาคุณภาพชีวิตทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเต็มที่

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่นิยามว่าเด็กปฐมวัยมีช่วงอายุที่แตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มแรกดังเช่น พัชรี สวนแก้ว (2536) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 1 ½ ปี หรือ 2-6 ปี ซึ่งมีการเจริญเติบโตในลักษณะที่ค่อนข้างช้าเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเจริญเติบโตในวัยเด็กก่อนหรือวัยทารก ส่วน ประกายรัตน์ ภัทรธิตติ (2539) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 3-6 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโตสามารถพึ่งตนเองได้บ้างแล้ว ในขณะที่บริบูรณ์ สุดแสง (2540) กล่าวว่า เด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่อยู่ในวัยต่อจากวัยทารกซึ่งเป็นช่วงที่เด็กกำลังเติบโตและเป็นอิสระ เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง นอกจากนี้ กุลยตันติผลาชีวะ (2542) ให้นิยามว่าเด็กปฐมวัยเป็นเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 8 ปี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มเด็กทารก (อายุ 2 ปีแรก) กลุ่มเด็กเล็ก (อายุ 2-4 ปี) และกลุ่มเด็กอนุบาลและประถมต้น (อายุ 5-8 ปี) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กล่าวถึงเด็กปฐมวัยว่าหมายถึงเด็กในช่วงอายุระหว่าง 0-5 ปี เป็นต้น

#### ความหมายของการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่เด็กปฐมวัย ลักษณะของการจัดการศึกษาเน้นการดูแลควบคู่ไปกับการให้การศึกษา (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551)

การศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education) หมายถึงการบริการ การดูแล และการให้การศึกษาแก่เด็กแรกเกิดถึงอายุ 8 ขวบโดยจัดเป็นระบบเรียกว่า Educare ทำให้การจัดการศึกษาเด็กขยายขอบเขตครอบคลุมการดูแลเด็กทารก การดูแลเด็กเล็ก และโรงเรียนอนุบาล (Woodill, et al, 1992)

อิมส์ (1969 อ้างถึงใน เยาวพา เตชะคุปต์, 2540) กล่าวถึงการจัดการศึกษาปฐมวัยว่าหมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ การจัดการศึกษาดังกล่าวมีลักษณะที่แตกต่างจากระดับอื่น เพราะว่าเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีลักษณะสำคัญต่อการวางรากฐานทางด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาสมอง

สรุปว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย คือ การจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 0-6 ปี เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้เด็กมีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเหมาะสมและเกิดการเรียนรู้ได้เต็มความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นการวางรากฐานของอนาคตในการเรียนรู้หรือการศึกษาต่อไป

#### การพัฒนาเด็กปฐมวัย

การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ยึดหลักพัฒนาการเด็กโดยพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา คำนึงถึงลักษณะตามวัย โดยมีปรัชญาการศึกษาปฐมวัย คือ

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

### การพัฒนาสมองของเด็กปฐมวัย

สมองของเด็กพัฒนาตั้งแต่อยู่ในครรภ์และมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมากในช่วง 2-3 ปีแรกหลังคลอด สมองของเด็กแรกคลอดจะหนักประมาณ 350 ถึง 500 กรัม มีเซลล์สมองอยู่ประมาณกว่า 1 แสนล้านเซลล์ซึ่งจะไม่มีการสร้างเพิ่มเติมอีกหลังคลอด สมองของเด็กจะเติบโตขึ้นจนมีขนาดเกือบเท่ากับสมองของผู้ใหญ่ ในวัยเพียง 3 ขวบ โดยมีน้ำหนักสมองประมาณ 1,100 กรัม หรือราวร้อยละ 80 ของสมองผู้ใหญ่ (สมองผู้ใหญ่จะหนักประมาณ 1.3 ถึง 1.5 กิโลกรัม)

เด็กวัยทารกจนถึงสามขวบเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาศักยภาพทางสมอง เพราะเป็นช่วงเวลาแห่งการเปิดรับข้อมูลการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกอย่างรวดเร็ว กล่าวกันว่าสมองของเด็กทารกมีการเรียนรู้มากกว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพัน ๆ เท่า เด็กเรียนรู้ทุกอย่างที่เข้ามาปะทะ ล้วนเป็นข้อมูลเข้าไปกระตุ้นสมองเด็กทำให้เกิดเครือข่ายเส้นใยสมองและจุดเชื่อมต่าง ๆ อย่างมากมาย ซึ่งจะทำให้เด็กเข้าใจและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นักวิทยาศาสตร์เชื่อว่ายิ่งสมองเด็กมีเส้นใยสมองและจุดเชื่อมต่อมากเท่าไรเด็กก็จะยิ่งฉลาดมากขึ้นเท่านั้น สมองจะทำหน้าที่นี้ต่อไปจนถึงอายุ 10 ปี จากนั้นสมองจะเริ่มกำจัดเครือข่ายเส้นใยสมองที่ไม่ได้ใช้ทิ้งไปเพื่อให้ส่วนที่เหลือมีความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

การทำงานของสมองที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งมาจากการฝึกฝน เช่นเดียวกับการป้อนข้อมูลต่าง ๆ ให้สมองก็เป็นการช่วยให้สมองเก็บข้อมูลได้มากขึ้น มีข้อมูลมากขึ้น แต่การฝึกสมองให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดไม่ใช่เรื่องของการจำอย่างเดียว เพราะถึงแม้การจำจะเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ แต่ก็เพียงขั้นพื้นฐานของสมองที่จะต้องมีการจำความรู้เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป บางครั้งการจำไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้ แต่อาจไปสกัดกั้นการทำความเข้าใจเนื้อหาของความรู้ ความจริงแล้วการฝึกให้สมองสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นเรื่องของการคิด เพราะถ้าหากสมองคิดเป็นก็เรียกได้ว่าคน ๆ นั้นเป็นคนที่มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ การคิดเป็นการทำงานของสมองที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เพียงแต่เราจะต้องจัดการเรียนรู้หรือจัดสิ่งกระตุ้นให้มากพอที่สมองจะคิดได้ สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้

สมองแบ่งเป็น 2 ส่วน แต่ละส่วนจะทำหน้าที่เฉพาะ สมองซีกขวาจะเป็นด้านที่รับรู้เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับคำพูด โดยควบคุมการมองเห็นภาพและกระแยะความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่มองเห็น รวมทั้งเป็นส่วนที่มีความสามารถเกี่ยวกับดนตรี สมองซีกซ้ายเป็นส่วนที่รับรู้ด้านภาษาและคำพูด สมองซีกนี้เองที่เป็นด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับการอ่านหรือการเขียนของเด็ก

สมองทั้งสองด้านต้องทำงานร่วมกัน กระบวนการทำงานจะเกิดขึ้นทั้งสองด้านในเวลาเดียวกัน เด็กที่มีปัญหาเรื่องการเรียนรู้ อาจมีความผิดปกติที่สมองด้านใดด้านหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น เด็กที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ หากมีการทำงานของสมองด้านขวาผิดปกติจะไม่สามารถรับรู้เรื่องคำเป็นคำเต็มได้ เขาจะเห็นคำที่แยกกัน เช่น “แจ” และ “กัน” แต่เขาไม่สามารถนำคำมารวมกันและอ่านเป็นคำเต็ม เช่น แจกันได้ในทางกลับกันถ้าสมองด้านซ้ายของเด็กทำงานผิดปกติ เด็กจะมองเห็นคำเป็นภาพรวม เวลาเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสอง เขายังคงอ่านจากความจำได้แต่เมื่อเด็กขึ้นไปเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่สาม สี่และห้า และต้องเรียนรู้คำซับซ้อนขึ้น เด็กจะไม่สามารถแยกคำเพื่อจะสะกดและประสมคำได้ตั้งนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สมองทั้งสองด้านทำหน้าที่ประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต้องเริ่มต้นพัฒนาสมองของประชากรตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา เด็กปฐมวัยควรได้รับการกระตุ้นสมองให้เกิดเครือข่ายเส้นใยสมองและจุดเชื่อมโยงต่างๆ เพื่อส่งผลให้เด็กเกิดการเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น กระบวนการทำงานของสมองเกิดขึ้นมากเท่าไรจะทำให้เด็กยิ่งฉลาด มากขึ้นเท่านั้น

### ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมองของเด็กปฐมวัย

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมองทางกายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี สมองจะพัฒนาการ ตามช่วงอายุตั้งแต่เด็กไปจนโต เราทราบว่าหากมีการกระตุ้นที่เหมาะสมเราสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมองได้ คือ สามารถเพิ่ม “การเชื่อมต่อ” ให้มากขึ้นได้ดังนี้

- ยีนส์ (genes) ยีนส์จากพ่อแม่จะมีผลต่อลำดับขั้นการพัฒนาการของสมอง เช่น การสร้างเซลล์สมอง การทำงานเชื่อมระหว่างสมองแต่ละส่วน
- อาหาร (nutrition) อาหารสมอง
- เครื่องดื่ม (beverages) ได้แก่ น้ำเปล่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการสมดุลของพลังงานในสมอง ทำให้สมองทำงานได้อย่างเหมาะสม สมองต้องการน้ำอย่างน้อย 6- 12 แก้วต่อวัน การขาดน้ำทำให้สมองเฉื่อยชา ไม่สามารถเรียนรู้ได้สมบูรณ์
- โปรตีนที่ดีที่สุด (best proteins) ได้แก่ ปลา ไข่แดง โยเกิร์ต ถั่วเหลือง ตับ
- ผัก (fresh vegetables) ได้แก่ ผักใบเขียว พืชตระกูลถั่ว ถั่วแดง ถั่วดำ เมล็ดทานตะวัน แครอท มะเขือเทศ ผักโขม
- คาร์โบไฮเดรต (carbohydrates) ได้แก่ ข้าวกล้อง ถั่ว ลูกเดือย
- ผลไม้ (fresh fruits) ได้แก่ กล้วย ส้ม สตรอเบอร์รี่ บลูเบอร์รี่ มะเขือเทศ
- การได้รับความรักความเอาใจใส่ (love)
- การออกกำลังกาย (exercise) เป็นการกระตุ้นให้ร่างกายเกิดการเคลื่อนไหว ซึ่งจะช่วยเพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ (heart rate) ระบบไหลเวียนของเลือด (blood circulation ) ทำให้เกิดการแตกแขนงและเชื่อมโยงของเซลล์ประสาท

- ดนตรีและศิลปะ (music and arts) เช่น ให้เด็กเล่นเครื่องดนตรี ใช้ดนตรีเป็นสื่อช่วยให้จำข้อมูลง่ายขึ้น ให้เด็กเล่นละครเพลง แต่งเนื้อร้องใหม่ใส่ในเพลง(ทำนอง)เก่า และใช้ดนตรีควบคู่กับการเคลื่อนไหว/ออกกำลังกาย

- ความท้าทายและผลกระทบ (challenge and feedback) เช่น เราได้ลองทำอะไรบางอย่างที่ไม่เคยทำมาก่อน เมื่อเราได้ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง เราจะเกิดการเรียนรู้และจดจำได้อย่างแม่นยำ

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมองทางกายภาพที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ดี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมอง เช่น การกระทำทางร่างกาย (Physical threats) จากการถูกคุกคาม ได้รับการปฏิบัติที่รุนแรง สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (unsafe home environment) ความผิดปกติของการเรียนรู้ (academic difficulties) การฝึกวิจัยที่เหมาะสมและกระทำให้รู้สึกอับอาย (inappropriate discipline and embarrassments)

สรุปได้ว่าการจัดระเบียบของใยประสาทจะมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ 2 ประการ ทั้งในส่วนของปัญญาภายนอกและปัญญาภายใน คือการไม่ได้เรียนรู้เพราะขาดการกระตุ้นหรือการส่งเสริมการเรียนรู้ นั่นก็คือใยประสาทถูกตัดออกไป เพราะขาดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ การพัฒนาของสมองในส่วนที่ออกกำลังมีการจัดระเบียบ และการเรียนรู้ผิดสลับเนื่องจากใยประสาทที่หนาตัวขึ้นเป็นวงจรการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ผิด ๆ ยกตัวอย่างในกรณีของช่วงวัยรุ่น การเรียนรู้ค่านิยมทางเพศที่ผิด เรียนรู้พฤติกรรมชอบเสี่ยงเช่น การพนัน กิจกรรมตื่นเต้นและทำลายอันตราย การเสพสารเสพติดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ผิด ซึ่งจะมีผลต่อไปจนถึงวัยผู้ใหญ่

### หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย โดยที่พัฒนาการเด็กปฐมวัยบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวเด็กอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัย เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ปี

พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก อาทิ ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน หรือทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาที่อธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่อธิบายว่า

เด็กจะพัฒนาได้ดีถ้าในแต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจ ได้รับความรัก ความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากผู้ใกล้ชิด มีโอกาสช่วยตนเอง ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและมีอิสระที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้อะไร ๆ ตนเอง ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กจึงเป็นเสมือนหนึ่งแนวทางให้ผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์เรามีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง และการเรียนรู้จะเป็นไปได้ดี ถ้าผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว มีโอกาสคิดริเริ่มตามความต้องการและความสนใจของตนเอง รวมทั้งอยู่ในบรรยากาศที่เป็นอิสระ อบอุ่นและปลอดภัย ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น คนเราเรียนรู้มาตั้งแต่เกิดตามธรรมชาติก่อนที่จะมาเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทำการทดลอง สร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง การเล่นจะมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา จากการเล่นเด็กก็มีโอกาสเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้ ผ่อนคลายอารมณ์ และแสดงออกถึงตนเอง เรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่น การเล่นจึงเป็นทางที่เด็กจะสร้างประสบการณ์เรียนรู้สิ่งแวดล้อม เรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่น กับธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้ จึงถือ“การเล่น” อย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกันไป หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้ ถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าวัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างราบรื่น มีความสุข

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผนวกกับแนวคิด 4 ประการดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนดปรัชญาการศึกษาให้

สถานศึกษาได้ทราบถึงแนวคิด หลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของตน และนำสู่การปฏิบัติให้เด็กปฐมวัยมีมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในจุดหมายของหลักสูตร

#### การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

การประเมินพัฒนาการ หมายถึง กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของเด็กในขณะทำกิจกรรม แล้วจดบันทึกลงในเครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกในแต่ละครั้ง เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นการประเมินอย่างต่อเนื่องและถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัย ครอบคลุมการพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักในการประเมิน คือ

1. เป็นการประเมินเด็กรายบุคคลต่อเนื่องตลอดปี ครอบคลุมด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
2. สภาพการประเมินผล มีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
3. ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
4. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเด็ก ใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ครูต้องให้ความสำคัญประวัติและความต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล
5. การประเมินการทำงานของสมอง (Brain-Based Learning) ควรให้ความสำคัญต่อ การประเมิน “กระบวนการเรียนรู้” เพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการที่ใช้สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และทำให้สมองได้ทำงานอย่างเต็มที่หรือไม่ การประเมินกระบวนการอาจสร้างแบบประเมินเพื่อควบคุมการใช้ขั้นตอน เครื่องมือและกระบวนการจัดกิจกรรมการประเมินตามสภาพจริงเป็นกระบวนการสามารถและศักยภาพในเรื่องที่เป็นจริงในการประเมินการทำงานของสมองจะมุ่งเน้นประเมิน กระบวนการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กโดยผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลาย ผลของการประเมินจะแสดงให้เห็นจุดเด่นหรือด้อยของกระบวนการเรียนการสอน ว่าสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ รวมทั้งการออกแบบที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้บรรลุ ให้เต็มศักยภาพได้สูงสุด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

การประเมินเด็กระดับก่อนประถมศึกษาวิธีวิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ครูจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตน และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออก ในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็กตลอดจนการที่

เด็กประเมินตนเองหรือผลงาน สามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยครูในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกัน ยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

### ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครอบครัวของเด็ก

เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ครูและพ่อแม่ ผู้ปกครองของเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้น ครูจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น ผู้ปกครองเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามความต้องการโดยคำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับวัยเด็ก

### 2.3.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

ในปัจจุบันรูปแบบการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย หรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยได้เกิดขึ้น น้อย่างมากมาย รูปแบบการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนหรือตัวเด็กเป็นสำคัญมีดังต่อไปนี้

#### 1. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบโครงการ (Project approach)

Katz & Chard (2000) กล่าวว่า การเรียนการสอนแบบโครงการเป็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนการสอนต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก โครงการเป็นการศึกษาในทางลึกในหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้ที่เด็กหรือผู้เรียนให้ความสนใจ หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ คือการเรียนรู้เกี่ยวกับหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้มากกว่าการพยายามตอบคำถามของครู ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้แบบโครงการคือ การเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกเรียนหน่วยการเรียนรู้หรือหัวข้อที่ตนสนใจ กำหนดคำถามที่ตนอยากรู้เพื่อค้นหาคำตอบ เปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ตนค้นพบ รวมตลอดถึงรับผิดชอบต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ กระบวนการในการค้นหาคำตอบต่อคำถามที่ตนต้องการรู้นั้นช่วยให้เด็กได้พัฒนาทักษะที่หลากหลายทั้งทางด้านสติปัญญาและสังคม เด็กจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนและอภิปรายประสบการณ์ของตนในหน้าที่สัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล วาดรูปจดบันทึก อ่านหนังสือ ทำงานศิลปะ และแต่งนิทาน เป็นต้น

สรุปการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการถือเป็นการบูรณาการความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา วรรณกรรม และศิลปะ เป็นต้น สำหรับเวลาที่ใช้ในการทำงานในแต่ละโครงการนั้นจะขึ้นอยู่กับ หัวข้อเรื่อง อายุ และความสนใจ บางโครงการอาจใช้เวลาหลายวัน หลายสัปดาห์ หรือเพียงหนึ่งสัปดาห์เท่านั้น

Abramson, Robinson, Ankenman (1996) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการดังนี้

1. ครูมีบทบาทเป็นทั้งผู้อำนวยการความสะดวกและผู้เรียนรู้ควบคู่ไปกับเด็ก การเรียนรู้ที่มีคุณค่าสำหรับเด็กไม่ใช้การสอนโดยการบอกเล่าโดยตรงจากครู แต่เป็นการจัดสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ครูจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์

2. หัวข้อในการทำโครงการมาจากประสบการณ์และความสนใจของเด็ก หรือผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการนั้น หลักสูตรที่ใช้จะไม่ได้กำหนดเนื้อหาที่แน่นอนชัดเจน แต่หลักสูตรจะพัฒนามาจากความสนใจของเด็กในขณะนั้น นักการศึกษาเชื่อว่า พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กจะเกิดผลอย่างเต็มที่เมื่อเด็กได้มีโอกาสค้นหาคำตอบต่อคำถามหรือหัวข้อที่ตนสนใจ

3. เป็นความร่วมมือกันระหว่างครูเด็กและผู้ปกครอง

4. เนื้อหาของโครงการพัฒนามาจากความเข้าใจของเด็ก ไม่ได้เกิดจากบทเรียนสำเร็จรูป

5. การทำโครงการจะทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ มากกว่าเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งชั้นเรียน ทั้งนี้ เพราะ การจัดทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ จะช่วยให้ครู เด็ก และผู้ปกครองได้พูดคุยกันอย่างทั่วถึง

6. การนำเสนอความคิดของเด็กแต่ละคนจะนำเสนอผ่านสื่อหรือรูปแบบที่หลากหลาย เรียกว่า “ร้อยภาษาของเด็ก” ความเชื่อดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีปัญญาที่กล่าวถึงความฉลาด หรือความถนัด 8 ด้านของเด็ก อันได้แก่ ความฉลาดด้านภาษา ความฉลาดด้านตรรกศาสตร์ ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ ความฉลาดด้านการใช้ร่างกายหรือส่วนต่างๆ ของร่างกาย ความฉลาดด้านดนตรี ความฉลาดด้านมนุษยสัมพันธ์ ความฉลาดด้านการรู้จักตนเอง และความฉลาดด้านสิ่งแวดล้อม

**การเลือกหน่วยการเรียนรู้หรือหัวข้อเพื่อทำโครงการ**

ครูอาจจะเลือกหัวข้อโครงการ โดยมีพื้นฐานอยู่ที่ความสนใจของเด็กเป็นหลัก Katz & Chard (2000) เสนอแนะว่าครูสามารถโน้มน้าวให้เด็กสนใจในสิ่งที่ครูนำเสนอ และได้เสนอหลักการในการเลือกหัวข้อ หรือหน่วยการเรียนรู้สำหรับทำโครงการดังนี้

1. หัวข้อในการทำโครงการที่ดีควรเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

2. เด็กสามารถใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น หรือชุมชนรอบตัว

3. มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน

4. เปิดโอกาสให้พ่อแม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

5. หัวข้อในการทำโครงการควรสอดคล้อง และสัมพันธ์กับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็ก



6. หัวข้อในการทำโครงการควรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับเด็กส่วนใหญ่ หรือเป็นหัวข้อที่ครูเห็นว่ามีความสำคัญ และสมควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก

7. เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ทักษะที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับอายุและ พัฒนาการของเด็ก

8. หัวข้อในการทำโครงการควรมีความเฉพาะเจาะจงกล่าวคือไม่แคบหรือ กว้างจนเกินไป

9. หัวข้อในการทำโครงการควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถบูรณาการวิชา ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และภาษา เป็นต้น

ขั้นตอนในการทำโครงการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นโครงการ

ครูส่งเสริมให้เด็กแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ของตนในหัวข้อหรือ หน่วยการเรียนรู้ที่จะจัดทำโครงการ โดยครูอาจให้เด็กเล่าเรื่องราวตลก หรือแสดงบทบาทสมมติ ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กตั้งคำถามเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการศึกษาคำถามที่เด็กถามจะช่วยให้ครู ทราบถึงประสบการณ์และความรู้เดิมรวมตลอดถึงความเข้าใจผิดของเด็กต่อหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็พื้นฐานที่ช่วยให้ครูวางแผนการเรียนรู้ในระยะที่2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินโครงการ

เป็นหัวใจของการเรียนการสอนแบบโครงการ เนื่องจากเด็กจะได้รับข้อมูล ใหม่โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น การไปทัศนศึกษาไปยังสถานที่ต่าง ๆ การสังเกต การพูดคุย สนทนา และสัมภาษณ์บุคคลากรด้านต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐาน หรือแหล่งข้อมูลแรก ขณะเดียวกันเด็กสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลอันดับ 2 เช่น การดูภาพยนตร์ทางการศึกษา การอ่านหนังสือ

ก่อนการพาเด็กไปทัศนศึกษาทุกครั้ง ครูควรพูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับข้อสงสัย และคำถามที่เด็กต้องการคำตอบ บุคลากรที่เด็กควรพูดคุยด้วยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ทราบรวมตลอดถึงสิ่งที่ครูต้องการให้เด็กสังเกตอย่างใกล้ชิด ครูควรเตรียมแฟ้มรองพร้อม กระดาษสำหรับให้เด็กได้วาดรูป หรือบันทึกข้อมูลที่ตนสังเกตได้จากในระหว่างการไปทัศนศึกษา ครูควรส่งเสริมให้เด็กใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การนับ การสังเกตความแตกต่างของรูปทรงและสีของ สิ่งต่าง ๆ การตั้งสมมุติฐาน และการบันทึกข้อมูลของสิ่งที่ตนสังเกตเห็น

หลังการไปทัศนศึกษาสิ้นสุดลง ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กอภิปราย พูดคุย เกี่ยวกับสิ่งที่ตนสังเกตเห็น เช่น การพูดคุย การวาดรูป การเล่นเกมบทบาทสมมุติการวัด การเขียน และไดอะแกรม เป็นต้น

ผลงานของเด็กสามารถเก็บรวบรวมใส่แฟ้มงานเฉพาะของแต่ละคนและจัด แสดงนิทรรศการ ขณะเดียวกันครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายและวางแผน เกี่ยวกับการจัดนิทรรศการ

### ระยะที่ 3 การสรุปโครงการ

การสรุปและทบทวนสิ่งที่เด็กเรียนมาทั้งหมด สำหรับเด็กในวัย 3 - 4 ขวบ ขึ้นสรุปมักอยู่ในรูปของการเล่นบทบาทสมมุติเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนมา ในเด็กวัย 5 ขวบขึ้นไปควรกระตุ้นให้เด็กพูดคุย และอภิปรายเพื่อวางแผนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำโครงการและการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น

สรุป การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสนใจ และพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้เด็กได้มีโอกาสนำทักษะที่มีอยู่ออกมาใช้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก

### 2. หลักสูตรการสอนภาษาแบบธรรมชาติ หรือแบบองค์รวม (Integrated Whole Language Curriculum)

นักการศึกษา Sawyer & Sawyer (1993) กล่าวว่า วิธีการสอนภาษาแบบธรรมชาติเป็นวิธีการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ภาษาผ่านการอ่าน นิทานและวรรณกรรม การทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อน รวมตลอดถึงการส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของเด็ก

นักการศึกษาในแนวการสอนภาษาแบบธรรมชาติมีความเชื่อร่วมกันว่า

1. มนุษย์เรียนรู้ภาษาแบบองค์รวม (holistic) ในสภาพการณ์จริงและมีความหมายต่อตนเอง กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้การพูดโดยผ่านการฟังและเรียนรู้การอ่านโดยผ่านงานเขียนทั้งของตนเอง และบุคคลรอบข้าง

2. การเรียนรู้ภาษายืดหยุ่นได้ กล่าวคือ เด็กทุกคนไม่จำเป็นต้องอ่านออกเขียนได้เมื่อขึ้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เด็กบางคนอาจอ่านหนังสือได้ก่อนหน้านั้นหรือช้ากว่านั้นซึ่งไม่ถือเป็นเรื่องผิดปกติแต่อย่างใด

3. การเรียนรู้ภาษาเป็นกระบวนการทางสังคม กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้ภาษาโดย การสังเกต และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

4. การเรียนรู้ภาษาของเด็กเป็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องและเริ่มตั้งแต่ในวัยทารก โดยส่วนหนึ่งพัฒนามาจากการที่ผู้ใหญ่รอบข้างอ่านหนังสือให้เด็กฟัง หรือชี้ชวน พูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับรูปภาพในหนังสือ เด็กจะเรียนรู้ภาษาและคำต่าง ๆ ขณะที่ผู้ใหญ่เล่าเรื่อง โดยส่วนใหญ่แล้วเด็กเรียนรู้ภาษาก่อนการเข้าโรงเรียน

5. เด็กเรียนรู้ภาษาโดยการสร้างความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับภาษา เช่น การที่เด็กมีประสบการณ์เกี่ยวกับภาษาเสมอๆ โดยผ่านการอ่าน การพูด การฟัง และการเขียนจะช่วยให้เด็กได้สำรวจและทำความเข้าใจกับภาษามากขึ้น

6. ผู้ปกครองและครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาของเด็กโดยการเป็นแม่แบบที่ดีทางภาษา เด็กซึ่งมาจากครอบครัวที่มีการใช้การพูดคุย อ่านและเขียน

ในชีวิตประจำวันมักมีพัฒนาการทางภาษาโดยเฉพาะด้านการอ่านและเขียนดีกว่าเด็กที่ครอบครัวไม่ได้เห็นคุณค่าของการใช้ภาษา

7. ในการเรียนรู้ภาษา เด็กจะเรียนรู้หน้าที่ หรือความหมายของภาษาก่อนเรียนรู้ การสะกดคำ ภาษาประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบความหมาย ระบบไวยากรณ์ และระบบเสียง ความหมายถือเป็นหัวใจของภาษา ส่วนไวยากรณ์และเสียงเป็นเพียงส่วนประกอบ เด็กสามารถพูดเป็นประโยชนได้อย่างคล่องแคล่วก่อนที่เด็กจะเรียนรู้กฎเกณฑ์ของสร้างประโยค หรือในการเขียนเด็กจะคิดหาคำที่ต้นต้องการสื่อความหมายมากกว่าการสะกดคำไปที่ละตัว

ครูยังมีบทบาทที่สำคัญในการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม ครูควรจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นเด็กในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสใช้การพูด การฟัง การอ่าน และเขียนในการเล่น ในการสนทนา พูดคุยกับเด็ก ครูควรถามคำถามที่กระตุ้นให้เด็กคิด และหัวข้อที่นำมาพูดคุย อภิปรายควรเป็นหัวข้อในความสนใจของเด็ก ขณะเดียวกันครูควรตั้งใจฟังคำตอบของเด็ก

2. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสอ่าน เขียน พูด และฟังในสถานการณ์ที่มีความหมายต่อตัวเด็ก บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของครูในการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาแก่เด็ก คือการอ่านหนังสือนิทานให้เด็กฟังเป็นประจำและสม่ำเสมอทั้งเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอ่านหนังสือกับเด็ก ครูควรจัดเตรียมหนังสือประเภทต่าง ๆ ไว้ให้เด็กอ่านอย่างหลากหลาย อาทิ หนังสือนิทานประกอบรูปภาพ หนังสือการ์ตูน หนังสือสารคดี ประสบการณ์ที่เด็กได้รับการฟังนิทานจะช่วยส่งเสริมทัศนคติในทางบวกของเด็กต่อการอ่าน

ในมุมหนังสือ ครูอาจมีแบบบันทึกการอ่านเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการเขียนผ่านการแสดงความคิดเห็นต่อหนังสือนิทานที่อ่านหรือฟังและในชั้นเรียนควรมีการจัดมุมการเขียนสำหรับเด็ก ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเขียนแก่เด็ก เช่น การเขียนบันทึกประจำวัน โดยบันทึกประจำวันของเด็กเล็ก ๆ อาจอยู่ในรูปแบบของภาพวาด การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางภาษา เช่น การมีตัวหนังสืออยู่รอบห้องเรียน หรือมีคำคล้องจองหรือเนื้อเพลงที่เด็กท่อง หรือร้องเป็นประจำติดอยู่บนฝาผนัง

3. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสเห็นและได้ยินผู้ใหญ่อ่าน เขียน และพูดคุยในชีวิตประจำวัน สรุปรูวิธีการสอนภาษาแบบธรรมชาติ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้ภาษาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่สร้างทัศนคติในทางลบต่อการเรียนภาษาโดยเฉพาะด้านการอ่านเขียน และเด็กจะให้ความสนใจต่อการเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

เสาวนีย์ จันท์ (2546) ได้ทำการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากธรรมชาติตามรูปแบบจิตปัญญาที่มีต่อการรับรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย พบว่าเมื่อใช้กิจกรรมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนผสมผสานกันโดยให้เด็กเรียนรู้จากธรรมชาติริงทำให้เด็กมีความกระตือรือร้น พอใจและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

เบญจะ คำมะสอน (2544) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านการฟัง การพูดของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การพูดเล่าเรื่องอย่างต่อเนื่องโดยใช้ภาพประกอบ พบว่า การพัฒนาความสามารถของการฟังด้วยการให้เด็กอายุ 4-5 ขวบ เล่าเรื่องต่อเนื่องโดยใช้ภาพประกอบการพูดเล่าเรื่องทำให้ความสามารถทางภาษาของเด็กสูงขึ้น

รัญจวน ประโมจรรย์ (2544) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมเสริมการเล่านิทานประกอบภาพที่มีต่อความสามารถด้านการเขียนของเด็กปฐมวัย พบว่าการสร้างความคุ้นเคยกับการใช้นิทานประกอบภาพและคำศัพท์ที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้และเขียนคำตามโดยทำต่อเนื่องกันสามารถพัฒนาการเขียนของเด็กได้

### 3. หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรี (Montessori education)

แนวคิดของมอนเตสซอรีจะให้ความสำคัญแก่เด็กโดยได้มีการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาบนพื้นฐานปรัชญาของการที่ผู้ใหญ่ต้องให้การยอมรับนับถือเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระจากสิ่งแวดล้อมที่จัดไว้ให้อย่างมีจุดมุ่งหมาย (จิระพันธุ์ พูลพัฒน์, 2542)

แนวคิดและแนวปฏิบัติของมอนเตสซอรีสรุปเป็นหลักการของการสอนไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

#### 1. เด็กมีจิตที่ซึมซาบได้ (the absorbent mind)

เด็กจะซึมซาบประสบการณ์ต่างๆ รอบตัว ซึ่งผลจากการซึมซาบนี้เองที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ พัฒนาการของจิตที่ซึมซาบนั้นจะเกิดขึ้นกับเด็กในพัฒนาการช่วงแรกเกิดถึง 6 ปี และแบ่งเป็น 2 ระดับคือ

1.1 ช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี เด็กจะอยู่ในช่วงของจิตซึมซาบโดยไม่รู้ตัว เด็กจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การชิมรส การดมกลิ่น และการสัมผัส นอกจากนั้นเด็กยังใช้การเคลื่อนไหว รวมตลอดถึงการซึมซาบภาษาจากสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่เด็กจะซึมซาบประสบการณ์ต่างๆ เหล่านี้ไว้ในความทรงจำโดยไม่รู้ตัว นั่นไม่ได้หมายความว่าจิตซึมซาบโดยไม่รู้ตัวจะไม่เกิดการเรียนรู้ จิตที่ซึมซาบโดยไม่รู้ตัวอาจเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดก็เป็นได้ เช่น การเรียนรู้ภาษาแม่ของเด็ก

1.2 ช่วง 3 - 6 ปี ความสามารถของจิตซึมซาบของเด็กจะอยู่ในขั้นที่รู้ตัวมากขึ้น ในช่วงนี้เด็กจะใช้ประสาทสัมผัสในการสำรวจสิ่งต่างๆ รอบตัวและมีการเปรียบเทียบหรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เด็กจะเริ่มพัฒนาความสามารถในการแยกแยะ รวมตลอดถึงจัดลำดับของสิ่งของต่างๆ รอบตัว เด็กจะซึมซาบไปตามลำดับขั้นจนกระทั่งอยู่ในความทรงจำและพัฒนาเป็นความสามารถในการคิด

## 2. ช่วงเวลาหลักของชีวิต

ช่วงเวลาหลักของชีวิตมนุษย์จะอยู่ในช่วงแรกเกิดถึง 6 ขวบ หรือที่เรียกว่า “sensitive periods” เป็นช่วงที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กแต่ละคนที่จะพัฒนาความสามารถหรือลักษณะเฉพาะของตนเอง เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์รอบตัวโดยการสำรวจสิ่งแวดล้อมผ่านการใช้ประสาทสัมผัส เช่น มือและลิ้นซึ่งไปสู่พัฒนาการทางด้านภาษา

## 3. การเตรียมสิ่งแวดล้อม

ในสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและสงบ เด็กจะทำกิจกรรมที่ตนเองเลือกตามอัตราการเรียนรู้ของตนเอง สภาพแวดล้อมจะเป็นการผสมผสานกันระหว่างเสรีภาพและระเบียบวินัยในตนเอง

## 4. เด็กจะต้องได้รับการยอมรับนับถือ

การจัดการเรียนการสอนตามแนวมอนเตสซอรีเริ่มต้นด้วยการยอมรับนับถือเด็กในฐานะอันเป็นเอกัตบุคคล เพราะเด็กแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะของตนเอง แนวการสอนจะคำนึงถึงพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก

## 5. การศึกษาด้วยตนเอง

การเรียนรู้ของมนุษย์แต่ละคนจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก การให้การศึกษาแก่เด็กในระยะเริ่มต้นจึงไม่ใช่การนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเด็กหรือผู้เรียนโดยการบอก แต่ควรเป็นการปลูกฝังให้เด็กได้เจริญเติบโตไปตามความต้องการตามธรรมชาติของตนเอง มอนเตสซอรีจะเน้นในเรื่องการจัดการจัดสภาพแวดล้อมอย่างสมบูรณ์ และตั้งศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเด็กให้ปรากฏออกมา สำหรับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรีแล้วมือทั้งสองข้างของเด็กถือได้ว่าเป็นครูที่สำคัญ มอนเตสซอรีเชื่อว่าถ้าเด็กได้มีบางสิ่งบางอย่างที่จะจับต้องและบิดหรือหมุนด้วยมือสมองจะทำหน้าที่ตอบสนองได้ วัสดุอุปกรณ์จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสอน

### การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวมอนเตสซอรีจะแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มประสบการณ์ชีวิต (practical life) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น การกวาดบ้าน การเย็บผ้า เป็นต้น
2. ประสาทสัมผัส (sensorial) เด็กอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการกระตุ้นตั้งแต่แรกเกิดและเด็กจะใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของตนในการสัมผัสสิ่งต่างๆ โดยไม่รู้ตัว
3. ภาษาและคณิตศาสตร์ (language and mathematics) ประกอบด้วยการเตรียมตัวด้านการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ และวิชาการด้านอื่นๆ โดยมุ่งหวังให้เด็กมีประสบการณ์พื้นฐานด้านการนับจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม รู้จักจำนวน การบวก การลบ ไปตามลำดับ

### บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน

นักการศึกษา นิวเบิร์ต (Neubert, 1973) ได้สรุปลักษณะสำคัญของครูผู้สอนตามแนวมอนเตสซอรีไว้ดังต่อไปนี้

1. ครูผู้สอนตามแนวของมอนเตสซอรี คือ ตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างเด็กและสิ่งแวดล้อมที่เตรียมไว้
2. ครูในระบบการเรียนการสอนของมอนเตสซอรีจะเป็นนักสังเกตเด็กที่มีระบบและสามารถตีความความต้องการของเด็กได้
3. ครูของมอนเตสซอรีเป็นนักทดลองที่พยายามจัดสิ่งแวดล้อมให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของเด็ก รวมถึงผลที่เกิดขึ้น
4. ครูของมอนเตสซอรีจะให้การเคารพและปกป้องเด็ก รวมถึงตลอดถึงรู้จังหวะว่าเมื่อไรควรให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เด็กและเมื่อไรควรเฝ้าดูอยู่ห่าง ๆ
5. ครูของมอนเตสซอรีจะเป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคง รวมถึงตลอดถึงให้การยอมรับเด็กแต่ละคนตามที่เด็กเป็นโดยไม่นำเด็กไปเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่น

ซึ่งทาง วิณา ก้วยสมบูรณ์ (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาและการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวทางการศึกษาแบบมอนเตสซอรี และแบบวอลดอร์ฟ พบว่าโรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวคิดทางการศึกษาแบบวอลดอร์ฟ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและใช้หลักสูตรในการพัฒนา หลักสูตรผู้บริหารจะมีการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย โดยพิจารณาความต้องการของเด็กและสภาพแวดล้อมรอบตัวเด็กเป็นสำคัญ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาจัดเป็นเนื้อหาและกิจกรรมตามหลักแนวคิดของโรงเรียน ในการใช้หลักสูตรจะมีการจัดกิจกรรมโดยผ่าน การเล่นเกมประจำวัน กิจกรรมวงกลม และการเล่านิทาน ซึ่งขั้นตอนในการจัดกิจกรรม แต่ละกิจกรรมของโรงเรียนจะแตกต่างกันไปตามความเข้าใจ ประสบการณ์ และการตีความหมายของผู้บริหารที่มีต่อแนวทางการศึกษา

สรุป หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรี คือ การจัด ชั้นเรียนแบบคละอายุ การให้เพื่อนสอนเพื่อน (peer tutoring) การเรียนรู้ที่เด็กเป็นศูนย์กลาง และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน รวมถึงตลอดถึง การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตและ ให้คำแนะนำ

#### 4. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคป (High/Scope curriculum)

นักการศึกษา บิลแมนและเซอร์แมน (1996 อ้างอิงจากนภเนตร ธรรมบวร, 2546) ได้กล่าวว่า หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปมุ่งส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กผ่านประสบการณ์ที่สำคัญ 8 ด้าน

1. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (active learning) โดยมุ่งเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ทั้ง 5 และการส่งเสริมให้เด็กได้เลือกกิจกรรม และอุปกรณ์สำหรับการเรียนรู้
2. การใช้ภาษาโดยผ่านการพูดคุย การแสดงความคิดโดยผ่านงานเขียน และการเล่นเกมเกี่ยวกับภาษา
3. การนำเสนอประสบการณ์และความคิดผ่านงานศิลปะ การเล่นเกมบทบาทสมมุติการเขียน รวมตลอดถึงการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5
4. การจัดกลุ่มหรือประสาท (classification) โดยการใช้วัสดุต่างๆ ที่หลากหลายซึ่งช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ลักษณะต่างๆ ของวัสดุและการจัดกลุ่มวัสดุโดยใช้วิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย
5. การจัดลำดับ (striation) ซึ่งมุ่งพัฒนาความสามารถในการจัดลำดับการเปรียบเทียบ และการจับคู่สิ่งของ
6. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับจำนวน (number concepts) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ และการคำนวณ อาทิ การนับ การบวก การลบ และการจับคู่วัตถุหนึ่งต่อหนึ่ง (one-to-one correspondence) เป็นต้น
7. มิติสัมพันธ์ (spatial relationships) จะได้รับการพัฒนาเมื่อเด็กเล่นเกมภาพตัดต่อ (puzzle) หรือวัสดุอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
8. ความคิดรวบยอดเรื่องเวลา (time concepts) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในเรื่องของเวลา เช่น ชั่วโมง วัน เดือน ปี และลำดับของเวลา เช่น เมื่อวานนี้ วันนี้ พรุ่งนี้ เป็นต้น

#### การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

หัวใจสำคัญของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคป คือ การเรียนรู้แบบ ลงมือกระทำ หรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ก็วัตรประจำวันในชั้นเรียนถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ก็วัตรประจำวันในหลักสูตรแบบไฮ/สโคป ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (plan) การลงมือปฏิบัติ (do) และการทบทวน (review) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในหลักสูตรที่ช่วยเปิดโอกาสให้เด็กแสดงออกซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน เมื่อเด็กตกลงเรื่องที่จะเรียนแล้ว ครูให้เด็กแต่ละกลุ่มร่วมกันคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำการที่พูดได้ หรือทำสิ่งที่เป็นคำตอบได้ ตัวอย่างเช่น เด็กบอกว่าจะใช้กระดาษสีทำพัด เด็กต้องคิดต่อว่าจะทำพัดอย่างไร ในการคิดนี้ บางครั้งครูอาจให้เด็กไปค้นหาอุปกรณ์เองเพิ่มเติมหรือครูเสริมอุปกรณ์เพื่อให้เด็กได้คิดทำตามแผนงานระหว่างการวางแผนครูจะกระตุ้นด้วยคำถาม ให้เด็กวางแผนด้วยการวาดภาพแสดงหรือทำสัญลักษณ์ หรือบอกครูและครูบันทึกไว้ด้วยภาพหรือสัญลักษณ์ประจำตัวเด็ก เด็กเล็กเพียงแต่อาจจะบอกครูว่าเธอจะทำอะไรก็ได้ให้นับได้ว่าเด็กมีแผนแล้ว ขั้นนี้ เป็นขั้นของการคิดและตัดสินใจของเด็ก

ขั้นปฏิบัติตามแผน ในกรณีที่เด็กวางแผนโดยยังไม่มีอุปกรณ์ ขั้นปฏิบัติการตามแผนของเด็กจะเริ่มจากการค้นหาอุปกรณ์เพื่อใช้ตามแผน ส่วนเด็กที่มีอุปกรณ์พร้อมมูลอยู่แล้วจะเริ่มจากการเริ่มใช้อุปกรณ์นั้นดำเนินการตามแผน ครูสังเกตการณ์ทำงานของเด็กแต่ละกลุ่มบันทึกพฤติกรรมเด็ก ให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือร่วมแสดงความคิดเห็นกับกลุ่ม สนับสนุนให้เด็กดำเนินกิจกรรมตามแผนด้วยตนเองหรือกลุ่มอย่างอิสระตามเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาระหว่างปฏิบัติ เด็กอาจปรับแผนได้ถ้ามีเหตุผล ขั้นนี้ เป็นขั้นของการปฏิบัติตามที่เด็กตั้งใจ ได้คิดได้แก้ปัญหา มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ถ้างานเสร็จแล้วเด็กอาจวางแผนสำหรับทำสิ่งอื่นต่อไปได้

สิ่งที่ครูปฏิบัติในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ครูจะเป็นผู้สังเกตและสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมของเด็กเป็นไปอย่างคล่องตัว ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นในการเลือกสื่อของเด็ก การสำรวจ และการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม นอกจากนี้ สิ่งที่ครูปฏิบัติได้แก่

- ครูจัดบันทึกการวางแผนของเด็ก
- ครูต้องเตือนเด็กเมื่อจะหมดเวลา
- เมื่อเด็กทำงานเสร็จแล้วครูชักชวนให้เด็กทำความสะอาดและเก็บอุปกรณ์เข้าที่ให้เรียบร้อยชั้นทบทวน เมื่อเด็กทำผลงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

#### การประเมินผล

การประเมินผลในหลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปนั้นถือเป็นหน้าที่โดยตรงของครูที่จำเป็นต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในแต่ละวัน ครูจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก โดยจัดบันทึกจากการสังเกต และมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กในแต่ละวัน โดยจะมุ่งบรรยายพฤติกรรมของเด็กในด้านต่าง ๆ

- ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
- ด้านการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์
- ด้านดนตรีและการเคลื่อนไหว
- ด้านทักษะของภาษาซึ่งรวมถึงการอ่านและการเขียน
- ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์

จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินผล คือ การประเมินคุณภาพของโปรแกรม และหลักสูตรการเรียนการสอน รวมตลอดถึงพัฒนาการของเด็กวัย 2-6 ขวบ โดยได้สร้างแบบประเมินคุณภาพโปรแกรม และแบบบันทึกพฤติกรรมเด็กจากการสังเกต

- แบบประเมินคุณภาพโปรแกรม (PQA)

ไฮ/สโคปได้จัดทำแบบประเมินคุณภาพโปรแกรมอันประกอบด้วยมาตรฐานคุณภาพด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมประจำวัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็ก ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง รวมตลอดถึงการนิเทศและฝึกอบรมครู



- แบบบันทึกพฤติกรรมเด็กจากการสังเกต (COR)

เป็นเครื่องมือประเมินพัฒนาการเด็กที่ไฮ/สโคปสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้แทนแบบทดสอบซึ่งถือว่าไม่เหมาะสมกับเด็ก ผู้ที่จะใช้เครื่องมือจำเป็นต้องผ่านการอบรมการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเพื่อที่จะสามารถใช้ COR ได้อย่างมีประสิทธิภาพ COR จะใช้สังเกตเด็กโดยมุ่งบรรยายพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของเด็ก 6 ด้าน

หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการ และการปฏิบัติซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก ปัจจุบันการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปได้เป็นที่นิยมแพร่หลายออกไปทั่วโลก

## 5. หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวคิดวอลดอร์ฟ (Waldorf education)

### หลักแนวความคิด

หลักการที่เด่นชัด คือ การให้การศึกษแก่เด็กโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการในแต่ละขั้นตอนของเด็กเต็มไป ด้วยประสบการณ์ และความสนุกสนาน การศึกษาแบบวอลดอร์ฟให้ความสำคัญกับวัยเด็กเพราะเห็นว่าเป็นเวลาที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์ทุกด้านต้องก้าวผ่าน และควรได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมที่จะได้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเรียนการสอนตามแนวคิดวอลดอร์ฟจึงมุ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างอิสระ โดยครูผู้สอนจะตระหนักและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงเปิดโอกาส ให้เด็กได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่จะมั่นใจในตนเอง สไตเนอร์ กล่าวว่า “จินตนาการ ความเจริญและความรับผิดชอบ ทั้งสามนี้ ถือเป็นแกนหลักของการศึกษา”

หัวใจสำคัญของการเรียนการสอนแบบวอลดอร์ฟ คือมุ่งพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม (the whole child) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1. การลงมือปฏิบัติ (hands)
2. ความรู้สึก หรือใจ (heart)
3. ความนึกคิด หรือสมอง (head)

รูดอล์ฟ สไตเนอร์ได้แบ่งพัฒนาการตลอดชีวิตมนุษย์ไว้ในช่วงละ 7 ปีช่วงที่เด็กพัฒนาในระบบการศึกษา คือตั้งแต่แรกเกิดถึง 21 ปี ซึ่งครอบคลุมพัฒนาการ 3 ช่วงแรกมีลักษณะสำคัญดังตารางข้างล่าง พัฒนาการตลอดชีวิตของมนุษย์ ศ.ดร.บุษง ตันติวงศ์

## ตารางที่ 1 พัฒนาการตลอดชีวิตของมนุษย์

ช่วงอายุ	พัฒนาการของระบบในร่างกาย	กิจกรรมภายใน	ระดับการตระหนักรู้ขณะเรียน	สิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้	การเรียนรู้ที่จำเป็น
0 - 7	ระบบย่อยอาหารและการเจริญเติบโตของแขนขาเพื่อสร้างรูปถ่าย	ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Willing)	ไม่รู้ตัว	ความประทับใจในผู้ที่เป็นต้นแบบ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้ดี
7 - 14	ระบบการหายใจและการเต้นของหัวใจเพื่อสร้างพื้นอารมณ์	ความรัก (feeling)	กึ่งฝัน	ความรักในผู้นำ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้งดงาม
14 - 21	ระบบประสาทเพื่อสร้างการคิดเหตุผล	การคิด (thinking)	รู้ตัว	ความศรัทธาในความถูกต้องของอุดมคติ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้เป็นจริง

(บุษบง ตันติวงศ์, 2550)

การศึกษาแบบวอลดอร์ฟ มุ่งที่จะดึงศักยภาพซึ่งแฝงเร้นในตัวเด็กแต่ละคนให้แสดงออกมา ใช้มุ่งจะนำข้อมูลความรู้จากภายนอกใส่เข้าไปในตัวเด็กเพื่อการผลิตซ้ำโรงเรียนจะต้องพัฒนามนุษย์ซึ่งสามารถที่จะรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ยิ่งลึกซึ้ง และกว้างขวาง สามารถคิดได้อย่างลุ่มลึกและชัดเจน รวมตลอดถึงสามารถแสดงออกได้อย่างรู้ตนเองและอิสระ

### การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

เนื่องจากในช่วงวัย 7 แรกของชีวิต เด็กจะอยู่ในช่วงพัฒนาการทางร่างกาย ก่อตัวอย่างรวดเร็ว และจะมีโลกของการใช้จินตนาการค่อนข้างสูง ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กวัยนี้ จะมุ่งเน้นที่การเล่นนิทาน การเล่นอิสระ และการเล่นสร้างสรรค์ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมเด็กเข้าสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่ตระหนักในตนเอง ครูมีหน้าที่จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กได้เล่น ส่งเสริมให้เด็กมีจินตนาการของตนเอง

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเล่นของเด็กเล็กควรเป็นวัสดุธรรมชาติที่หาได้ในท้องถิ่น ไม่ควรเป็นสิ่งของสำเร็จรูป เพราะการเล่นสำเร็จรูปจะมีโอกาสให้เด็กใช้จินตนาการในการแปลงของเล่นเป็นอย่างอื่น นอกจากนั้นวัสดุธรรมชาตินั้นที่ได้จากท้องถิ่นยังมีผลในแง่ของความประหยัดการส่งเสริมสถานต่อวัฒนธรรมที่บ้านและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ (พร พันธุ์โอสถ, 2543)

1. วัสดุจากธรรมชาติต่างๆ เช่น ก้อนหิน เปลือกหอย ลูกสน กิ่งไม้ตัดเป็นท่อนๆ ฯลฯ
2. ผ้าฝ้ายบางๆ หลากสี ถ้าเป็นไปได้ควรย้อมสีธรรมชาติ

3. ตุ๊กตาทำจากผ้าและวัสดุธรรมชาติ

4. อุปกรณ์ซึ่งทำจากวัสดุธรรมชาติ เช่น ของเล่นพื้นบ้าน หรือของใช้ในครัวเรือน ฯลฯ ขึ้นสำหรับเด็กวัย 4 – 6 ขวบ มีรากฐานมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก เช่น บ้าน และสวน ซึ่งรวมถึงการกวาดบ้าน การทำสวน การทำอาหาร การดูแลสัตว์ การร้องเพลง การช่วยจัดโต๊ะอาหาร การวาดภาพโดยใช้สีน้ำ และการปั้นด้วยดินเหนียว การศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว และการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนจะมีจังหวะ (rhythms) และโครงสร้างที่สม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับจังหวะชีวิตตามธรรมชาติของเด็ก

ครูจึงจะเข้าไปคลี่คลายสถานการณ์ การปล่อยให้เด็กเล่นอย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของครูจะทำให้เด็กสามารถใช้จินตนาการของตนได้โดยเสรี ซึ่งถือเป็นความคิดสร้างสรรค์ในเด็ก ระยะเวลาในการเล่นสร้างสรรค์ไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง เมื่อหมดเวลาเล่น เด็ก ๆ จะช่วยกันเก็บของเล่นทั้งหมดเข้าที่เดิม โดยครูร้องเพลงเพื่อเป็นสัญญาณให้เด็กรับรู้ พร้อมทั้งช่วยเก็บของเล่นและทำความสะอาดชั้นเรียน

กิจกรรมการเล่านิทานก็เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่วอลดอร์ฟให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เนื่องจากนิทานช่วยส่งเสริมจินตนาการของเด็ก ขณะเดียวกันเด็กจะได้มีความรู้ภาษา วัฒนธรรม จริยธรรม และพัฒนาสำนึกของตนผ่านการฟังนิทานประเภทต่าง ๆ การฟังนิทานเป็นกิจกรรมที่ต้องการความสงบเพื่อให้เด็กมีสมาธิ และสามารถติดตามฟังนิทานเรื่องราวในนิทานได้ ครูจะเลือกนิทานซึ่งครูพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับเด็ก

การเล่านิทานของครูเป็นไปอย่างสงบเพื่อให้เด็กสามารถซึมซับสิ่งต่าง ๆ ในนิทานมากกว่าจะให้อารมณ์ ความรู้สึกของเด็กพลุ่งพล่านปั่นป่วนไปตามท่าทางการแสดงออกของครู และการเล่านิทานเรื่องเดียวกันติดต่อกันหลาย ๆ วันถือว่ามีค่าสำคัญ เพราะคุณค่าต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในนิทานจะถูกประทับไว้ในใจเด็กอย่างลึกซึ้ง และยาวนานกว่าการฟังนิทานแบบฉาบฉวย ด้วยเหตุนี้ ครูที่จัดการเรียนการสอนตามแนววอลดอร์ฟจึงเล่านิทานเรื่องเดียวกันติดต่อกันนาน 3 ถึง 4 สัปดาห์

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนการสอนตามแนววอลดอร์ฟมีลักษณะเด่นดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กจะมุ่งเน้นเนื้อหาเป็นรายวิชา โดยเฉพาะในระดับชั้นอนุบาล และประถมศึกษาปีที่ 1 การสอนเขียนอ่านจะเริ่มขึ้นโดยผ่านวิธีการที่มีศิลปะ เช่น ให้เด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเรียนรู้การเขียนโดยสัมพันธ์กับสิ่งที่มีความหมายรอบตัว เป็นต้น

2. ในระดับชั้นประถมศึกษา เด็กจะมีครูประจำชั้นคนเดิมเป็นเวลา 8 ปี ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง

3. เด็กในโรงเรียนอนุบาลแบบวอลดอร์ฟจะเรียนรู้ผ่านงานศิลปะ ดนตรี และธรรมชาติรอบตัว

4. เด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษาจะไม่มีหนังสือ หรือตำราเรียนที่ต้องสั่งซื้อจากภายนอก แต่เด็กจะมีหนังสือซึ่งเด็กเป็นผู้ทำขึ้นเองจากประสบการณ์ และสิ่งที่ตนเรียนรู้

5. การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนววลดอร์ฟจะไม่เน้นการแข่งขัน ในระดับอนุบาลและประถมศึกษาครูจะไม่ประเมินผลเด็กโดยการให้คะแนนหรือเกรด แต่ครูจะใช้การสังเกต และเขียนรายงานการประเมินพัฒนาการของเด็กแต่ละคน

6. การจัดการเรียนการสอนตามแนวความคิดวลดอร์ฟ ครูจะไม่ใช้สื่อการสอนที่เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะโทรทัศน์ ทั้งนี้ เพราะการเรียนการสอนแนวนี้ จะให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์บนฐานความคิดเหตุผลที่เด็กสามารถเข้าใจได้

สำหรับ วรวรรณ นรอ่อน (2547) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ตามแนววลดอร์ฟ พบว่า ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เหมาะสมกับผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกันดี

งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแนววลดอร์ฟ ได้มีนักการศึกษาต่างประเทศเสนอไว้หลายแนวคิด ดังนี้

Bacon and Ichikawa (1988) ศึกษาถึงการเรียนรู้ระดับอนุบาลในประเทศญี่ปุ่น จะต่างจากประเทศอื่น เพราะญี่ปุ่น เน้นการเรียนรู้อยู่ร่วมกันในสังคม เด็กเล็กจะถูกส่งเข้าโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนบ้าน เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เรียกระบบนี้ว่า “Education mothers” หรือ “kyoiku mamas” การเรียนรู้ในโรงเรียนนี้จะให้อิสระแก่เด็กในการคิดและกระทำในสิ่งที่เด็กต้องการโดยไม่มีกรชี้แนะ ผู้ปกครองของเด็กญี่ปุ่น จะไม่ได้คาดหวังผลของการศึกษาในตัวเด็ก สิ่งที่คาดหวังคือ การที่เด็กสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เด็ก ๆ จะเรียนรู้ผลการกระทำของตนเองด้วยตนเองครูจะปล่อยให้เด็กทะเลาะโต้เถียงกัน เพื่อดูผลสิ้นสุดของการกระทำของเด็กเอง ถ้าเด็กทำความผิด ผลก็คือจะไม่มีใครเล่นด้วยสังคมไม่ยอมรับ แต่ถ้าทำความดีผลของการกระทำก็จะดีตาม เครื่องเล่นของเด็กญี่ปุ่น นั้นจึงมักสร้างให้มีขนาดใหญ่กว่าปกติ เช่น ไม้บล็อกขนาดใหญ่ และหนักที่ทำให้เด็กไม่สามารถเล่นคนเดียวได้ต้องเล่นด้วยกันกับเด็กคนอื่น ซึ่งเด็กญี่ปุ่น นั้นตามการวิจัยพบว่ามีความสามารถสูงกว่าเด็กอเมริกาเมื่อทำการทดสอบทางวิชาเลข และวิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งที่พ่อแม่และครูของเด็กญี่ปุ่น นั้นมีความคาดหวังด้านวิชาการต่ำกว่าเด็กอเมริกา

จากเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของชีวิต ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งคนเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่ง ของประเทศ หลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีพัฒนาการร่วมกับการบูรณาการแนวคิดการจัดการศึกษาที่มีหลายรูปแบบ งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม

การบริหารจัดการโรงเรียน กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ผู้ปกครองมีความคาดหวังให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นบางประการของผู้ปกครอง แต่ยังมีงานวิจัยในเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนที่ใช้แนวคิดวอลดอร์ฟในการจัดการศึกษาอยู่ค่อนข้างน้อย

สรุปรูปแบบของโปรแกรมปฐมวัยทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการสำรวจการแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติจริง การค้นพบ และการร่วมมือกัน แต่ละโปรแกรมพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของพัฒนาการเด็กเป็นหลัก ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก

แต่ละรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมีผลในการพัฒนา ศักยภาพของเด็กในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพละนามัย ด้านอารมณ์ รวมถึงด้านร่างกาย ซึ่งแต่ละด้านสร้างความสัมพันธ์กันทุกส่วนของการพัฒนาเด็กเล็ก

### พัฒนาการของเด็กปฐมวัย

#### ความฉลาดทางพละนามัย (Physical Quotient : PQ)

ความฉลาดทางพละนามัยเป็นบุคลิกที่มีความมั่นใจในการเคลื่อนไหว ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ถ้าจะเล่นก็เล่นอย่างมีความสุขสนุกสนาน ซึ่งอาจหมายถึงที่หลายคนว่า เรียนเป็นเรียน เล่นเป็นเล่น หรือเวลาทำงานก็ มักให้ความสำคัญกับงานจริง ๆ เมื่อถึงเวลาพักผ่อน ก็พักผ่อนเต็มที่ เล่นให้ถูกเวลากาลเทศะ หากได้รับการฝึกฝนมาตั้งแต่วัยเด็กก็จะได้เปรียบกว่ามา ฝึกในวัยผู้ใหญ่

#### การพัฒนาความฉลาดทางพละนามัย

ความฉลาดทางพละนามัย เป็น ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น การพัฒนา ความฉลาดทางพละนามัยสามารถทำได้โดยเลือกทำกิจกรรมที่ชอบ อาจเป็นกีฬา หรือกิจกรรมที่ได้เคลื่อนไหวร่างกายอื่นๆ เช่น การเต้นรำ การเล่นกีฬากลางแจ้ง ฯลฯ เชื่อกันว่าการเล่นนั้น สามารถพัฒนาความสามารถของเด็กได้หลายด้าน ทั้งพัฒนาการด้านร่างกาย ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์และสังคม ในการพัฒนาความฉลาดทางพละนามัย จึงเน้นให้พ่อแม่ เล่นกับลูก ถึงกับมีคำพูดที่ว่าพ่อแม่เป็นอุปกรณ์การเล่นที่ดีที่สุดของลูก การที่พ่อแม่ให้ลูกขี่คอ เล่นจ๊ะเอ๋ เล่นซ่อนหา เล่นนิทาน สามารถสร้างเสริมพัฒนาลูกได้ดีกว่าของเล่นพัฒนาการแพงๆ เพราะนอกจากพัฒนาการด้านร่างกายและสติปัญญาที่เกิดขึ้นแล้ว ลูกยังได้รับความรู้สึกอบอุ่น มีความสุขไปพร้อมกับคำสอน หลักคิดต่างๆ ที่สอดแทรกระหว่างที่เล่นด้วย

วัยแรกเริ่ม 0-2 ปี เป็นวัยพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กทารกเกี่ยวกับการพัฒนา ระบบรับรู้และระบบเคลื่อนไหว (sensor motor) นักวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาทักษะการเคลื่อนไหว (motor skill) จะมีผลสำคัญต่อการอ่าน การตอบสนองของความเครียด การเขียน ความใส่ใจ ความจำและการพัฒนาการรับรู้สัมผัส เด็ก 0-2 ปี ควรกระตุ้นให้คลาน นั่ง หัดยืน เล่นของเล่นหลากหลาย ด้วยการเคาะ เขย่า โยกตัว สายตัว ทำจังหวะด้วยมือและเท้า ฯลฯ

เมื่อเด็กอายุ 3-5 ปี จะเคลื่อนไหวได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ว่าจะเป็นการเดิน วิ่ง กระโดด ปีนป่าย ห้อยโหน ซึ่งการประสบความสำเร็จในการเคลื่อนไหวในการเล่นสนามอย่าง หลากหลายและการเคลื่อนไหวในลักษณะต่างๆ จะทำให้เด็กมีความสุข ชื่นชอบ และเป็นที่มาแห่ง ความภาคภูมิใจในตัวเด็กเอง ต่อมาเด็กมีความสามารถและทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายจะ เพิ่มขึ้น นอกจากความคล่องแคล่วว่องไวแล้ว เด็กจะเริ่มทรงตัวได้ดี สามารถกระโดดห้อยลอยตัว สูงขึ้น ชอบการเล่นที่มีบรรยากาศแบบผจญภัย ชอบปีนป่ายตีสังกา ดังนั้นท่วงท่าในเชิงยิมนาสติก จะเริ่มปรากฏให้เห็นในตอนท้ายการเคลื่อนไหวร่างกายจะกระฉับกระเฉงเต็มไปด้วยพลังกำลัง เด็กวัยนี้ ชอบการเคลื่อนไหวเลียนแบบผู้ใหญ่ เช่น ขับรถยนต์ รถไฟ เครื่องบิน เลียนแบบสัตว์ เช่น ลิง ช้าง ม้า งู กบ เป็ด ไก่ โดโนเสาร์ จระเข้ ฯลฯ ชอบเลียนแบบตัวละครที่ชื่นชอบ เช่น ซูเปอร์แมน สไปเดอร์แมน ไอ้มดแดง โดเรมอน สูดสาคร ฯลฯ นอกจากนั้นเด็กวัยนี้ เด็กยังชอบเล่นเกมที่มี กติกามากขึ้น เช่น เกมเบ็ดเตล็ด เกมแข่ง(เกมรีเลย์) เกมประกอบคำร้อง/บทร้อง โดยเฉพาะ เกมที่ประกอบอุปกรณ์ต่างๆ ทั้งการเคลื่อนไหวแบบอยู่กับที่ แบบเคลื่อนที่และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายโดยการเคลื่อนไหวทั้งระดับพื้น ฐานและเชิงสร้างสรรค์ ที่สำคัญที่สุดในช่วงอายุ 3-5 ปี จะเป็นระยะที่สมองควบคุมการเคลื่อนไหวอยู่ในระหว่างการพัฒนาจึงจำเป็นต้องส่งเสริม และจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ให้เด็กได้ปฏิบัติจริง เพราะการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ อื่นๆ จะเป็น กลไกที่สำคัญที่จะทำให้สมองได้ใช้ประโยชน์จากเซลล์สมองจุดเชื่อมโยง (Synapses) ถ้าเซลล์สมอง และจุดเชื่อมโยงทำงานจะส่งผลต่อการประสานสัมพันธ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ การเคลื่อนไหว (movement) เป็นทั้งผลลัพธ์และเป็นตัวกระตุ้นต่อการพัฒนาสมองในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวนั่นเอง

กล้ามเนื้อเล็กของเด็กอายุ 3 ปี มีการพัฒนาการดีขึ้น ดังนั้นเด็ก 3 ปี จะเล่น ต่อบล็อกได้ดีพอๆ กับการเล่นต่อตัวภาพ แต่ความสามารถในการกะขนาดกับระยะยังไม่ดีนัก ดังนั้นเวลาใส่ ชั้นบล็อกลงในช่องที่ออกแบบไว้ อาจจะผิดพลาด แต่เด็กก็พยายามใส่ไปทั้งๆ ที่ เป็นไปไม่ได้

เด็กอายุ 4-5 ปี มีการพัฒนาการใช้ทักษะกล้ามเนื้อเล็กดีขึ้น เด็กสามารถจับ สิ่งของได้มั่นคงและวางได้ดีขึ้น แต่บางคนอาจจะหงุดหงิดที่วางแท่งบล็อกลงไปไม่ได้จึงหะอย่าง ใจเพราะว่ามีจินตนาการมากกว่าความสามารถในการควบคุมกล้ามเนื้อเล็กการพัฒนากล้ามเนื้อ เล็กเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเน้นในเด็กอนุบาล เพราะช่วยให้เด็กอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ใช้สายตา มือ และ สมองได้ ทำงานร่วมกันอย่างประสานสัมพันธ์ โดยของเด็กในสนามเด็กเล่น และลานบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ (ศิลปะศึกษา) การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง อย่าให้ ขาดหายไป เพราะจะทำให้เด็กมีโอกาสพัฒนากล้ามเนื้อเล็กที่ไม่ดีเท่าที่ควร ควรทำความเข้าใจ ด้วยว่า การเล่นของเด็กนั้นก็แท้จริงคือ การพัฒนากล้ามเนื้อเล็กกล้ามเนื้อมือ/กล้ามเนื้อเท้า กล้ามเนื้อส่วนละเอียด (Fine motor skill) หรือการข้อมมือหรือการ ชักข้อม และพัฒนาทักษะที่ ก่อรูปขึ้นมาแล้วในวงจรการเรียนรู้ของสมองนั่นเอง สิ่งที่เด็กพยายามเล่นในวัยนี้ เช่น การควบคุม

ทำทางเดิน การวิ่งแข่ง การเล่นเกม การเดินบนไม้ท่อนเดี่ยว การร้องเพลง การทำจังหวะ การตัดกระดาษ การฉีกตัดปะรูปต่างๆ ฯลฯ ล้วนแต่เป็นการทำซ้ำๆ ดัดแปลงทั้งลีลาที่ไม่สมบูรณ์ เพื่อสร้างสมองทุกส่วนให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ในวัยที่สูงขึ้นต่อไป (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

โดยสรุป ความฉลาดทางพลาแนมัย หรือ PQ ซึ่งนักวิชาการบางท่านใช้คำว่า Play Quotient ซึ่งโดยรวมแล้วก็หมายถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเกิดการแข็งแรง โดยส่งผลโดยตรงต่อสมองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และยังก่อให้เกิดความสุขภายในอีกด้วย

### ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient : EQ)

มีบทวิจารณ์หลายท่านได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ไว้มากมาย อาทิเช่น Mayer and Salovey (1997) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึที่ดีที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และวิเคราะห์อารมณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้จากอารมณ์ของตนเอง การรับรู้และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเขาวนปัญญา

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กนกนุช วสุธาร์ตัน (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน หมายถึงความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การเรียน และการทำงาน

Cooper & Sawaf (1997 อ้างถึงในวีรวัดน์ ปันนิตามัย, 2545) ได้ให้ความหมาย ความฉลาด ทางอารมณ์ ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนเป็นความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้

### การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตาอารี ช่วยเหลือผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่หุนหันพลันแล่น ไม่อารมณ์ค้างนาน ไม่ให้ความรู้สึกแก่มารบกวน การทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะรัก โกรธ หรือซิมเศร้า โกรธแล้วไม่ผูกใจเจ็บนาน ใจเย็นเมื่อมีสถานการณ์ย่อย จะเป็นคนที่น่านับถือ และจะมีคนกล้าให้คำแนะนำ และมีระเบียบวินัยในตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่น ชยันหมั่นเพียร อดทน กระจือร้อร้น ไม่เฉื่อยชา มุ่งมั่นแน่วแน่ไม่ลดละ (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีแบบมาตรฐานที่แน่นอน เป็นเพียงการประเมินเพื่อให้ผู้วัดมองเห็นความบกพร่องของความสามารถทางด้านอารมณ์ที่ต้องพัฒนาแก้ไข กรมสุขภาพจิตได้พัฒนา แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยประเมินจากความสามารถด้านหลัก 3 ด้านคือ ดี เก่ง สุข ซึ่งแยกเป็นด้านย่อยได้ 9 ด้าน คือ

1. การควบคุมตนเอง
2. ความเห็นใจผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. การมีแรงจูงใจ
5. การตัดสินใจแก้ปัญหา
6. สัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น
7. ความภูมิใจในตนเอง
8. ความพอใจในชีวิต
9. ความสุขสงบทางใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือความสามารถทางอารมณ์จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยกรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องนี้ว่าประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 3 อย่าง คือ ความดี ความเก่ง และความสุข ซึ่งฝึกฝนได้เช่นกัน

- ความดี ฝึกได้จากการหัดควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ที่สำคัญ คือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและแสดงออกอย่างเหมาะสม

- ความเก่งเริ่มต้นด้วยรู้ศักยภาพและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เพื่อที่จะมีความมุ่งมั่นไปให้ถึงเป้าหมาย สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ เหนืออื่นใดคือคุณต้องขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่อารมณ์เป็นหลัก

- ความสุข พุดง่าย ๆ ก็คือการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขทั้งกายและใจ พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่ต้องไปดูอื่นไกล เพียงเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่น มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ อาจทำได้โดยการฝึกสมาธิบ่อย ๆ เพราะหากคุณมีสมาธิแล้ว ก็ทำให้เกิดปัญญาการตัดสินใจด้วยอารมณ์ความรู้สึกก็จะลดน้อยลง เป็นการตัดสินใจด้วยเหตุ



และผลแทนสรุปแล้วความฉลาดทางอารมณ์ ก็คือ การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและแก้ไขความขัดแย้งได้

การที่คนเรากว่าคนที่คนเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นนอกจากจะอยู่ที่ความสามารถทางสติปัญญาแล้วยังมีความสามารถด้านอื่น ๆ ประกอบกันอีก ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และอารมณ์ ในยุคปัจจุบันนี้ หากมีความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต จำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้เหมาะกับเวลาและโอกาสด้วย จึงจะทำให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองเป็นความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รับรู้ว่าขณะนี้ ตนเองมีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร และสามารถหาวิธีในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้

2. ความสามารถในการมีความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถที่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งความสามารถนี้ทำให้เด็กเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน และพัฒนาไปสู่ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนอื่นได้

3. ความสามารถในการมองโลกในแง่ดีคนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นคนที่รู้จักคิดวางแผนแก้ไขปัญหาและคิดว่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญนั้นเป็นเรื่องที่ทำหายและมีทางแก้ไขได้ ไม่ยอมแพ้อะไรหรือสิ้นหวังเมื่อเกิดปัญหาที่มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

4. ความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาให้ตนเองได้อย่างเหมาะสม ทักษะความสามารถด้านนี้ ขึ้นอยู่กับวัยและประสบการณ์ คนแต่ละวัยจะมีวิธีจัดการแก้ปัญหาตามความสามารถที่แตกต่างกัน หากได้รับการฝึกฝนตนเองตามวัยเด็กจะสามารถจัดการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จะเห็นว่าองค์ประกอบของความสามารถทางด้านอารมณ์ทั้ง 4 ด้านนี้ ต้องอาศัยการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ผู้ปกครองตั้งแต่ยังเล็ก หากเด็กได้รับการฝึกวินัย ควบคุมอารมณ์ รู้จักอดทน อดกลั้นเด็กก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีทักษะความสามารถทางอารมณ์ที่ดีเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ผู้ที่ฝึกวินัยให้กับเด็กนั้น หากเป็นผู้ที่เด็กรักและผูกพันจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องฝึกด้วยความรักความเข้าใจและปรารถนาดีต่อเด็ก เพื่อที่จะได้ช่วยให้เด็กเติบโตเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไปความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเอง และแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สถานการณ์รอบข้างได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นมีแรงจูงใจ อยากประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง รายงาน

การศึกษาหลายชิ้นสรุปตรงกันว่า คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและอาชีพการงานซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไปล้วนแต่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดีทั้งสั้น และสิ่งที่น่าดีใจก็คือความฉลาดทางอารมณ์สามารถปรับเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้

เด็กเรียนรู้จักอารมณ์ของตนเองผ่านเหตุการณ์ในชีวิต ในบ้าน โรงเรียน และสถานการณ์ต่างๆ เด็กเรียนรู้อยู่บ้างแล้วตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง ญาติมิตรเพียงใด ซึ่งเป็นฐานในการยอมรับการพัฒนาของเด็ก

การก่อตัวของอารมณ์ คือส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เด็กยังต้องการความรัก ความอบอุ่น การโอบกอด สัมผัส เล่นบทบาทสมมุติ อารมณ์เป็นปฏิกิริยาที่เด็กสัมพันธ์กับโลกภายนอกการช่วยขัดเกลาและพัฒนาอารมณ์ นอกจากจะอาศัยการมีเหตุผลแล้วต้องอาศัยแรงบันดาลใจ เช่น ความประทับใจ ความเห็นใจ ความเสียใจ ความกังวล เป็นต้น

การให้เด็กได้ฟังนิทาน เรื่องเล่า เรื่องจริง เรื่องที่น่าสะเทือนใจ เป็นการจำลองวิถีชีวิตและการตัดสินใจของคนเราแบบต่างๆ และผลของการตัดสินใจนั้น ทำให้เด็กเข้าใจและยึดถือเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน

กิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ เป็นส่วนสำคัญในการสะท้อนความคิด ความรู้สึก และพัฒนาอารมณ์ จิตใจของเด็ก การพัฒนาผ่านศิลปะไม่ให้ผลในทันที แต่เป็นการวางรากฐานอุปนิสัย และบุคลิกภาพ

อารมณ์มีผลต่อการเรียนรู้อย่างมาก เด็ก ๆ ที่ อารมณ์ดี ไม่มีความเครียด ความกดดัน สมองจะไม่ถูกขัดขวาง จะซึมซับการเรียนรู้เต็มที่ หากที่เด็กกำลังเรียนอยู่นั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจมีภาพ และเสียงกระตุ้นท้าทายให้อยากรู้ จะช่วยจุดชนวนให้เกิดความรู้สึกว่าอยากเรียนรู้ อยากสนใจ ตั้งใจ จดจ่อ และจดจำได้ดี

อารมณ์มีบทบาทกับความทรงจำ เหตุการณ์ข้อมูล ความรู้ที่มาพร้อมกับอารมณ์ จะอยู่ในจิตใญยาวนานโดยไม่ต้องความพยายามมาก ส่วนความเครียดเป็นตัวการยับยั้งการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

โดยสรุป ความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตน สามารถควบคุมบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม รู้จุดดีจุดด้อยของตนมีแรงจูงใจหรือแรงขับในตนเอง (Self Motivation) รวมถึงสามารถรับรู้เข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีทักษะและสัมพันธภาพ ทางสังคมที่ดี (Social Relationship) สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและประสบผลสำเร็จในชีวิต

### ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ)

คนที่จะประสบความสำเร็จและมีชีวิตที่เป็นสุขนั้นการมีความฉลาดทางเชาว์ปัญญา หรือที่เราเรียกกันว่าไอคิวอย่างเดียวคงไม่พอ จำเป็นต้องมีความฉลาดอีกด้านหนึ่งควบคู่ไปด้วย คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะคนที่มีมีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถควบคุม

อารมณ์ได้ดี มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคในชีวิต และความสามารถแสวงหาความสุขความเพลิดเพลินแก่ชีวิตอย่างเหมาะสมได้ ดังนั้นเขาจึงต้องเป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุขภายในชีวิต

ความฉลาดทางสติปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความฉลาดที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน คนที่เขavnปัญญาดีจะสามารถเรียนรู้ทักษะการควบคุมและการจัดการกับอารมณ์ได้รวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถใช้ความฉลาดทางเชวปัญญาได้อย่างเต็มที่

ความฉลาดทางอารมณ์ จำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วัยเด็ก ควบคู่กับการพัฒนาความฉลาดทางเชวปัญญา เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่เกิดขึ้นได้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากวิธีการเลี้ยงดูของพ่อแม่และการที่พ่อแม่เป็นแบบอย่าง โดยเฉพาะการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กเล็ก ในช่วงอายุ 2-5 ปี เพราะความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กจะพัฒนาได้อย่างมากมายในช่วงวัยนี้ และคุณสมบัติหลายประการ อาทิเช่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง การมีวินัย ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จะเกิดขึ้นได้จากการสร้างรากฐานในวันนี้

ในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เด็กจำนวนมากเติบโตด้วยความเครียด ความโดดเดี่ยว ความวิตกกังวนและความโกรธ ขาดการเรียนรู้ที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด การก่ออาชญากรรมหรือปัญหาความประพฤติต่างๆ ดังนั้นการพัฒนาอิคิวตั้งแต่วัยเด็กจึงน่าจะเป็นทางออกที่ดีทางหนึ่งในการลดปัญหาด้านจิตใจและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็ก ๆ ได้อีกทางหนึ่งเป็นการป้องกันการใช้ความรุนแรงในสังคมอีกด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2549)

กรมสุขภาพจิต ได้ระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิต ด้านพัฒนาการเด็ก และด้านการศึกษา ได้สรุปความหมายและโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ในเด็กไว้ ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ในเด็ก หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สอดคล้องกับวัย มีการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ทั้งความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม

กรมสุขภาพจิตได้กำหนดกรอบโครงสร้างการสร้างฉลาดทางอารมณ์ของเด็กที่สอดคล้องกับลักษณะของวุฒิภาวะอารมณ์ที่พึงประสงค์สำหรับผู้ใหญ่ในสังคมไทย ดังต่อไปนี้

- |      |         |  |
|------|---------|--|
| ดี   | หมายถึง | ความพร้อมทางอารมณ์ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น        |
| เก่ง | หมายถึง | ความพร้อมทางอารมณ์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ |
| สุข  | หมายถึง | ความพร้อมทางอารมณ์ของบุคคลที่ทำให้เกิดความสุข    |

องค์ประกอบของไอคิว ทั้ง 3 ด้าน แบ่งเป็นคุณสมบัติย่อยๆ รวม 9 ลักษณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พ่อแม่ควรปลูกฝังให้เกิดแก่ลูกในวัย 3-5 และ 6-11 ปี ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงถึงคุณลักษณะที่พ่อแม่ควรปลูกฝังให้เกิดแก่ลูกในวัย 3-5 และ 6-11 ปี

เด็กก่อนวัยเรียน (อายุ 3-5 ปี)	เด็กวัยเรียน (อายุ 6-11 ปี)
<b>1. ดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้จักอารมณ์</li> <li>- มีน้ำใจ</li> <li>- รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก</li> </ul> <b>2. เก่ง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตือรือร้น/สนใจใฝ่รู้</li> <li>- ปรับตัวก่อนการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- กล้าพูดกล้าบอก</li> </ul> <b>3. สุข</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพอใจ</li> <li>- อบอุนใจ</li> <li>- สนุกสนาน ร่าเริง</li> </ul>	<b>1. ดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควบคุมอารมณ์</li> <li>- ใส่ใจและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น</li> <li>- ยอมรับ</li> </ul> <b>2. เก่ง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มุ่งมั่นพยายาม</li> <li>- ปรับตัวต่อปัญหา</li> <li>- กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม</li> </ul> <b>3. สุข</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พอใจในตนเอง</li> <li>- รู้จักปรับใจ</li> <li>- รื่นเริง เบิกบาน</li> </ul>

ที่มา: กรมสุขภาพจิต (2549)

วิไลวรรณ ยามาดี (2540) อธิบายว่า ความฉลาดด้านสติปัญญาคือ ความสามารถความรอบรู้ของบุคคลที่กระทำอย่างมีเหตุผล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม มีศักยภาพ ในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย สิ่งที่เป็นนามธรรมและที่มีความซับซ้อน

รัตนา ศิริพานิช (2542) อธิบายว่า ความฉลาดด้านสติปัญญา หมายถึง

1. ความสามารถในการเรียนรู้และในการเข้าใจโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่บุคคลสามารถเก็บความรู้ที่เรียนไว้ได้ และสามารถนำออกมาใช้ได้
2. ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ใหม่ๆ โดยรู้จัก เหตุผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวที่ซับซ้อน
5. ความสามารถในการเรียนรู้และรู้จักใช้สัญลักษณ์ได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

Howard Gardner (1996) ศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาทฤษฎีความฉลาดพหุมิติ (Multiple intelligence) ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1983 ซึ่งนิยาม ความฉลาดนี้ จะไม่จำกัดแค่เพียงความฉลาดทางเชาว์ปัญญา แต่เป็นความฉลาดที่หลากหลาย 8 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถด้านภาษาศาสตร์
2. ความสามารถเชิงตรรก คณิตศาสตร์
3. ความสามารถด้านภาพ
4. ความสามารถเคลื่อนไหวร่างกาย
5. ความสามารถด้านดนตรี
6. ความสามารถด้านสังคม
7. ความสามารถเข้าใจในตนเอง
8. ความสามารถด้านธรรมชาติวิทยา

#### การพัฒนาความฉลาดทางสติปัญญา

ความฉลาดทางสติปัญญา ร้อยละ 50 เกิดจากพันธุกรรม และอีกร้อยละ 50 เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น การเลี้ยงดู ความรักความอบอุ่น เพราะฉะนั้นต้องมีเวลาให้ลูกหลานอาหารครบห้าหมู่ โดยเฉพาะ ปลา ถั่วเหลือง วิตามินบี ธาตุเหล็ก ไอโอดีนโปรตีน ประสบการณ์ต่างๆ เช่น จากการเล่น ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมกลุ่ม การทำงาน การทำงานศิลปะ ดนตรี กีฬา ที่ชื่นชอบ มองเห็นคุณค่าตนเอง, สัมผัสกับสังคมชีวิตประจำวัน, อารมณ์ดี คิดในทางบวกมีความคิดอย่างสร้างสรรค์จากการที่ได้รับคำชมเชยเสมอ (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)

ความฉลาดทางสติปัญญา เป็นเรื่องง่ายที่จะเข้าใจเพราะเป็นเรื่องของความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญา ซึ่งมี 2 องค์ประกอบอยู่ด้วยกัน คือ องค์ประกอบทางด้านพันธุกรรม คือ เด็กได้ยีนฉลาดมาจากพ่อแม่อย่างน้อยเพียงใด และองค์ประกอบที่ 2 คือ สิ่งแวดล้อมและสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เด็กที่มีไอคิวสูงจะสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว รับรู้ รับฟัง รับสอน ได้ง่าย และจำได้รวดเร็ว นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องและได้ผล การตรวจสอบไอคิวทำได้ตั้งแต่อายุ 7 ขวบขึ้นไป โดยนักจิตวิทยาถือว่า ไอคิวปกติจะอยู่ระหว่าง 90 – 110 ไอคิวสูงจะอยู่ระหว่าง 120 – 130 ไม่ว่าเด็กจะมีไอคิวแตกต่างกันเพียงใด ก็สามารถเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถประกอบอาชีพได้แม้จะใช้ความพยายามในการเรียนการสอนที่แตกต่างไป (หนังสือพิมพ์บ้านเมืองฉบับวันที่ 9 มีนาคม 2548)

ความฉลาดทางสติปัญญาสามารถวัดได้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งต้องทำการทดสอบโดยนักจิตวิทยาคลินิกที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง การวัดความฉลาดทางสติปัญญา ช่วยบอกให้ทราบถึงความสามารถเด่น หรือความบกพร่องในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตัว วิธีการคิดแก้ปัญหา การตัดสินใจและวิธีการทำงาน รวมทั้งบอกถึงความผิดปกติบางประการ ที่มีผลต่อการวินิจฉัยทางแพทย์ต่อไป ความฉลาดทางสติปัญญาสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ประมาณร้อยละ 80 แต่ก็ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมด้วยการพัฒนาส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญาของลูก

การวัดความฉลาดทางสติปัญญา เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1905 โดยนักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศสที่ต้องการแยกบุคคลปัญญาอ่อนออกจากคนปกติ เพื่อจะได้จัดการศึกษา

ให้เหมาะสม โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างความสามารถที่ควรจะเป็นกับอายุสมองแล้ว คำนวณออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์ ปัจจุบันการวัดไอคิวมักใช้แบบทดสอบของเวลด์เลอร์ที่เริ่มพัฒนา มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยอาศัยงานวิจัยของนักวิชาการและนักการทหาร เป็นกลุ่มข้อทดสอบ ทั้งหมด 11 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่ต้องใช้ภาษาโต้ตอบ 6 กลุ่ม ไม่ต้องใช้ภาษาโต้ตอบ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเพื่อตรวจวัดความสนใจความรู้อรอบ
2. ความคิด ความเข้าใจ
3. การคิดคำนวณ
4. ความคิดที่เป็นนามธรรม โดยให้หาความเหมือน
5. ความจำระยะสั้น โดยใช้การจำจากตัวเลข
6. ภาษาในส่วนของการใช้คำ
7. การต่อภาพในส่วนที่ขาดหายไป
8. การจับคู่โครงสร้าง โดยดูจากรูปร่างหรือลวดลาย
9. การเรียงลำดับภาพเหตุการณ์ต่างๆ
10. การต่อภาพเป็นรูป ด้วยการต่อจิ๊กซอว์
11. การหาความสัมพันธ์ของตัวเลขและสัญลักษณ์

มนุษย์เรามีศักยภาพตั้งแต่แรกเกิด สามารถเรียนรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ ช่วงเวลาสมองของมนุษย์เราจะพัฒนาได้ดีที่สุดก็คือ ในระยะเวลา 3 ปีแรกหลังจากนั้นสมองก็ ยังคงพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และมนุษย์สามารถพัฒนาการเรียนรู้อได้ตลอดชีวิต ในกระบวนการเรียนรู้อนั้น พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเด็ก เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด แต่เมื่อเข้าสู่วัยเรียนครูจะเป็นอีกผู้หนึ่งที่เข้ามามีบทบาท

พัฒนาการของสมองในการเรียนรู้ด้านต่างๆ จะมีช่วงเวลาที่เรียกว่า หน้าต่างแห่งโอกาส ซึ่งหมายความว่า จะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งที่สมองของมนุษย์ เราจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะในแต่ละด้านได้ดี ซึ่งระยะเวลาเหล่านี้ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยเด็ก ทักษะที่อยู่ในวัยเด็กควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะทางสังคมแบบร่วมมือและเห็นอกเห็นใจกับทักษะการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความมีวินัย ความเคารพกติกาสังคม ทักษะการคิด การจดจำประสบการณ์ การแก้ปัญหา การเสริมสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมอารมณ์สุข สนุกสนาน

สรุปทั้งเรื่อง ความฉลาดทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพ่อแม่ผู้ปกครองในเบื้องต้นที่จะช่วยพัฒนาให้กับลูกหรือเด็กอุปการะของท่าน ตัวอย่าง เช่น

1. สอนประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่การดำรงชีวิตในกิจวัตรประจำวัน การเล่น การช่วยงานบ้าน ตลอดจนจนการศึกษาให้ลูก ๆ รู้ลึกต่อทุกอย่างที่เกิดขึ้น ในกิจวัตรประจำวันว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

2. พ่อแม่ต้องพูดจากันดี ๆ มีปิยวาจาต่อกันและต่อลูกไม่พูดจาเสียดสี เหน็บแนม กระทบกระทั่ง พูดกันด้วยเหตุผล ด้วยน้ำเสียงและภาษาที่สุภาพ
3. พ่อแม่ผู้ปกครองต้องไม่ฟังพาลสิ่งเสพติดให้ลูกเห็นเป็นแบบอย่าง เช่น ต้ม เหล้าสุบบุหรี กัญชา ยาบ้า ฯลฯ เพราะสิ่งเสพติดจะนำพาทำให้ประพฤติดีดงามมุ่มอื่น ๆ ได้อีกมาก
4. พ่อแม่ ผู้ปกครองต้องเป็นคนขยัน มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติ เรื่องต่างๆให้ลูกเห็นเป็นแบบอย่าง เช่น การทำงาน การศึกษา เป็นต้น
5. พ่อแม่ผู้ปกครองต้องแสดงออกและชักชวนให้ลูก ๆ รู้จักช่วยเหลือสังคม มีความเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ้วแผ่แก่บุคคลรอบข้างและสังคม และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้ ลูก ๆ เห็นเป็นแบบอย่าง (หนังสือพิมพ์บ้านเมืองฉบับวันที่ 9 มีนาคม 2548)

อนุทิน ชาญวีรกูล รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึง นโยบายและเป้าหมายยุทธศาสตร์เมืองไทยแข็งแรง คนไทยแข็งแรง (Healthy Thailand) เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2547 ว่ารัฐบาลจะพัฒนาให้เด็กไทยมีความฉลาดทางสติปัญญาและความฉลาด ทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้นในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสากล กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสุขภาพจิต จึงได้พยายามคิดหาวิธีที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหารวมทั้ง ค้นหาหาแนวทางที่จะส่งเสริมคุณภาพและศักยภาพของเด็กไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติ ประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เด็กสามารถใช้ สติปัญญาในการป้องกันและแก้ไขปัญหารากเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากงานวิจัยระดับประเทศที่ผ่านมา มีการสำรวจภาวะสุขภาพของคนไทย ในปี 2542 พบว่า เด็กปฐมวัยทุกกลุ่มอายุ มีพัฒนาการสมวัยทุกด้าน ร้อยละ 71.69 ในปี 2544 มีการวิจัยพัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทยอายุ 1-3 ปี พบเด็กมีพัฒนาการสมวัยทุกด้าน ร้อยละ 79.3 และต่อมาในปี 2546 ข้อมูลจากรายงานการวิจัยเด็กมีพัฒนาการทุกด้านสมวัย ร้อยละ 79.9 ซึ่งเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เด็กปฐมวัยควรมี พัฒนาการสมวัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 นอกจากนี้ ยังพบว่า เด็กปฐมวัยมีคะแนนด้านสมาธิ ความอดทน การมีวินัย และแรงจูงใจใฝ่สำเร็จต่ำ ระดับเขาว์ปัญญามีแนวโน้มต่ำลงทุกกลุ่มอายุ ในปี 2544 ค่าเฉลี่ยระดับเขาว์ปัญญาเท่ากับ 88.1 (ซึ่งค่ามาตรฐานที่ควรเป็นคือ 100) จากการ ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาสติปัญญาอาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงมหาดไทย องค์กรท้องถิ่น และองค์กรเอกชน ตลอดจนนครและผู้ปกครองร่วมกัน ดำเนินงานพัฒนาสติปัญญาเด็กไทย โดยการทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายภาคี ช่วยให้เด็กได้ เจริญเติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีพัฒนาการด้านสติปัญญาและอารมณ์ที่สมวัย เป็นผู้ใหญ่ ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ คาดว่าภายในสองปี(2550-2551) เด็กไทยจะมีความฉลาดทางสติปัญญา ไม่ต่ำกว่าค่ามาตรฐาน

นายแพทย์หม่อมหลวง สมชาย จักรพันธุ์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต กล่าวเพิ่มเติมว่าการดำเนินงานพัฒนาสติปัญญาเด็กไทยประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

1. การพัฒนาเทคโนโลยีและรูปแบบการบริหารจัดการ
2. การอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
3. การรณรงค์เพื่อสร้างพลังทางสังคม
4. การวิจัยและการพัฒนา

ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิตได้ดำเนินโครงการพัฒนาสติปัญญาเด็กไทยอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2548 โดยดำเนินการกับกลุ่มเด็กปกติอายุแรกเกิด - 5 ปี และกลุ่มเด็กป่วย (กลุ่มเด็กออทิสติกและเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ) โดยกลุ่มเด็กปกติได้ดำเนินการนำร่องในพื้นที่เป้าหมาย 20 จังหวัด 16 ศูนย์สุขภาพจิต เขต 86 โรงเรียนอนุบาล 85 ศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก ส่วนกลุ่มเด็กป่วยได้จัดทำโครงการพัฒนาการแบบองค์รวม เพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการดูแลบุคคลออทิสติกและเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ ในระบบเครือข่ายสาธารณสุข 32 จังหวัด โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาครูต้นแบบไปพัฒนาครูในโรงเรียนอนุบาล ต่อจากนั้นครูในโรงเรียนจะบูรณาการองค์ความรู้สู่ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด

Sensory integration เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์อันเนื่องมาจากการทำงานของระบบประสาท (Neurobehavioral theory) โดยกล่าวถึงหน้าที่ของสมองที่จะรับจัดระเบียบสิ่งที่มากระตุ้นทางประสาทสัมผัส (Sensory stimuli) และตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเรียนรู้ขึ้น ความสามารถของสมองในการที่จะจัดระเบียบสิ่งที่มากระตุ้นนี้สามารถปรับปรุงได้ โดยการกลั่นกรองข่าวสารที่เข้าสู่สมอง

วัตถุประสงค์ของการรักษาทางขบวนการจัดระเบียบการรับรู้ของสมอง (Sensory integration approach) มุ่งที่จะส่งเสริมความสามารถของสมองในการเรียนรู้มากกว่าที่จะเพิ่มทักษะในการทำงานชนิดใดชนิดหนึ่ง เพราะเชื่อว่าถ้าสมองมีความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทักษะต่างๆ จะเพิ่มขึ้นเอง ดังนั้นเป้าหมายของการรักษาคือป้อนและควบคุม sensory input ให้แก่สมอง

การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีขบวนการจัดการของสมองผิดปกติ ก็จะดูจากพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก ซึ่งบางรายอาจแสดงโดยมีพัฒนาการด้านต่างๆ ช้ากว่าปกติ บางรายเดินได้ดีแต่เวลาวิ่งค่อนข้างงุ่มง่ามหกล้มบ่อยๆ และเมื่อถึงวัยเรียนอาจมีปัญหาเรียนช้า มีปัญหาในการเข้ากลุ่มกับเพื่อน อาจมีปัญหาในการจับดินสอการผูกเชือกรองเท้า สมาธิสั้น วอกแวกง่าย ทำอะไรซ้ำซาก แต่เด็กไม่รู้ถึงปัญหาของตนเอง เพราะปัญหาเหล่านี้ ขึ้นกับการทำงานของสมอง เด็กควบคุมไม่ได้ การบำบัดทางการผสมผสานความรู้สึกร่างกายของสมองจะช่วยพัฒนาสมองของเด็ก ทำให้เด็กตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม เกิดความพอใจ เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ดำเนินชีวิตได้ตามปกติ มีความสุขในการเข้าสังคม



## 2.4 การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู

### 2.4.1 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Ubben และคณะ (2001) ให้ทัศนะต่อการพัฒนาครูว่าผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคลด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือ ความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ผู้ยิ่งใหญ่” (adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่นผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง

- 1) สิ่งพัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหา
- 3) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์เรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้เป็นต้น ก็จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปอย่างได้ผล

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เพื่อให้คนมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ ความพึงพอใจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝนและการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำอธิบายประกอบว่า การฝึกฝน (Training) และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติ ส่วนการศึกษา (Education) เพ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองได้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

- การเพาะพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน

- การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- การเพิ่มอัตราให้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- การเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่องของการรับผิดชอบ สร้างจริยธรรม

ในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างนิสัยโดยเฉพาะวินัยแห่งตน

กรมวิชาการ (2545) ได้สรุปถึงการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อนอย่างหนึ่งจะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพระดับสูงของครูในโรงเรียน ถ้าการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จจะส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) กล่าวถึงการพัฒนาของครูไว้ว่า งานครู เป็นงานที่ได้รับการยอมรับเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศิลปะและศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการทางวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ขณะเดียวกันต้องก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัวด้วย แต่ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้โรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากร บุคคลออกสู่สังคม งานครูเกี่ยวกับการพัฒนา สติปัญญาและความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้นครูจึงต้องอาศัยความรู้ เฉพาะด้านมีการเตรียมการและวางแผนที่ดีใน การสอนและดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ ครบวงจร นอกจากนี้ ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีการสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่และตอบสนองต่อผู้เรียนแต่ละคน จึงจำเป็นต้องคิดค้นและพัฒนารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ที่เปลี่ยนไป

ประกอบ มีธรรม (2546) สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ ดำเนินการให้บุคลากรมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เจตคติดีต่อ การปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สนอง เครือมาก (2546) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ เพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ขวัญฤทัย วงษ์สุริยัน (2547) ได้กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ

มนตรี อนันตรักษ์ (อ้างถึงในกาญจน์ เรื่องมนตรี, 2548) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดกลยุทธ์และใช้กิจกรรมต่างๆ นั้น อย่างน้อยจะต้องทำให้บุคลากรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

- ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่ต้องการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

- ความสามารถในการนำหลักความรู้ที่ได้รับนั้นมาวางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ
  - การปฏิบัติตามขั้นตอนของกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนจนเกิดความชำนาญหรือทักษะอาจจะเพิ่มเติมการพัฒนาทางด้านเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้
- กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีระบบในการวางแผนอย่างชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งอาจมีการปฏิบัติตามขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดจุดหมายในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

เนื่องจากครูต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ทางวิชาชีพของตนในการสร้างสรรค์และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาอย่างรวดเร็ว ภาระงานของครูจึงมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่บกพร่อง ซึ่งประเด็นนี้ เป็นที่ยอมรับของทั้งตัวครูเอง หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องตลอดมา ปัญหามีอยู่ว่าจะพัฒนาอะไรของครู พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร

Lieberman & Miller (1992 อ้างถึงใน ผจกญ โภจารย์ศรี, 2545) นิยามความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development of teachers) ว่า หมายถึงการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร

Maxwell (1999 อ้างถึงใน ผจกญ โภจารย์ศรี, 2545) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กิจกรรมใดๆ ก็ตามซึ่งตั้งใจที่จะเตรียมบุคลากรให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนในปัจจุบันและอนาคต ส่วนการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development) นั้นหมายถึง กิจกรรมทำนองเดียวกันแต่จะกว้างกว่า เพราะรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาที่ครูเป็นผู้ริเริ่มเองอีกด้วย

Yaxley (1991 อ้างถึงใน ผจกญ โภจารย์ศรี, 2545) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่าคือ การทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถึงจุดหมายปลายทางของการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนให้บุคคลสามารถรับผิดชอบสูงขึ้น และถึงจุดที่สถาบันคาดหวังจะให้เป็นที่ในแง่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและความเติบโตของตนเอง

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปโดยรวมจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพของครู (Teacher professional development) หมายถึง กิจกรรมใดๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานของครู ทั้งที่เป็นไปตามแผนที่ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนไว้ หรือครูริเริ่มเอง ในการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และเจตคติที่มีเป้าหมายเพื่อให้ครูมีพัฒนาการทางวิชาชีพ

Beeby (1997 อ้างถึงใน Maxwell, 1999) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในกระบวนการ หลายๆ อย่างของโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก ด้วยการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติครู ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่อระบบของการศึกษา เพราะปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ

- 1) ระดับของการศึกษาของครูในระบบการศึกษา
- 2) จำนวนและประเภทของการฝึกอบรมที่ครูได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทั้งสองประการช่วยให้จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับพัฒนาการดังต่อไปนี้

1. ครูที่มีการศึกษาน้อยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมน้อย ครูมักใช้วิธีการควบคุมนักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งเหมือนเป็นเครื่องยนต์กลไก

2. ครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่ครู แต่มีการศึกษาน้อยการเรียนจะเป็นแบบpassive นักเรียนสื่อความหมายกับครูได้ยาก ความรู้ของนักเรียนแคบและถูกจำกัดโดยความรู้ของครู การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างเข้มงวด ควบคุมไม่ให้ผิดเพี้ยน

3. เป็นโรงเรียนที่ครูได้รับการฝึกอบรมมาก และครูมีการศึกษาสูงกว่าระยะที่ 2 ครูจะใช้ความรู้อื่นๆ นอกเหนือจากตำรามาประกอบการสอน แต่ยังเน้นอยู่กับ“ข้อเท็จจริง” และ “พื้นฐาน

4. ครูมีการศึกษาสูงและได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆ ดี การเรียนการสอนจึงมีชีวิตชีวาและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ครูมุ่งพัฒนานักเรียน“ทั้งตัว” ด้วยวิธีสอนแบบสืบเสาะ และครูมีความรู้พร้อมที่จะนำนักเรียนแสวงหาความรู้อื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตร

นอกเหนือจากการใช้ปัจจัยทั้งสองประการในการจำแนกประเภทของโรงเรียนแล้ว Beeby ยังกล่าวถึงบทบาทของปัจจัยสองประเภทต่อการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย กล่าวคือครูคนใดก็ตามจะมีการเปลี่ยนแปลงวิชาชีพหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับ

- 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายความว่า ครูคนนั้นได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางวิชาชีพมากน้อยเพียงใด มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด

- 2) ระดับที่จะเปลี่ยนแปลงได้อีก หมายความว่า ขณะนี้ ครูคนนั้นปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หากผลการปฏิบัติงานยังห่างไกลเป้าหมายก็มีโอกาสที่จะพัฒนาทางวิชาชีพได้อีกมาก แต่หากเป็นครูที่มีระดับผลการปฏิบัติงานสูงมากอยู่แล้วก็จะมีเปลี่ยนแปลงได้อีกน้อย

นอกจากระบบโรงเรียนจะมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแล้ว Fred (อ้างถึงใน Maxwell, 1999) ก็กล่าวถึงลำดับขั้นพัฒนาการของครูในวิชาชีพครูว่ามี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนแรกนี้ ครูใหม่จะหมกมุ่นอยู่กับระเบียบห้องเรียน กิจกรรมประจำวัน และพิธีการต่างๆ

2. ครูในชั้นนี้ จะสนใจสิ่งที่เหนือกว่าระเบียบของห้องเรียนและให้ความสำคัญกับสมรรถภาพของการสอน

3. ครูจะเริ่มสบายอกสบายใจกับสมรรถภาพการสอนของตน และเริ่มเปลี่ยนมาให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับการเรียนรู้ของนักเรียน

4. ครูบางคนอาจจะไม่สามารถพัฒนาตนเองจนถึงขั้นนี้ได้ ในชั้นนี้ ครูจะทำตัวเป็นผู้แสวงหาหลักการพื้นฐานของการสอน

จากแนวคิดทั้งของ Beeby และ Fred แสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างลำดับขั้นทั้งสองรูปแบบนี้ จะเห็นว่าแต่ละรูปแบบเริ่มที่ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่อยๆ ปรับเปลี่ยนจากการทำตัวเองให้เข้ากับมาตรฐานไปสู่ขั้นสูงที่พยายามทำความเข้าใจงานอย่างลึกซึ้ง

### 2.4.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูและผู้บริหารว่า จะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น

- 1) ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา
- 3) สิ่งพัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้นการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) และให้ศักยภาพ (potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญดังนี้

- 1) กระบวนการที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน (Results-driven education) นั่นคือ โครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน
- 2) กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) โดยแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบไม่คิดแบบแยกส่วนโดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ เช่น หลักสูตรการสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ(Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง หรือลักษณะในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

นอกจากกระบวนทัศน์ที่เป็นจุดเน้นสามประการนั้นแล้ว การพัฒนาครูยังมีการแลกเปลี่ยนในกระบวนทัศน์ใหม่อื่นๆ อีกด้วยดังนี้

กระบวนทัศน์เก่า		กระบวนทัศน์ใหม่
พัฒนารายบุคคล	⇒	พัฒนาทั้งรายบุคคลและทั้งองค์กร
ยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง	⇒	ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วน ๆ แยกกัน	⇒	มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียน
เน้นความต้องการครู	⇒	เน้นความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียน
รับการฝึกอบรมจากภายนอก	⇒	ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	⇒	จัดโดยผู้บริหารหรือครูแกนนำ
ถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ	⇒	เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอน
เน้นทักษะการสอนทั่วไป	⇒	เน้นทักษะการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ
ทำเพื่อทำ ขึ้นกับเงินสนับสนุน	⇒	เรียนรู้อยู่เสมอด้วยสำนึกแห่งตน

### การเรียนรู้ของครู

การเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นหัวใจสำคัญของความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของครูนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงหลักการดังนี้

- มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูเสียใหม่ ให้มองการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตการปฏิบัติงานประจำของครูเอง
- เน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนจากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของครูเอง
- เสริมสร้างความเป็นชุมชนเชิงวิชาชีพที่เข้มแข็ง โดยให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีพันธกิจที่เข้มแข็ง ให้ครูมีการวางแผนและมีการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกัน ให้ครูมีการสังเกตการณ์สอนกับเพื่อนครูคนอื่นและให้มีข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

- ให้การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตัวครูเองว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็น

### รูปแบบการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาครูว่ามีผลต่อรูปแบบการพัฒนาครูซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนาน ใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ปัจจุบันได้เน้นหลักการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย

3) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น การจัดทำแผน การปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน

4) รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุดโดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหการรวบรวมข้อมูล หรือศึกษาปัญหาที่กำหนดการพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่มเป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการหรือวงจรคุณภาพ หรือเทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

Sparks (1994 อ้างถึงใน Ubben และคณะ, 2001) เสนอรูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (individually guided) รูปแบบนี้ เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (needs) ต่อจากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำ

แผน (plan) เพื่อให้บรรลุความต้องการจำเป็นมีการปฏิบัติงานตามแผน (accomplish the plan) และมีการประเมินผลงานตามแผน (evaluation) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (observation and assessment) ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย อาจใช้วิธี peer coaching, team building, collaboration, clinical supervision เป็นต้น รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา (involvement in a development process) รูปแบบนี้ เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ผู้ยิ่งใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่า ครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุดโดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้ที่อยู่เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหา หลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อแก้ไขปัญหา การรวบรวมข้อมูล หรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก รูปแบบการฝึกอบรม (training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมา ยาวนานใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ (transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และรูปแบบการสืบเสาะค้นหา (inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action-based research) หรือ อาจใช้วิธีการวงจรรคุณภาพ (quality circles) หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) เป็นต้น

กระบวนการทัศน์ใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาครูในปัจจุบันคือ มุ่งพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการประเมินผลไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มุ่งพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (active) สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นมาด้วยตัวเอง ไม่เน้นรูปแบบพัฒนาแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบไม่เป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) แบบที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แบบที่เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นเป็นหลัก ดังนั้นสภาพของสังคมครูตามกรอบแนวคิดดังกล่าวจะต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่ทุกคนต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ ตื่นตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน และตื่นตัวที่จะร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวม ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ “ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ โดยมีดัชนีชี้วัดที่ผู้เขียนได้กำหนดขึ้น ดังนี้

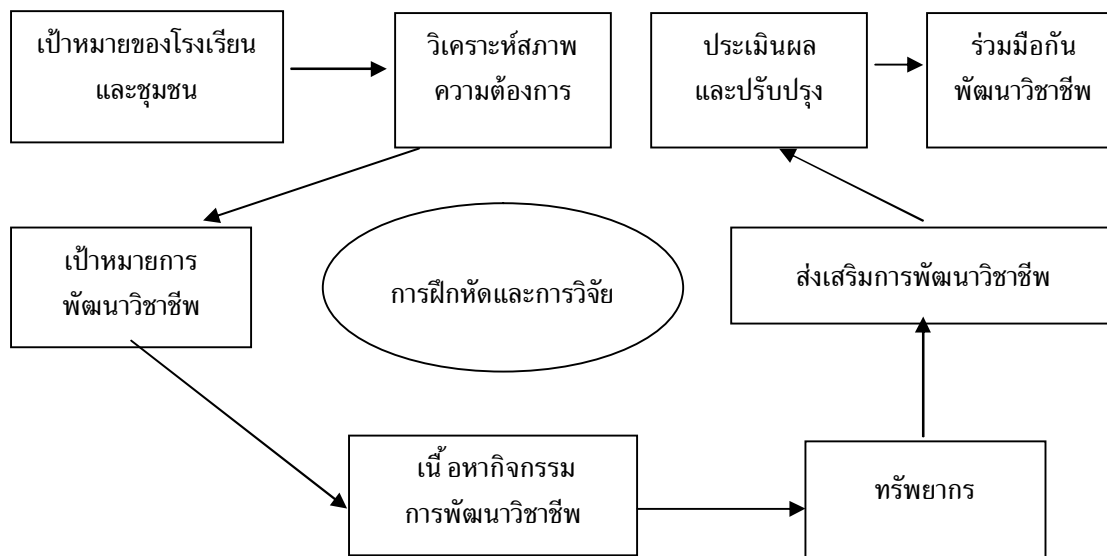


- ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาคณะครูว่าเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
  - ผู้บริหารโรงเรียนมีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู
  - ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคณะครูโดยคำนึงถึงการส่งผลให้คณะผู้มีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน
  - ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง
  - ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น
  - ผู้บริหารโรงเรียนได้กระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูเกิด “สำนักแห่งตน” เพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอไม่ใช่เกิดทักษะแบบ “ทำเพื่อทำ” ที่ขึ้นอยู่กับคำสั่งหรืองบประมาณ
- ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบความคิดในการพัฒนาครูว่าให้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของครูเองให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครู หรือจากผู้บริหาร ภายในโรงเรียนของตนเอง

สภาพการณ์ของการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น Lieberman & Miller (1992) นับแต่ช่วงปี 1970 เป็นต้นมา นักการศึกษาได้พบการพัฒนาครูคือการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพ แนวคิดและรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพครูเริ่มเปลี่ยนโดยงานวิจัยต่างๆ จากช่วงปี 1970 – 1980 สรุปว่า

- 1) โรงเรียนคือสถานที่ซึ่งครูคือนักวิชาชีพ ผู้ซึ่งมีบทบาทสูงในฐานะผู้นำทางวิชาชีพนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถทันความเปลี่ยนแปลง
- 2) โรงเรียนคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งเริ่มเกิดขึ้นในโรงเรียน
- 3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของงานสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่จำกัดอยู่เพียงการเข้าร่วมโครงการหรือการศึกษาจากชุดฝึก
- 4) สถานที่ที่ครูจะพัฒนาวิชาชีพครูได้ดีที่สุดคือโรงเรียน
- 5) การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลคือ “การทำงานตามปกติ”

ในการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นจะต้องทำเป็นกระบวนการ ซึ่งมีหลักการและสามารถดำเนินการพัฒนาวิชาชีพได้จริง ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 วงจรการพัฒนาวิชาชีพครู (Emily, 2003)

จากแผนภาพเริ่มต้นการพัฒนาวิชาชีพโดยการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน (District/school Educational Goals) เพื่อให้สอดคล้องกับการออกแบบการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ (Design Needs Assessment) และตั้งเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียน (School PD Goals) เพื่อพิจารณาบริบทและกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (PD Content Process Activities) และหาแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้สนับสนุน และส่งเสริมการนำการพัฒนาวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน (PD Implementation) เมื่อจบกระบวนการพัฒนาวิชาชีพแล้วก็ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพ (Evaluation & Improvement) สุดท้ายคือการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน (Share PD Learning) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

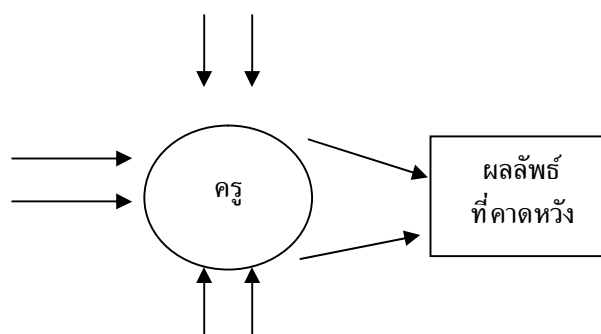
### หลักการพัฒนาครู

- คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- คำนึงถึงผลที่จะมีผลต่อผู้เรียนหลังการพัฒนาครู
- พัฒนาครูให้รู้จักคิดพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ไม่แยกส่วน
- พัฒนาครูให้เป็นผู้กระทำ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น
- เปลี่ยนกระบวนการทัศนการพัฒนาครูจากเก่าสู่ใหม่(หลายประเด็น)
- มองการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันของครูเอง
- เน้นการเรียนรู้จากห้องเรียน จากเพื่อนครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียนและชุมชน

### หลักการพัฒนากำลังคน

#### ภาครัฐ

- ใช้คนน้อยลง แต่พัฒนาให้มี
- ศักยภาพสูงขึ้น
- พัฒนาให้ทรงความรู้
- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็น



### การประยุกต์ใช้หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อการพัฒนาครู

มุ่งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างควมมีประสิทธิผลให้แก่ครูเพื่อบรรลุจุดหมายของ โรงเรียน ดังนี้

- การวางแผนอัตรากำลังครู และกำหนดตำแหน่ง
- การจัดครูทำงานตามความรู้ความสามารถ และเต็มศักยภาพ
- การพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
- อารงรักษาควมมีประสิทธิผลของครูให้คงอยู่

### ภาพที่ 3 สรุปกรอบแนวความคิดทางทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548)

กล่าวโดยสรุป จากกรอบแนวคิดของการคิดของการพัฒนาครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพิจารณาในแง่ที่เป็นแนวคิด (concept) ผู้บริหารจะต้องมุ่งการเน้นการพัฒนาครูและการใช้ครูให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน หากพิจารณาในแง่กระบวนการ (process) ผู้บริหารจะต้องกำหนดปรัชญา นโยบายและมาตรการในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียน หากบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียนคือความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกำหนดปรัชญา นโยบายและมาตรการในการพัฒนาครู คงต้องให้สอดคล้องกับกระบวนการทัศนใหม่ที่คาดว่าจะส่งผลต่อบริบทขององค์การในลักษณะดังกล่าว

## 2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้เวลาวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

### ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human Resource Management (HRM)] มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999)
2. เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dessler, 1997)
3. เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Byars and Rue, 1997)
4. เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะบุคคล (Ivancevich, 1998)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน (Human resource management at work) เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนถึงเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์คืออะไร (What is human resource management)
2. ทำไมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (Why is human resource management important to all managers)
3. ลักษณะของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Line and staff aspects of human resource management)
4. อำนาจหน้าที่ของสายงานหลักเทียบกับสายงานที่ปรึกษา (Line versus staff authority)
5. หน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารตามสายงานหลัก (Line manager's human resource management responsibilities)
6. ความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource department's human resource management responsibilities)

7. ความร่วมมือของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา (Cooperative line and staff human resource management) ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดดังนี้ (Dessler, 1997)

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human resource management (HRM) objective] มีดังนี้

1. เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน
2. เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่ให้นานที่สุด
5. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (The important of human resource management to all managers) การบริหารมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการมีดังนี้

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน
2. อัตราการออกจากงานสูง
3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
4. การเสียเวลากับสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์
5. ทำให้บริษัทต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
6. ทำให้บริษัทถูกฟ้องจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
7. การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม
8. ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

9. การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์การและกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญแต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็อาจล้มเหลวได้ในทางกลับกันก็มีผู้บริหารบางคนที่ประสบความสำเร็จถึงแม้จะไม่ได้มีการวางแผนที่เหมาะสมเพราะพวกเขามีความชำนาญในการจ้างคนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการจูงใจ การประเมิน การฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human resource management (HRM) activities] หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดการได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การในอนาคตดังนี้

- (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ
- (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน
- (3) การกำหนดรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน

(Ivancevidh. 1988) อย่างไรก็ตามในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อน

## 2.6 แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment)

### ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวคิดนี้ คือนักปรัชญาชาวบราซิล ชื่อเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้ มาใช้อย่างกว้างขวางในสถานกาณ์ต่างๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีการส่งเสริมสุขภาพบุคคล และชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาบุคคลในองค์การ เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้

การเสริมพลังการทำงาน มีความหมายแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลที่ใช้ และใช้ได้ ในหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังการทำงาน ดังนี้

ไรน์ฮาร์ท และคนอื่นๆ (Rinehart et al, 1998) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่อาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของครูและบุคลากร

กัททีเอเรซ พาร์สัน และคอกซ์ (Gutierrez, Prason & Cox, 1998) ให้ความหมายว่าการเสริมพลังการทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกันในการทำงาน

โดยอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคม ค่านิยม การช่วยเหลือ มีน้ำใจให้กัน การเสริมพลังการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจ ร่วมกันรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป็นเป้าหมายการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างการพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็เหตุ ปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น น้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคม เรื่องการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังการทำงานมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยมีการแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ทางบวก

ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการดำเนินภายในองค์การ

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

Klakovich (1996) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันระหว่างบทบาทของผู้นำและผู้ตามซึ่งช่วยให้บรรลุทั้งเป้าหมายของบุคคลและขององค์การ

ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน ทั้งจากการเสริมพลังการทำงานโดยตนเองหรือการเสริมพลังการทำงานจากบุคคลอื่น ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดนี้ สอดคล้อง Gibson (1993) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) ประสบการณ์ (experience) และเป้าหมายของตนเอง (determination) ปัจจัยภายในต่าง ๆ นี้ มีอิทธิพลอย่างสูงในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในแง่ดี มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดรูปแบบขององค์การ ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

ความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน การเสริมสร้างพลังให้บุคคลในองค์การเป็นความจำเป็นและสำคัญ คือ

1) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลเพื่อการปรับปรุงทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การต่อไป

2) การเสริมสร้างพลังบุคคล เกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่มีการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดการความรู้โดยสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ และรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบล, 2547)

#### หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน

Short & Greer (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่างๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน

หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์การสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และ ตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร (kouzes & posner, 1987) สิ่งที่ต้องคำนึงในกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้การเสริมพลังการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ 1. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น 2. ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้น ในการร่วมกันทำงาน 3. การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง

#### การเสริมพลังการทำงานของครู มีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ



4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

จากความหมาย หลักการ และความสำคัญของการเสริมพลังการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงานได้ดังนี้

1) แนวคิดในหลักความสามารถ(Enablement) คือการเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น(Rue & Byars, 1995) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell & Gilbert, 1996) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ความสามารถทางกาย (Physical ability) และความสามารถทางจิต (Mental ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้ เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner and Hollenbeck, 1992)

2) แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน (Maxi, 1991) กล่าวว่าหลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาท

จากรูวรรณ ศิลปะรัตน์ (2548) การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. หาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 2. สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และ 3. ศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูอนุบาล จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลประกอบด้วย 6 ด้าน

คือ การแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสื่อสาร

2) รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่าจากการประเมินตามสภาพจริง พบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

สรุปได้ว่าหลักการของการเสริมพลังการทำงาน คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมงานและการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่วนเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงานของครู ได้แก่ การช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ โดยเพิ่มพูนพลัง การทำงานในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

## 2.7 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

### 2.7.1 การวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ตามแนวคิดของ Shirley Grundy และ Stephen Kemmis (นุชานา เหลืองอังกูร, 2551)

รูปแบบที่ 1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) งานวิจัยลักษณะนี้ จะมุ่งวัดผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcomes of Practices) ปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงปฏิบัติการลักษณะนี้ มากที่สุดจุดมุ่งหมายการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ ยกตัวอย่าง เช่น ลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในชั้นเรียน เพิ่มอัตราการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น จุดมุ่งหมายของการวิจัยรูปแบบนี้ คือ หาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยที่มองเห็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานอยู่ในสมองแล้ว การวิจัยอาจเกิดจากแรงบันดาลใจของกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกวิจัย เช่น กรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนแห่งหนึ่งตระหนักถึงปัญหาว่า ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนยังไม่ได้จัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้พยายามพัฒนาครูกลุ่มนี้ โดยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกัน จนกระทั่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครูไปสู่วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ 2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติ (Practical Action Research) จุดมุ่งหมายการวิจัยไม่เพียงแต่ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่ยังสามารถแสดงถึงการที่ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน ประเมินตนเอง และเข้าใจตนเองในบริบทนั้น ๆ ดังนั้น กระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ตนเองสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (Process of Self-Education for the Practitioner) แม้ว่าผู้ร่วมวิจัยบางคนอาจจะสามารถแสดงความคิดเห็นและรายงานผลโดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจงานชัดเจนขึ้นด้วย ตัวอย่างของงานวิจัยประเภทนี้ จะรวมถึงโครงการที่มีการสะท้อนตนเอง โครงการที่ผู้ร่วมงานวิจัยเป็นผู้เล่าเรื่อง และเขียนเรื่องราวการมีส่วนร่วมในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

รูปแบบที่ 3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชิงปลดปล่อยให้เป็นอิสระ (Critical or Emancipatory Action Research or Participatory Action Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ ปรับปรุงความเข้าใจตนเองของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงการวิพากษ์สังคม วิธีการทำงานของตน ขณะที่รูปแบบการวิจัย 2 รูปแบบแรก เป็นการปฏิบัติจากปัญหา แต่ PAR เริ่มจากการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างถ่องแท้ รุนแรง จนเกิดแรงจูงใจ อาศัยการสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับกลุ่มทุกคน ในกลุ่มจะมีพลังอำนาจและร่วมกันผลักดัน เพื่อนำไปสู่การหลุดพ้นจากระบบเดิม เช่น ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดจากความเห็นพ้องกันของคณะครู และผู้บริหารว่า แนวปฏิบัติตามระบบดูแลของตนมีปัญหา จึงค่อย ๆ ปรับโดยมีส่วนร่วมของทุกคน เช่น ประการแรก การเปลี่ยนคาบกิจกรรมโฮมรูม จากเดิมเวลาเช้าหลังเข้าแถวเคารพธงชาติ มาเป็นคาบสุดท้ายก่อนกลับบ้าน เนื่องจากพบว่าเวลาเช้าคุณครูมักจะรีบร้อนเพราะกังวลในเรื่องการเตรียมสอนคาบแรก ขณะที่นักเรียนส่วนหนึ่งมาสายไม่ทันกิจกรรมโฮมรูม เมื่อปรับเป็นเวลาเลิกเรียน พบว่า ทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมโฮมรูมได้อย่างสบายใจ ประการที่สอง คณะครูช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ หรือแบบบันทึกต่าง ๆ สำหรับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งโรงเรียน ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ประการที่สาม การปรับเปลี่ยนวิธีการประชุมผู้ปกครอง จากที่เคยประชุมกลุ่มใหญ่ ในหอประชุมแล้วไม่ได้ผล เป็นการประชุมกลุ่มย่อยตามชั้นเรียนต่าง ๆ และประการสุดท้าย การประเมินเพื่อทบทวนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกภาคเรียน จึงทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนดังกล่าว นับว่าเป็นการทำ PAR ในโรงเรียน

เดิม Shirley Grundy และ Stephen Kemmis มีมุมมองว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งหมดควรจัดอยู่ในเฉพาะรูปแบบที่ 3 แต่ต่อมาพวกเขาพบว่างานวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษาประกอบด้วยการวิจัยทั้ง 3 รูปแบบที่กล่าวมาแล้ว (Kemmis, 2001)

#### ปรัชญาพื้นฐานของการวิจัยปฏิบัติการ

1. การวิจัยปฏิบัติการมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับคุณค่าของประชาธิปไตย (value of democracy) คุณค่าของความจริง ความยุติธรรม และการใช้เหตุผลการวิจัย ไม่ควรจะ

เป็นความสนใจของนักวิจัยฝ่ายเดียว แต่ควรเป็นความสนใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ปรัชญาพื้นฐานที่เป็นแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการคือ แนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology หรือ Interpretive) ซึ่งมีความเชื่อเกี่ยวกับความจริงว่า ความจริงแท้แน่นอนไม่จำเป็นต้องไปตามกฎธรรมชาติที่เป็นสากลเสมอไป (เช่น สามารถพิสูจน์ได้ เจงนับได้ ทดสอบได้ด้วยวิธีการทางสถิติ) แต่จะมีการเปลี่ยนแปลง (dynamic) เพราะธรรมชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดจากมนุษย์มีการรับรู้ให้ความหมายและแสดงออกตามความเชื่อ และคิดว่าเหมาะสมกับบริบทที่ตนอาศัยอยู่ ณ เวลานั้นๆ และผู้ที่รู้ความจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น เป็นสมาชิกของสังคมนั้นๆ (กนกอร สมปราชญ์, 2547)

2. ทฤษฎีที่ชี้แนะแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการคือ ทฤษฎีการวิเคราะห์วิพากษ์ (Critical Theory) ซึ่งเชื่อว่าข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามศีลธรรมถูกกำหนดโดยสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม กลุ่มชน ความเชื่อ ค่านิยม เพศ และการให้คุณค่า ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมจะมีความขัดแย้ง การที่จะให้สังคมมีความสุขต้องเข้าใจและเอาชนะความขัดแย้งนั้นๆ (Denzin & Lincoln, 1994)

3. การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในประเทศไทย พุทธปรัชญา สามารถอธิบายกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี เช่น แนวคิดต่อไปนี้ (Chuaprapaisilp, 1997)

- อนัตตา เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความไม่เที่ยง ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง(dependent origination)

- สติ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้มีสติ คือ ตื่นและรู้ตัวอยู่เสมอว่า กำลังทำอะไรหรือจะทำอะไร การทำวิจัยปฏิบัติการใช้เวลานาน ผู้วิจัยใกล้ชิดกับผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยต้องพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การควบคุมอารมณ์ การเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลอย่างใจเป็นกลาง การพัฒนาสติจะช่วยลดความขัดแย้ง (power and resistance) ตลอดกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์ความรู้

- อริยสัจ 4 ความจริงสี่ประการที่ชี้แนะกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ โดยเริ่มจากทุกข์ (เข้าใจทุกข์สภาวะที่บีบคั้น ขัดแย้ง บกพร่อง เห็นปัญหาของทุกข์) สมุทัย (เข้าใจสาเหตุแห่งทุกข์) นิโรธ (เข้าใจการดับทุกข์) และมรรค (ข้อปฏิบัติให้ถึงซึ่งทางดับทุกข์ คือ เห็นทางดับทุกข์ วิธีการปฏิบัติเพื่อให้พ้นทุกข์หรือเอาชนะความขัดแย้ง ความบกพร่อง) การวิจัยปฏิบัติการเน้นการพัฒนางาน เอาชนะปัญหาและความขัดแย้งที่ทำให้เกิดทุกข์ และแสวงหาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสุขความเจริญในการทำงานหรือได้รูปแบบการปฏิบัติงานที่ลงตัว

### หลักการของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการมีหลักการที่สำคัญดังต่อไปนี้ (กนกอร สมปราษฎ์, 2547)

1. เป็นการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มและการพัฒนาวิชาชีพ
2. เป็นการพัฒนากิจกรรมโดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และในขณะเดียวกันก็ศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย
3. เป็นการวิจัยที่เน้นโครงการที่มีส่วนร่วมทั้งของบุคคล และกลุ่มที่ทำงานด้วยกันเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งระดับบุคคลและกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยบุคคลและกลุ่มตกลงร่วมกันไม่ได้เกิดจากการบังคับ
4. เน้นการลงมือปฏิบัติกิจกรรมและสะท้อนคิดพิจารณาการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ โดยอาศัยการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง และเป็นอิสระของบุคคลและกลุ่ม (reflexive & dialectical critique) และเน้นการอธิบายการปฏิบัติด้วยแนวคิด หลักการที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ
5. เป็นการสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็เป็น การประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน (knowledge production)
6. เป็นการสร้างทฤษฎีของการทำงาน ทฤษฎีที่ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน
7. เป็นการวิจัยที่อาศัยวิธีการวิจัยหลายชนิด เช่น วิธีการวิจัยแบบปรากฏการณ์เป็นวิทยา (phenomenology) การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic research) กรณีศึกษา (case study) การวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) และศึกษาในโครงสร้างที่เป็นบริบทขององค์กรวม (plural structure)
8. เป็นกระบวนการทางการเมืองที่มีการขัดแย้งและต้องอาศัยกระบวนการทางการเมืองเพื่อเข้าถึงความขัดแย้งและลดความขัดแย้ง
9. เป็นการวิจัยที่ใช้สติปัญญาเพื่อพัฒนาโครงการระดับปฏิบัติการลดช่องว่างระหว่างทฤษฎี ปฏิบัติ และการวิจัย เพราะเป็นการวิจัยในขณะปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กันการวิจัยไม่แยกจากปฏิบัติงานและทฤษฎีไม่แยกจากการปฏิบัติ
10. เป็นการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างมีขั้นตอน (steps) และแบ่งเป็นระยะ ๆ (phases)

จุดเน้นของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (1988)

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและอาศัยการเรียนรู้จากผลสืบเนื่องของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ต้องนำตัวเองเข้าไปร่วมในกิจกรรมเป็นการวิจัยที่บุคคลจะต้องดำเนินการเพื่อที่จะปรับปรุงงานที่ตนปฏิบัติอยู่ (และใช้แนวทางปฏิบัติของบุคคลอื่นเป็นข้อมูลทุติยภูมิ)

3. การวิจัยปฏิบัติการดำเนินการผ่านขั้นตอนของการสะท้อนภาพตนเองในลักษณะเกลียวสว่าน ซึ่งมีวัฏจักรของการวางแผน การดำเนินการ (การใช้แผนดำเนินการ) การสังเกต (อย่างมีระบบ) การสะท้อนข้อมูล และหลังจากนั้นก็ย้อนกลับไปวางแผนการดำเนินการ การสังเกต และการสะท้อนข้อมูลเพื่อการวางแผนต่อไปใหม่ การเริ่มต้นวิจัยปฏิบัติการที่วิธีหนึ่ง อาจทำโดยการรวบรวม การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับเรื่องราวที่สนใจทั่วไป (ในลักษณะของการสำรวจทั่วไปเพื่อหาข้อมูล) หลังจากนั้นก็พิจารณาว่าข้อมูลเหล่านั้นสามารถสะท้อนให้เห็นอะไรได้บ้าง แล้วนำมาวางแผนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง หรืออาจจะเริ่มต้นด้วยการค้นคว้าหาสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลง รวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์และสร้างแผนงานที่ดีเพื่อการปฏิบัติการ ซึ่งการเริ่มต้นทั้งสองกรณีนี้ ก็คือ การทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาในด้านหนึ่ง และการปฏิบัติงานอีกด้านหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาและปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและมีระบบ โดยผ่านการกลั่นกรองวิพากษ์วิจารณ์จากกลุ่มผู้ดำเนินงานร่วมกัน

4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการร่วมมือกันทำงาน การวิจัยประเภทนี้ ต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ขยายขอบเขตของความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่ทำงานด้วยกันโดยตรงไปให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อผลของการปฏิบัติที่จะตามมา

5. การวิจัยปฏิบัติการก่อให้เกิดชุมชนแบบพัฒนาตัวเอง โดยสมาชิกจะเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย (การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผนการสังเกต และการสะท้อนข้อมูล) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างชุมชนให้พึ่งตนเองมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองในด้านความสัมพันธ์ของเหตุการณ์การปฏิบัติ และผลสืบเนื่องที่ตามมา มีความเป็นอิสระในการที่จะเกิดเกี่ยวกับสถาบันและตนเอง เพื่อที่จะสร้างกฎ ระเบียบ และคุณค่าทางสังคมของตนเองขึ้น

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระบบที่บุคคลปฏิบัติตามเจตนาที่ไตร่ตรองดีแล้ว ซึ่งไม่ใช่เป็นการกระทำโดยบังเอิญ หรือไม่มีแผนงานแต่เป็นกระบวนการของการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะดำเนินการใด ๆ ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ (มีข้อมูลพร้อมเพรียงที่จะยอมรับในการปฏิบัติ) โดยผ่านแนวทางของชีวิตที่แน่นอน มีคุณค่าทางการศึกษา

7. การวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับบุคคลในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติ สอบถามถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำที่กระทบต่อชีวิตของเขา ซึ่งทฤษฎีของการวิจัยปฏิบัติการได้พัฒนาการกระทำที่ผ่านกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ

8. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเปิดให้บุคคลทำการปฏิบัติตามแนวความคิดของข้อสมมุติเกี่ยวกับสถาบันที่ไปทดสอบ โดยเก็บรวบรวมกิจกรรมของจากแนวปฏิบัติที่ผ่านมาซึ่งมีความผิดพลาดมาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติในครั้งต่อไป

9. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเปิดใจกว้างในการรวบรวมเหตุการณ์ (หรือข้อมูล) โดยไม่เพียงแต่เก็บรายละเอียดที่จะอธิบายสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนถูกต้องที่สุดเท่านั้น (โดยกำหนดคำถามที่จะหาคำตอบและการเก็บข้อมูลจากชีวิตจริง) แต่จะรวบรวมและวิเคราะห์ด้วยตนเองพร้อมทั้งการตัดสินใจชี้ขาดปฏิกริยาโต้ตอบ และความประทับใจกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย

10. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเก็บเรื่องราวส่วนตัวซึ่งเราสามารถจะบันทึกความก้าวหน้า และสะท้อนความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ชุดคู่ขนานกัน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ (การปฏิบัติการ) ของการศึกษา (โครงการวิจัยปฏิบัติการของเราดำเนินไปอย่างไร)

11. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการทางการเมือง เพราะการวิจัยนี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ การวิจัยปฏิบัติการจะทำให้เกิดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวของผู้วิจัยและผู้อื่นอีกด้วย

12. การวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับคนในการวิเคราะห์ชั้นวิกฤตเกี่ยวกับสถานการณ์ (ชั้นเรียน โรงเรียน ระบบ) ที่เขาดำเนินการอยู่ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นระบบของสถาบัน หรือแบบการต่อต้าน ที่นักวิจัยปฏิบัติการพบก็คือ การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวทางใหม่กับแนวเดิมที่ได้รับการยอมรับในสถาบันอยู่แล้ว (การยอมรับในแง่ของการสื่อสาร การปฏิบัติ การตัดสินใจ และงานด้านการศึกษา และคุณค่าด้านองค์การและ การตัดสินใจ ซึ่งความเข้าใจนี้ จะช่วยให้การวิจัยปฏิบัติการสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและการต่อต้านนี้ไปได้ (ดังตัวอย่างเช่น การขอความร่วมมือกับผู้อื่นในกระบวนการวิจัย ชักชวนให้ผู้อื่นตรวจค้นการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หรือโดยการทำงานร่วมกันในบริบทของโรงเรียนที่กว้างออกไป เพื่อที่จะเข้าใจระบบการศึกษาดีขึ้น เข้าใจระบบการตัดสินใจ และงานการศึกษาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)

13. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยงานเล็ก ๆ โดยการทำงานผ่านกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นเพียงบุคคลเดียว (ตัวนั่นเอง) ก็สามารถจะลองทำได้ และขยายงานต่อไปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นการเป็นการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดหรือสถาบัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปนโยบายหรือแนวปฏิบัติในชั้นเรียน โรงเรียน หรือระบบในวงกว้างออกไป

14. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มจากวัฏจักรเล็กๆ ของการวางแผน การปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อนภาพ ซึ่งจะช่วยให้นิยาม ประเด็นปัญหา แนวคิด และข้อตกลงเบื้องต้นได้ชัดเจนขึ้น นั่นจะนำไปสู่นิยามปัญหาที่มีพลังสูงขึ้น เมื่อการดำเนินงานก้าวหน้าต่อไป

15. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มจากผู้ทำงานร่วมมือกันในกลุ่มเล็ก ๆ แต่จะกว้างขวางใน การปฏิบัติการในชุมชน จนขยายผลของการปฏิบัติออกไป

16. การวิจัยปฏิบัติการจะช่วยให้เราสามารถรวบรวมบันทึกความก้าวหน้าต่าง ๆ (ก) บันทึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านกิจกรรมและการปฏิบัติ (ข) บันทึกความเปลี่ยนแปลงของสื่อ ภาษา คำอธิบาย และวิจารณ์ญาณเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ค) บันทึกการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบขององค์กรที่อธิบายคุณลักษณะของการปฏิบัติของเราและ (ง) บันทึกพัฒนาการในการรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการของเรา

17. การวิจัยปฏิบัติการทำให้เราให้เหตุผลเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาแก่บุคคลอื่นได้ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ที่เรานำมาใช้ การวิเคราะห์และการตรวจสอบเหตุผลว่า เรากำลังทำอะไร ในการพัฒนาเหตุผลเหล่านี้ เราอาจจะขอให้ผู้อื่นพิจารณาการปฏิบัติงานของเขาในแง่ของทฤษฎีและหลักฐาน เพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติด้วยตนเองอีกด้วย (ส. วาสนา ปรวาลพฤกษ์, 2538)

หลักการบางประการของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Bruce A. Jeans (Jeans, 2000)

1. จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง หรือพัฒนา
2. เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ใช่กระทำกับผู้อื่น
3. ทำงานเป็นทีม – ไม่ใช่เพียงบุคคลเดียว
4. ตัดสินใจร่วมกัน
5. เป็นวงรอบ – วงจร
6. แต่ละวงจรประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลและการเขียน

7. วงจรต่อเนื่องจนกว่าผลการพัฒนาจะเป็นที่พึงพอใจ

8. การแลกเปลี่ยนข้อมูล (เผยแพร่ความรู้)

#### ลักษณะการวิจัยปฏิบัติการ

มีผู้อธิบายและให้ความหมายของงานวิจัยปฏิบัติการในลักษณะต่างๆ ดังนี้

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการรวบรวมปัญหาหรือคำถามจากการสะท้อนการปฏิบัติงาน (Collective self-reflective enquiry) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสังคมใดสังคมหนึ่งพัฒนาหาหลักการเหตุผลและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Kemmis & McTaggart, 1988)

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพและมีลักษณะอยู่ในรูป The CRASP model (Zuber- Skerritt, 1991)



- ร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนปัญหาอย่างวิเคราะห์ วิจัย (Critical collaborative enquiry)
- สะท้อนผลและสะท้อนคิดการปฏิบัติการโดยผู้ปฏิบัติ (Reflective practitioners)
- อธิบายข้อค้นพบและเผยแพร่ (Accountable to public)
- ประเมินผลการปฏิบัติการของตนเอง (Self-evaluation)
- มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนากิจกรรมต่อไป (Participative problem-solving)
- Zuber-Skerritt เป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงในการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาพัฒนาคุณภาพ ทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (staff development) และพบว่า การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนา กิจกรรมทางวิชาการระดับอุดมศึกษา จะมีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมอาจารย์ผู้สอนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย 5 ลักษณะ ดังนี้
  - การมีทัศนคติเชิงวิเคราะห์วิจารณ์
  - การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน
  - การสร้างข้อค้นพบและเผยแพร่
  - การประเมินตนเอง
  - การมีลักษณะเป็นนักวิชาชีพทางการศึกษา

นอกจากนี้ การวิจัยปฏิบัติการยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ในสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น วิจัยปัญหา วางแผนแก้ไขปัญหาดิตตาม และประเมินผล

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการนำวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการพัฒนา กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหารูปแบบหรือแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้ได้ผลเป็นที่พอใจ สามารถนำไปใช้และเผยแพร่ได้ วิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพที่นำมาใช้ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยปฏิบัติการต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทั่วไปตรงที่จะต้องมี การลงมือปฏิบัติกิจกรรม วิเคราะห์กิจกรรม และปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้ได้รูปแบบ การปฏิบัติจนเป็นที่น่าพอใจ (อาภรณ์ เชื้อประไพศิลป์ 2534)

Henry & McTaggart (1996) แห่งสถาบัน Education and Change ของมหาวิทยาลัย Deakin ใ้รัฐ Victoria ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงงานวิจัยปฏิบัติการว่ามีสามลักษณะ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research, PAR) การวิจัยแบบนี้ มีคุณลักษณะสามประการของการวิจัยปฏิบัติการที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่น ๆ คือ

- ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและสถานภาพเท่าเทียมกันในโครงการวิจัย (shared ownership of research project)
- เป็นการวิเคราะห์ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในชุมชน (community – based analysis of social problems)
- เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มในชุมชน (orientation towards community action)

2. การวิจัยปฏิบัติการโดยใช้แนวทางเชิงวิพากษ์ (Critical Action Research) เป็นการวิจัย ที่วิเคราะห์สังคม โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลสะท้อนกลับร่วมกัน (Self-reflective) ในวิธีการปฏิบัติขององค์กรและสังคม เพื่อค้นหาปัญหา ทำความเข้าใจ และพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น การวิจัยจะต้องเป็นแบบร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิดร่วมทำ (Participation and collaboration) เพื่อวิเคราะห์สภาพสังคม และค้นหาปัญหาต่างๆ เช่น การไม่กระจายอำนาจ การไม่ถ่ายโอนอำนาจ ความไม่ยุติธรรม ปัญหาเรื่องเพศ เชื้อชาติ เป็นต้น

3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน หลักการคือให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และใช้วิจารณ์ญาณการตัดสินใจด้วยตนเองจากข้อมูลที่วิเคราะห์แล้ว นอกจากนี้ ยังหมายถึงการพัฒนาวัตกรรมใหม่ที่ถือว่าเป็นบิดาของการวิจัยปฏิบัติการก็คือ เคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ในปี ค.ศ. 1944 เขาได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงการเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปแก้ปัญหาของสังคม เลวิน กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการจัดการทางสังคมอย่างมีเหตุผล มีการวางแผน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ และยังได้พบว่าการปฏิบัติงานกับการวิจัยต้องควบคู่กันไปเพื่อจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงงานตลอดเวลา

#### ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

วิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาหรือปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่โดยเฉพาะ ซึ่งมีผู้ที่มีความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Stephen Kemmis and Robin McTaggart (1995) ได้กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เกี่ยวกับความหมาย การวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า รูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบส่องสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาหาลักษณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผลของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ในขณะที่เดียวกันเป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

สุภาวศ์ จันทวานิช (2537) ได้ให้ความหมายการวิจัยปฏิบัติการว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เขาเห็นว่าดี เหมาะสม ตามความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินความเหมาะสมในความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการแล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่ น่าพอใจ

Zuber- Skerritt (1991) เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายของคำว่าการวิจัยปฏิบัติการในรูป The CRASP model ดังนี้

1. ร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนปัญหาอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical collaborative enquiry)
2. สะท้อนผลการปฏิบัติการโดยผู้ปฏิบัติ (Reflective practitioners)
3. อธิบายข้อค้นพบและเผยแพร่ (Accountable to public)
4. ประเมินผลการปฏิบัติการของตน (Self evaluation)
5. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation problem-Solving)

จากการศึกษาความหมายของการวิจัยปฏิบัติการจากข้างต้นทำให้สามารถสรุปโดยคร่าว ๆ ได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือปรับปรุงในสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงาน แล้วจึงจะสะท้อนออกมาเป็นผลของการปฏิบัติงานนั้นต่อไป

#### จุดประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา

จุดประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้น โคเฮน และ เมเนี่ยน (Cohen and Manion) ได้จำแนกออกเป็น 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นกระบวนการในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น ในสถานการณ์เฉพาะที่หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อเป็นกระบวนการในการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้ทักษะและวิธีการใหม่ๆ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์และตระหนักในตนเองมากขึ้น
3. เพื่อเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนหรือเสนอวิธีการใหม่ๆ สำหรับนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อเป็นกระบวนการในการปรับปรุงแก้ไขความไม่เข้าใจกันระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานและนักวิจัย และช่วยแก้ไขส่วนที่เป็นจุดอ่อนของการวิจัยแบบเก่า
5. เพื่อเป็นกระบวนการในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม วิธีการที่พึงพอใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

จากจุดประสงค์ข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในทางการศึกษานั้นมุ่งเน้นที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และหาทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมมากกว่ามาใช้ในห้องเรียนนั้น ๆ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพที่แท้จริง

หลักการและระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Stephen Kemmis and Robin McTaggart, 2538)

1) เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือกัน (Participation and collaboration) ใช้ในการทำงานกลุ่ม ผู้วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการวิจัย

2) เน้นการปฏิบัติการ (Action Orientation) ในการวิจัยจะใช้การปฏิบัติเพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3) ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อปรับแผนการปฏิบัติการ

4) ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ของ Kemmis and McTaggart ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) การสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflecting) และการปรับปรุงแผน เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเมื่อพูดถึงการนำมาใช้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจริงในโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการตามวงจรปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองหรือ ผู้บริหาร

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ เป็นการดำเนินแนวคิดที่กำหนดกิจกรรมในชั้นวางแผนงานมาดำเนินการโดยวิเคราะห์ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงด้วยความรอบคอบ

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ ขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ คือ ประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ ผู้วิจัยร่วมและผู้เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบปัญหาในแง่มุมต่างๆ

**ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ**

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของบุคคลต่างๆ มีดังนี้

### 1. แนวคิดของ Lewin

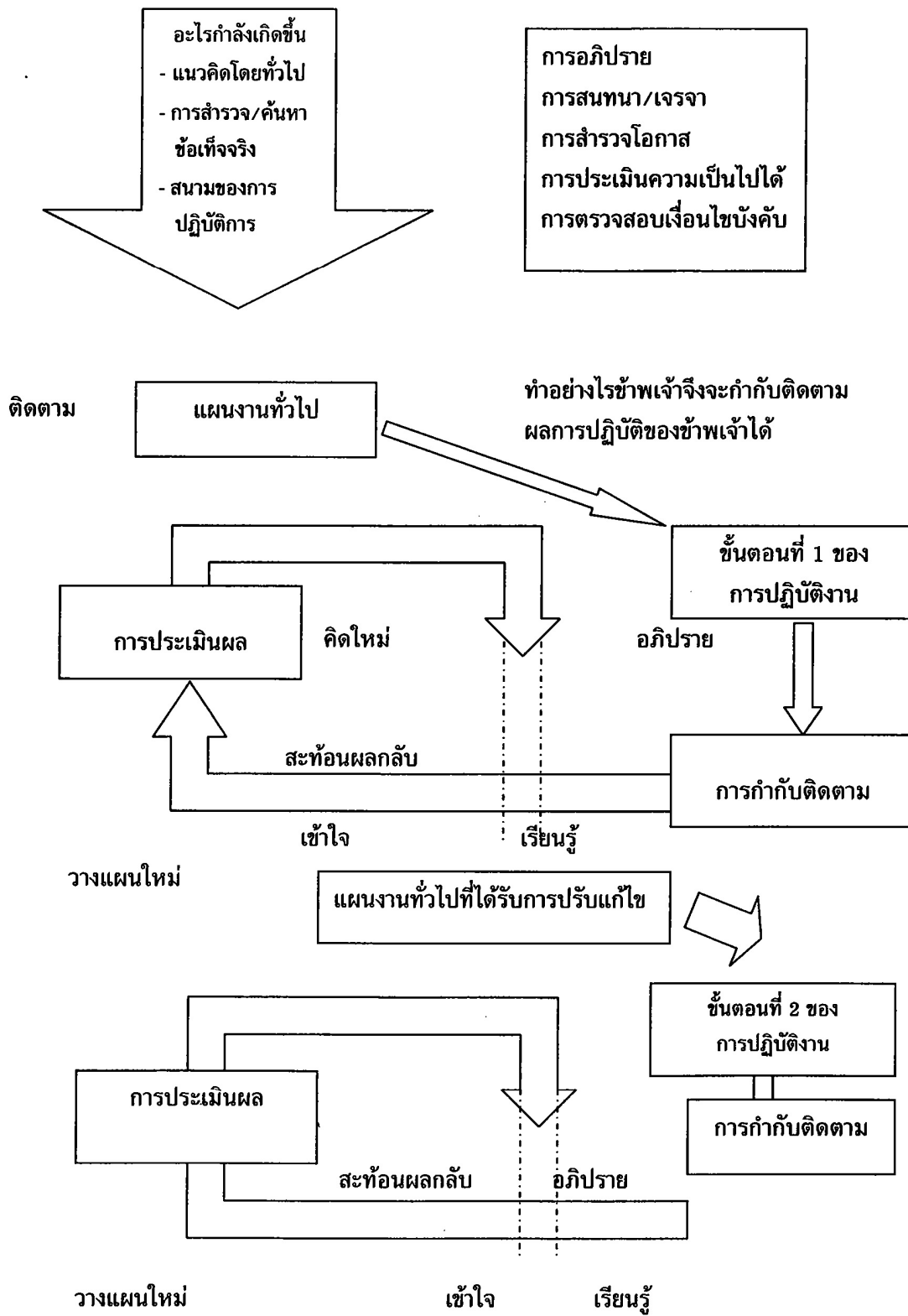
Kurt Lewin (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ที่บูรณาการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางทฤษฎีที่ได้รับจากการทดลองในห้องปฏิบัติการกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเข้า

ด้วยกันอันไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่า Lewin เป็น “นักทฤษฎีปฏิบัติการ (Practical Theorist)” ที่แท้จริง (McKernan, 1996) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ Lewin มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่เน้นการบูรณาการทฤษฎีและการปฏิบัติเข้าด้วยกัน นอกจากนี้เขายังให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม (Participation) และการร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) ของกระบวนการกลุ่มหรือทีมงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ระยะเวลาหรือขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ภายใต้บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตย (Democratic Climate) ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน (Trust and Co-learning Atmosphere) จากความเชื่อที่ว่าปัจจัยสำคัญเหล่านี้ จะช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาขึ้น ในองค์กรทางสังคม (Social Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

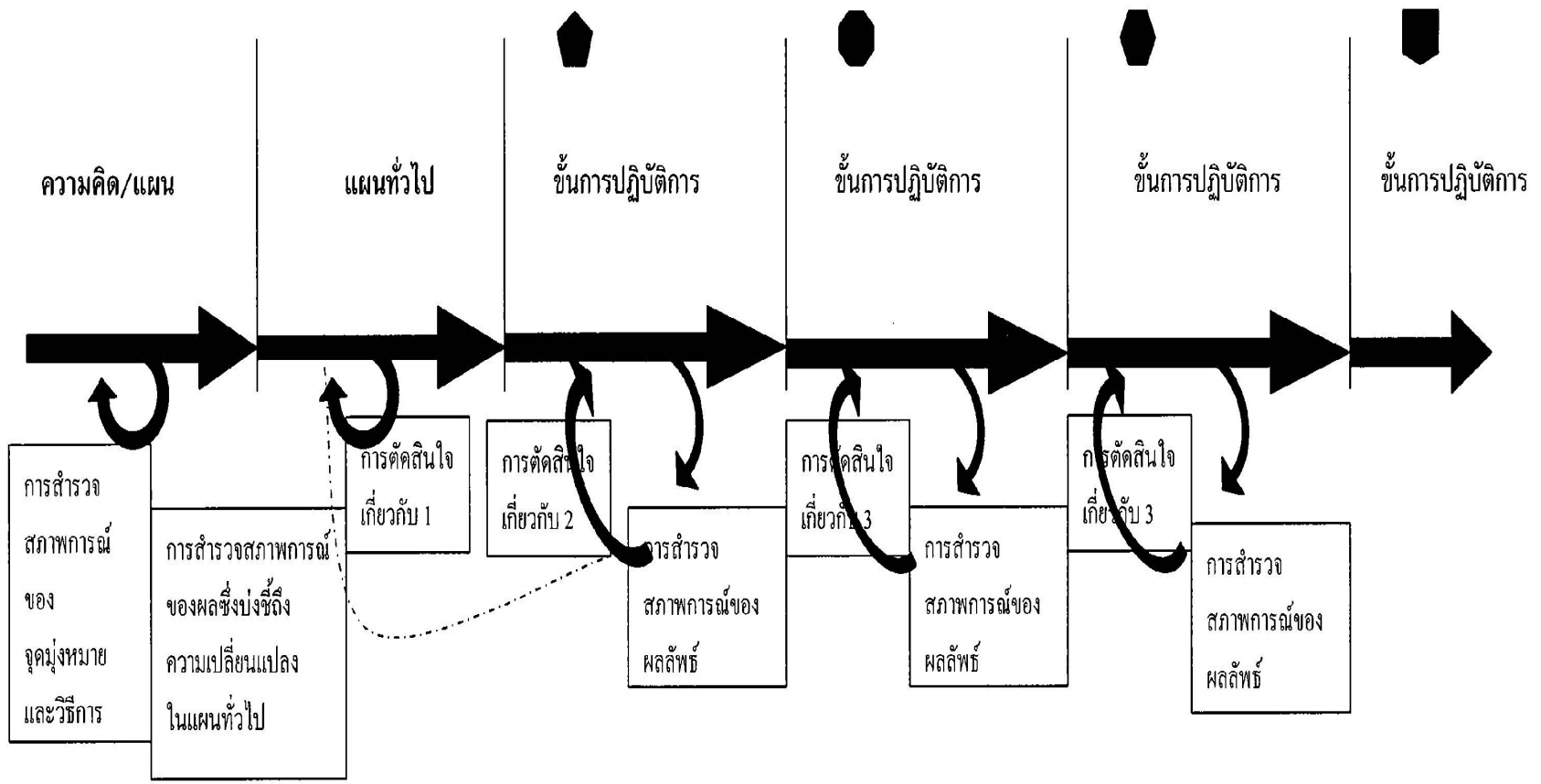
การวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin (1952) ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้น เริ่มจากการวางแผน (Planning) การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact - finding) และการดำเนินงานตามแผนให้สำเร็จ (Execution) โดยมีรายละเอียดเริ่มจากการสำรวจสภาพการณ์ เพื่อนำสู่การวางแผนทั่วไป การค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อตัดสินใจ ต่อจากนั้นดำเนินการตามแผนให้สำเร็จ เมื่อเสร็จสิ้นขั้นปฏิบัติการจะมีการสำรวจสภาพการณ์ของผลลัพธ์ เพื่อนำสู่การตัดสินใจต่อไป ดังนั้นจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin คือ การให้พลังอำนาจ กับกลุ่มหรือคณะบุคคลในการปฏิบัติการร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (การกระทำ) โดยอาศัยความรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดอย่างใคร่ครวญในเชิงวิพากษ์บนพื้นฐานของเหตุผลตามประสบการณ์ของบุคคล (การวิจัย) แล้วสะท้อนกลับผลของกลยุทธ์วิธีการปฏิบัติที่ได้กระทำไป ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้มีคุณภาพดีขึ้น (นุชชานา เหลืองอังกูร, 2546)

## 2. แนวคิดของ Kemmis

Stephen Kemmis (1980) ได้ประยุกต์ทฤษฎีการวิจัยตามแนวคิดของ Lewin และนำเสนออย่างเป็นทางการครั้งแรกในการประชุมของสมาคมวิจัยทางการศึกษาแห่งประเทศไทยที่ออสเตรเลีย ณ กรุงซิดนีย์ ปี ค.ศ. 1980 ต่อมาตีพิมพ์ในหนังสือ The Action Research Reader (1988) ดังภาพประกอบ



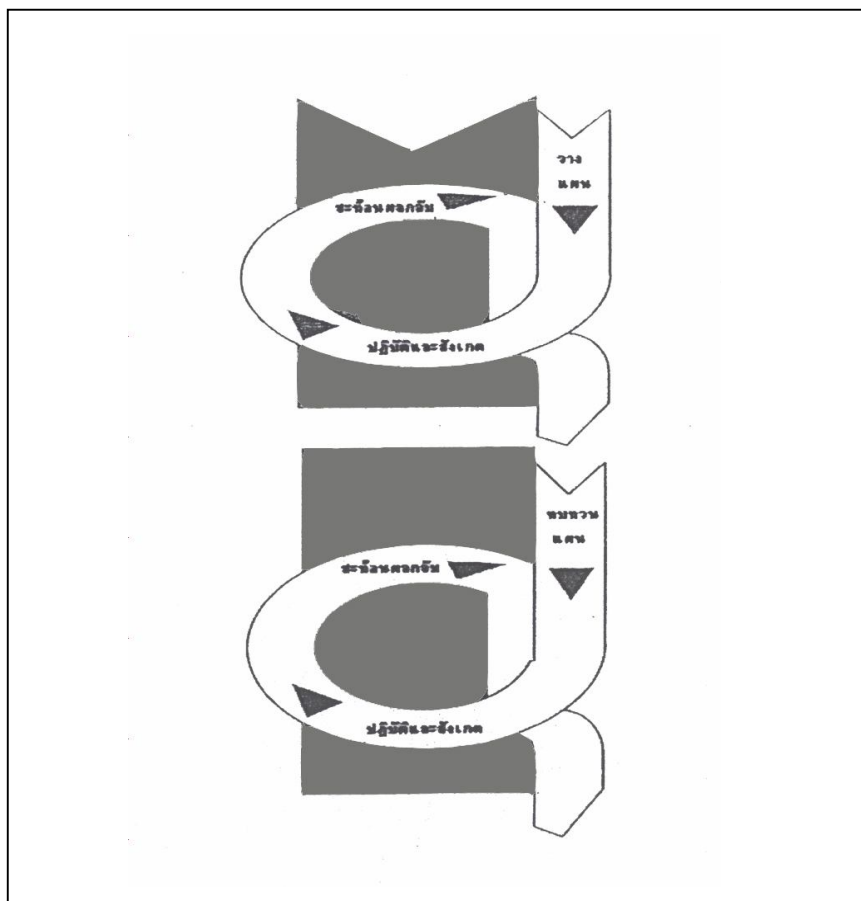
ภาพที่ 4 แสดงวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin



ภาพที่ 5 การวางแผน, การค้นหาข้อเท็จจริงและการดำเนินงานตามแผนให้สำเร็จ ตามแนวคิดของLewin (1952, p.49)

### 3. แนวคิดของ Kemmis and McTaggart

Stephen Kemmis และ Robin McTaggart (1988) ได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้ชื่อ วงจรเกลียวสว่าน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพที่ 6 วงจรเกลียวสว่าน การวิจัยปฏิบัติการ ( Kemmis & McTaggart, 1988 )

การอธิบายวงจรของการวิจัยปฏิบัติการดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้  
 แผน คือ การปฏิบัติงานที่มีโครงสร้าง และตามคำจำกัดความแล้ว แผน คือ แนวทางปฏิบัติซึ่งตั้งความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า โดยจะต้องระลึกรู้อยู่เสมอว่าเหตุการณ์ทางสังคมนั้นไม่สามารถจะทำนายหรือกำหนดล่วงหน้าได้ และจะต้องมีการเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนอยู่บ้าง การกำหนดแผนทั่วไปจึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับความเป็นจริงและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนจะต้องมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากในสภาพจริง เช่น เกี่ยวกับ



สภาพการณ์ของสิ่งต่าง ๆ และการเมือง ลักษณะที่สอง กิจกรรมที่ถูกเลือกมากำหนดในแผน จะต้องได้รับเลือกมา เนื่องจากกิจกรรมนั้นสามารถปฏิบัติได้ดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ สามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ (อย่างน้อยในระดับหนึ่ง) และช่วยให้เกิดพลังในการปฏิบัติที่เหมาะสมกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า ในฐานะนักศึกษาที่ช่วยแก้ปัญหา นั้น กิจกรรมหรือการปฏิบัติควรช่วยผู้ปฏิบัติงานสำนักในศักยภาพใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานทางการศึกษา ในส่วนของกระบวนการวางแผนนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจในการอภิปราย (ทั้งในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติ) เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงาน ที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

การปฏิบัติตามความหมายที่ตั้งไว้ ณ ที่นี้ เป็นสิ่งที่ละเอียด จงใจ และภายใต้การควบคุม เป็นการปฏิบัติงานจากแนวความคิดที่หลากหลายอย่างไตร่ตรองและรอบคอบ และมีหลักฐานที่ได้รับการวิจารณ์ และใช้การปฏิบัตินี้เป็นฐานของการพัฒนาการปฏิบัติในขั้นต่อไป มีโอกาสของการเสียอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะต้องนำไปเกิดขึ้นจริงตามเหตุการณ์ทางการเมืองและสภาพจริง (ซึ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นทันทีทันใด ไม่สามารถทำนายได้ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง) ดังนั้นแผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถแก้ไขได้ โดยมีการกำหนดให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลจากกิจกรรมก่อนหน้านั้นจะต้องต่อเนื่องและนำมาใช้ในกิจกรรมต่อไป (สิ่งที่เคยทำมาก่อน หรือวิธีการทำก่อน ๆ) แต่การทำที่ผ่านมาไม่จำเป็นต้องนำมาเป็นแนวทางสำหรับปัจจุบันเสมอไป การปฏิบัติงานจะต้องเปลี่ยนรูปไป หรือการปรับปรุงได้เรื่อยๆ ตามผลเกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้น ๆ การดำเนินงานของแผนปฏิบัติการนั้นจะต้องเป็นตามคุณลักษณะของ สิ่งที่มีอยู่ตามสภาพการต่อสู้ทางสังคมและการเมืองไปสู่การพัฒนา การปรับปรุง การเจรจาต่อรอง และการประนีประนอมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็น แต่เป็นการประนีประนอมที่มีบทยุทธศาสตร์ของ พวกตนในขั้นแรกอาจหวังผลเพียงปานกลาง การปฏิบัติที่มีการรายงานอย่างวิพากษ์วิจารณ์กัน ในภายหลังก็จะอยู่บนพื้นฐานของผลที่ได้ปฏิบัติขั้นที่แล้วมา

ลักษณะอาการอย่างหนึ่งที่มีการวิจัยปฏิบัติการต่างไปก็คือ วิจัยปฏิบัติการนั้นมีการสังเกตไว้ ผู้ปฏิบัติงานมุ่งที่จะรวบรวมหลักฐานข้ออ้างอิงเกี่ยวกับการกระทำของตน เพื่อที่จะสามารถประเมินได้อย่างตลอด ในการเตรียมพร้อมเพื่อการประเมินนั้น ผู้ปฏิบัติจะเสนอความคิดเห็นก่อนลงมือกระทำต่อ ประเภทของหลักฐานที่ต้องการประเมินของการกระทำของตน โดยใช้วิจารณ์ญาณ

การสังเกตทำหน้าที่เก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีรายงานหลักฐานเชิงวิจารณ์ญาณ การสังเกตจะช่วยมองไปข้างหน้า โดยเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะสะท้อนเหตุการณ์ในปัจจุบัน แต่จะมากขึ้นในลักษณะของเหตุการณ์ในอนาคตอันใกล้ ที่ดำเนินการต่อเนื่องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน การสังเกตอย่างรอบคอบระมัดระวังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการปฏิบัตินั้นจะมีข้อจำกัดจากการบีบบังคับของสภาพความเป็นจริง และข้อขัดข้องทั้งหมดเหล่านี้ จะไม่ค่อยชัดเจนและบอกให้รู้ล่วงหน้าได้เลย การสังเกตจึงต้องมีการวางแผน

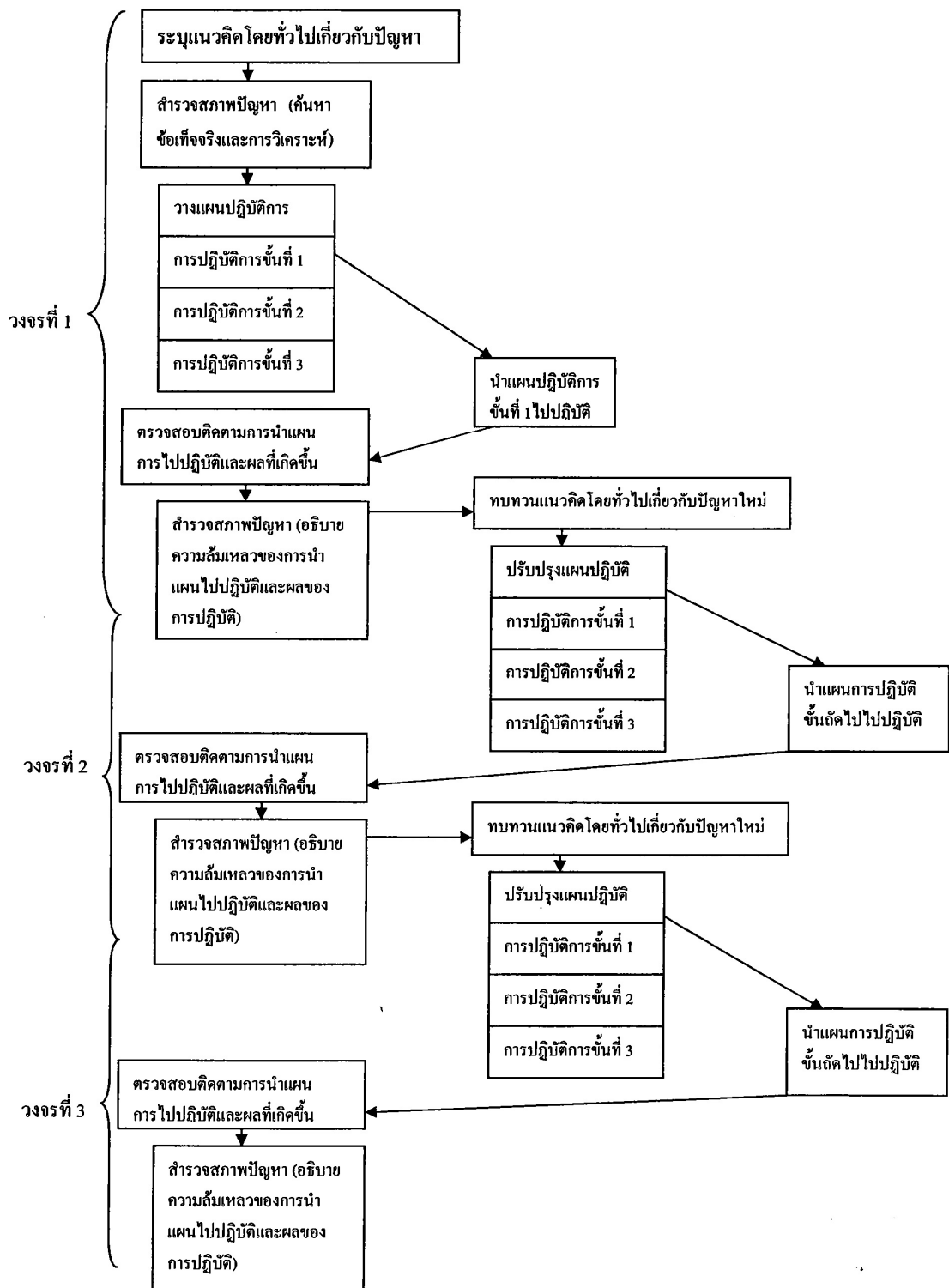
จนกระทั่งได้ข้อมูลเป็นเรื่องราวสะท้อนต่อเนื้อเรื่องและสอดคล้องต่อกัน แต่จะต้องไม่เป็นแผนที่แคบจนเกินไป ข้อมูลจากการสังเกตจะต้องตอบสนองและเปิดกว้าง คือจะต้องมองหลายแง่หลายมุมในทุก ๆ ด้าน ส่วนประเภทของการสังเกต (รวมถึงการวัด) ที่วางแผนล่วงหน้านั้นจะไม่เป็นการเพียงพอ ผู้สังเกตจะต้องมีความไวในการจับภาพหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะสังเกตข้อมูลตามที่วางแผนเอาไว้แล้ว ยังต้องมีความยืดหยุ่นที่จะจัดเก็บข้อมูลลักษณะที่ไม่คาดคิดมาก่อนด้วย นักวิจัยปฏิบัติการจะต้องรายงานผลการสังเกตอย่างครบถ้วน

นักวิจัยปฏิบัติการจำเป็นต้องสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) สังเกตสถานการณ์และข้อขัดข้องการปฏิบัติ สังเกตวิธีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพล หรือมีผลเกี่ยวเนื่อง และปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน การสังเกตจะเป็นไปตามเจตนาที่ว่ามีพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับสะท้อนภาพการกระทำที่สำคัญของตนเอง การสังเกตจะฉายภาพสลัวในสัมฤทธิ์ผลของการสะท้อนภาพการดำเนินงาน ในกรณีนี้ เช่น ข้อมูลจากการสังเกตจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และมีการปฏิบัติที่ยุทธศาสตร์ที่มีหลักฐานรายงานอย่างถูกต้องอย่างไร ก็ตาม เนื้อหาสาระของการสังเกตจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ที่การปฏิบัติกำลังดำเนินอยู่

การสะท้อนทำให้หวนคิดถึงการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตเก็บข้อมูล แต่เป็นการกระทำที่ยังกระฉับกระเฉง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของกระบวนการ ปัญหาข้อขัดแย้งและ แรงบีบบังคับที่ปรากฏในการปฏิบัติที่มียุทธศาสตร์ การสะท้อนจะเป็นลักษณะของความเป็นไปได้ โดยใช้สถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทำที่ปฏิบัติลงไป การสะท้อนภาพจะพิจารณาโดยการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยวิธีนี้จะช่วยให้ได้ภาพสะท้อนของกลุ่มที่จะนำไปสู่การปรับสถานการณ์ทางสังคม และปรับปรุงโครงการ การสะท้อนภาพจะมีลักษณะเป็น การประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจจากประสบการณ์ของตนว่าผล การปฏิบัติ (หรือผลที่เกิดขึ้น) นั้นเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไป นอกจากนั้นการสะท้อนภาพยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการจริงอีกด้วยการสะท้อนข้อมูลนี้ จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไป ที่จะเป็นไปได้สำหรับกลุ่มและสำหรับแต่ละบุคคลในโครงการในการที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายของการดำเนินการของกลุ่มด้วย (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2538)

#### 4. แนวคิดของ Elliott

ภายหลังจากการทำวิจัยทางการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของคณะครูในกระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (The Ford Teaching Project) ระหว่างปี ค.ศ. 1973 - 1975 ในปี ค.ศ. 1978 บทความของ Elliott เรื่อง "What is action - research in schools" ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Journal of curriculum Studies ซึ่งมีลักษณะคล้ายรูปแบบที่เสนอในเวลาใกล้เคียงกันกับ Kemmis และเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากรูปแบบทั้งสองพัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin เช่นกัน (Elliott, 1992; McKernan, 1996) ดังรายละเอียดในภาพประกอบ



ภาพที่ 7 แสดงวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Elliott แพลโดยองอาจ นัยวัฒน์ (2544)

การวิจัยปฏิบัติการนั้นค่อนข้างเป็นคำที่ใช้กันอย่างคลุมเครือ โดยทั่วไปจะใช้กัน 2 นัย โดยนัยแรกหมายถึงวิธีการต่างๆ ไป ที่ใช้แสวงหาความจริงทางสังคมส่วนอีกนัยหนึ่งนั้นใช้กันในความหมายรองของวิธีการต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Profusion) นั้นเกิดจากการที่การวิจัยปฏิบัติการนั้นมีจุดเริ่มต้นจากรูปแบบการหาความจริงทางสังคมและแตกออกไปตามประวัติศาสตร์ของแต่ละสาขาวิชา แต่อย่างไรก็ตามต้นกำเนิดของการวิจัยปฏิบัติการนั้นมี 2 ขั้นตอน คือ (Blum, 1995 citing Baskerville, 1999) ขั้นที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา (Diagnostic) หมายถึงการวิเคราะห์ สถานการณ์ทางสังคมร่วมกันระหว่างผู้วิจัย (Researcher) และผู้ถูกวิจัย (Subjects) การจัดการกระทำต่างๆ จะดำเนินถึงทฤษฎีที่เป็นหลักของการวิจัย ขั้นที่ 2 ขั้นการบำบัดรักษา (Therapeutic) หมายถึง การทดลองเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ในขั้นตอนนี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และผลของ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะได้รับการศึกษา

การวิจัยปฏิบัติการจะเน้นการปฏิบัติการและการเปลี่ยนแปลง รวมความสนใจอยู่ที่ปัญหา กระบวนการของแต่ละส่วนย่อยจะสัมพันธ์กับระบบใหญ่ และบางครั้งจะเป็นการปฏิบัติในแต่ละขั้นซ้ำๆ และเน้นการร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Peters; Robinson, 1984; citing Baskerville, 1999) หรืออาจกล่าวอย่างสั้นๆ ง่ายๆ ว่าการวิจัยปฏิบัติการเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) โดยคนกลุ่มหนึ่งได้กำหนดปัญหา ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหา จากนั้นก็เฝ้าดูว่าความพยายามที่จะทำไปนั้นเป็นอย่างไร ถ้าไม่ประสบความสำเร็จจะพยายาม ทำอีกครั้งหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทำให้การวิจัยชนิดนี้ แตกต่างจากการวิจัยอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา กระบวนการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยชนิดนี้ จะเน้นการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาปัญหาอย่างเป็นระบบ และแน่ใจว่าการปฏิบัติแทรกแซงใด ๆ จะมีพื้นฐานมาจากข้อพิจารณาทางทฤษฎี ดังนั้นเวลาส่วนใหญ่ของนักวิจัยจะไปกับ การออกแบบวิธีการและการสร้างเครื่องมือที่มีลักษณะเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของสถานการณ์นั้นๆ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เป็นวงจร (O'Brien, 1998)

แนวคิดหลักของวิธีการวิจัยปฏิบัติการนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางสังคม ณ ที่แห่งนั้น กล่าวคือ นักวิจัยจะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างกระตือรือร้นและคาดหวังในผลประโยชน์ ทั้งในการวิจัยและผลที่จะเกิดกับองค์กรโดยมีกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่ชัดเจน องค์ความรู้ที่ได้มานั้นจะประยุกต์ทันที เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องการที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในลักษณะที่เป็นวงจร (Baskerville, 1999) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นระบบการสะท้อนความจริงที่เกิดจากการใช้หลักของเหตุผล ซึ่งเป็นวิธีคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ และหลักของความชอบธรรมที่เกิดจากความเต็มใจ ความรู้ ความเข้าใจ ของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานคำตอบ

หรือความจริงที่พบจึงมีความเฉพาเจาะจง การนำไปอ้างอิงยังกลุ่มประชากรอื่นจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ใช่เป้าหมายของการวิจัย (นิพนธ์ เสือก้อน, 2545)

โดยทั่วไปแล้วการวิจัยปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

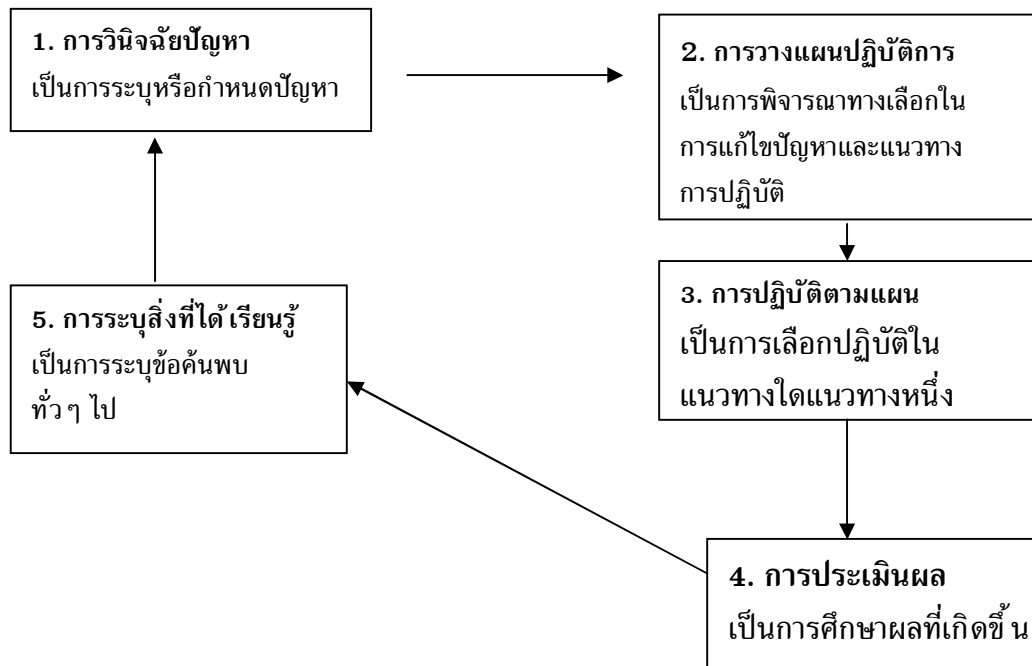
ขั้นที่ 1 การวินิจฉัยจะเกี่ยวกับการระบุปัญหาเบื้องต้นที่เป็นสาเหตุของความต้องการที่อยากจะเปลี่ยนแปลง การวินิจฉัยปัญหาจะเกี่ยวกับการตีความของผู้คนที่อยู่ในองค์การที่มีต่อความซับซ้อนขององค์การ โดยจะเป็นการตีความปัญหาในลักษณะปัญหาที่เป็นองค์รวม การวินิจฉัยปัญหานี้ จะทำให้สามารถพัฒนาสมมติฐานทางทฤษฎีที่จะใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การพัฒนาแผนปฏิบัติการ แผนนี้ จะพัฒนามาจากกรอบแนวคิดทฤษฎี ซึ่งจะนำไปสู่สภาพที่ปรารถนา และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการนั้น ๆ ในแผนปฏิบัติการจะระบุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน จะเห็นขั้นตอนที่จะนำไปปฏิบัติ นักวิจัยและนักปฏิบัติจะร่วมมือทำกิจกรรม เช่น ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอาจจะนำทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างข้อตกลงร่วมกัน การละลายพฤติกรรมการเรียนรู้ และการทำให้อยู่ตัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การประเมินผล หลังจากที่มีการปฏิบัติตามแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว นักวิจัยและ ผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าทฤษฎีที่ใช้เป็นอย่างไร ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนี้ แก้ปัญหาได้หรือไม่ ในกรณีที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ การประเมินผลจะต้องเป็นไปอย่างเข้มข้นว่า การปฏิบัติที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ในจำพวกงานอะไร เช่น เป็นงานประจำวันหรือไม่สาเหตุหลักของความสำเร็จ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จอาจจะมีการเปลี่ยนกรอบแนวคิดบางประการในการวิจัยปฏิบัติการรอบต่อไป

ขั้นที่ 5 การระบุการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปกิจกรรมนี้ จะเกิดขึ้นเป็นกิจกรรมสุดท้ายและมักจะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้น ระหว่างดำเนินการของกระบวนการ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยปฏิบัติการจะมีประโยชน์ 3 ประการ ได้แก่ องค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นจากองค์การระหว่าง ทำการวิจัยในกรณีการเปลี่ยนแปลงไม่สำเร็จ ความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะถูกใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวินิจฉัยและการเตรียมการแทรกแซงในการวิจัยปฏิบัติการครั้งต่อไป และความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้จะเป็นความรู้ที่สำคัญสำหรับนักวิทยาศาสตร์ชุมชนหรือการจัดการวิจัยในอนาคต ซึ่งสรุปเป็นภาพประกอบดังนี้



ภาพที่ 8 การเชื่อมโยงในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ (Baskerville, 1999)

Bullough Jr. และ Krid (2003) ได้ศึกษาเรื่องการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาครูในเวลา 8 ปี จุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจจุดกำเนิด และการปฏิบัติในการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นแบบหนึ่งของการพัฒนาครู ผลจากการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติการพัฒนาครู จากเดิมที่ครูเรียนรู้จากการสอน มาเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยนวัตกรรมการพัฒนาครู เรียกว่าการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ(workshop)

Mills (2007) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(action research) คือวิธีการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นระบบ(systematic inquiry) ซึ่งกระทำโดยครุณักวิจัย (teacher research) ผู้บริหารโรงเรียน(principal) การสอน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำโดยครุณักนั้น เป็นการกระทำที่เกิดจากครูเองโดยปราศจากการควบคุมหรือบังคับบุคคลอื่น

### 2.7.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) ไว้น่าสนใจ กล่าวคือ การมีส่วนร่วม (participation) เป็นหลักการที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในการบริหารการศึกษาไทย ทั้งจากทฤษฎีและจากความคาดหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในหนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนจึงเขียนถึง“การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” เน้นการจัดระบบแนวคิดในการวิจัยให้ชัดเจนขึ้น โดยเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสามระดับ คือ ระดับเชิงเทคนิค ระดับเชิง

ปฏิบัติการ และระดับแบบมีส่วนร่วม เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสำคัญและลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่มีหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหรือแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจ (decentralization) หรือการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (empowerment) หลายแนวคิด รวมทั้งแนวคิด “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเชื่อว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาหรือการบริหารที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวคิดที่ควรนำมาใช้กับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา มากกว่าแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการอีกสองระดับ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างจากการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) ว่าการวิจัยและพัฒนานั้น มุ่งให้ได้ “ผลิตภัณฑ์” (product) ที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขหลายขั้นตอนในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi และมีการทดลองใช้ในภาคสนามด้วยการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในลักษณะเป็น If X...then Y และการหาข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป ในขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในสถานการณ์จริง (real situation) ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ (action learning/learning by doing) และเกิดความรู้ใหม่ (new knowledge) โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับตัวสอดแทรกที่ใช้ในการวิจัย จากวงจรการปฏิบัติการวิจัยแบบเกลียวสว่าน (spiral cycle) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนผล (reflecting) โดยผลจากการวิจัยจะมีข้อจำกัดในการนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ในวงกว้าง เนื่องจากเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นเทคนิคการวิจัยที่เริ่มพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี 1952 โดย Lewin แล้วได้รับพัฒนาโดยนักวิชาการคนอื่นๆ ในระยะต่อมาอีกหลายท่าน เช่น Kolb ในปี 1984 และ Carr and Kemmis ในปี 1986 เป็นต้น หลักการสำคัญ ของเทคนิคการวิจัยนี้ อยู่ที่การมีส่วนร่วมจากผู้ถูกวิจัย (participants) ตามรูปแบบการบริหารงาน แบบประชาธิปไตย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นทั้งการทำวิจัย และเป็นทั้งการทำงานเพื่อแก้ปัญหาใดๆ ในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมการวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนก็จะมีการติดตามและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่างๆ จะอาศัยเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวัน หรือการบันทึกภาพ เป็นต้น

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานตามแผน และการมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อไปสู่วงจรการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ อีก โดยทุกขั้นตอนได้ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเทคนิควิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารก็สามารถนำไปใช้เป็นทั้ง “เครื่องมือในการวิจัย” และเป็น “เครื่องมือการบริหาร” เพื่อพัฒนางานใดๆ ได้ในเวลาเดียวกัน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของเทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นอกเหนือจากทางเลือกที่มีอยู่เดิม คือการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นทางเลือกที่มีหลักการแตกต่างจากเทคนิคการวิจัยที่มีอยู่เดิมนั้นค่อนข้างมาก กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีอยู่เดิมนั้น ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจ (understanding) หรือเพิ่มความรู้ (knowing) ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการเลือกเรื่องและระเบียบวิธีการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย ซึ่งการวิจัยในลักษณะดังกล่าวเมื่อผู้วิจัยได้รับคำตอบแล้วก็จะจากไป ปัญหาต่างๆ ยังคงถูกทอดทิ้ง ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จากการวิจัยนั้น ในทางตรงกันข้ามผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมายจากการทำวิจัยของตน เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทนและความมีชื่อเสียง เป็นต้น

การวิจัยที่ใช้กันอยู่เดิมนั้นกล่าว ดูเหมือนจะคล้ายคลึงกับรูปแบบการบริหารที่ใช้กันอยู่เดิมเช่นกัน โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้บริหารจะแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดี แสดงบทบาทเป็นทั้งผู้กำหนดปัญหาหรือความต้องการ ตลอดจนวิธีการในการจัดการในลักษณะที่เป็นอาหารสำเร็จรูปให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ซึ่งผลจากการบริหารเช่นนั้น ก่อให้เกิดสภาพการเลี้ยงไม่โตของ ผู้ปฏิบัติ ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความจริงจังในการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการที่ต้องคอยรับแต่คำสั่งหรือต้องฟังพินิจความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เหนือกว่าเสมอ ส่งผลให้การบริหารนั้นขาดความยั่งยืน ดังจะเห็นได้ว่าโครงการหลายโครงการต้องยุติลงไปเมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไป

อาจกล่าวได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคการวิจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ

- เปลี่ยนจากแบบบนสู่ล่าง (top-down approach) เป็นแบบล่างขึ้นสู่บน (bottom-up approach)
- เปลี่ยนบทบาทผู้ถูกวิจัยจากผู้ถูกกระทำ (passive) เป็นผู้กระทำ (active) หรือผู้ร่วมกระทำ (participant)



- เปลี่ยนวิธีการวิจัย จากการวิจัยจากพวกเขา (on them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขา (by them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจปฏิบัติ และผู้ร่วมได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น

- เปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการวิจัย ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องมาจากความมีพันธะผูกพันและการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548)

การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการวิจัยที่เชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติและการปฏิบัตินั้นช่วยผู้คนที่ได้ทันทีโดยตรง ดังนั้นกระบวนการนี้ จึงหมายถึงกระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือคนในชุมชนเข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยการกระทำร่วมกับนักวิจัยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้น การเสนอผล และอภิปรายผลการวิจัยเป็นการเริ่มต้นของคนที่อยู่กับปัญหา ค้นหาปัญหาที่ตนเองมีอยู่ร่วมกับนักวิชาการ จึงเป็นกระบวนการที่คนในองค์กรหรือชุมชนไม่ใช่ผู้ถูกกระทำ แต่เป็นผู้กระทำที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย (สิทธิรัฐ ประพุทธนิตสาร, 2545: Bakerville, 1999: Online; Participatory Action Research, 2000) วิธีการนี้ เป็นการกระจายอำนาจให้กับชุมชน ช่วยค้นหาคนที่มีความศักยภาพในการพัฒนาชุมชน และช่วยแก้ปัญหาในชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่พัฒนาองค์ความรู้ที่บุคคลภายนอกมีสถานภาพที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสามารถระดมทรัพยากรในระยะยาวได้ (Participatory Action Research, 2004)

นอกจากนี้ การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่สะท้อนความคิดและลงมือปฏิบัติ โดยใช้หลักการของการมีส่วนร่วมที่มีความเสมอภาคในการตัดสินใจและร่วมมือตามแนวคิดของกระบวนการประชาธิปไตย มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนางาน/สร้างสิ่งใหม่ที่เกิดจากความต้องการร่วมกันของสมาชิกในชุมชนซึ่งความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในความสำเร็จซึ่งเป็นพลังที่สร้างความสัมพันธ์ยึดบุคคลให้รวมใจกันที่จะพัฒนา/แก้ไขปัญหาอื่นๆ ต่อไป (นิพนธ์ เสือก้อน, 2545)

การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้นเป็นการขยายขอบเขตทางสังคมของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการแบบเก่า (Tradition) นั้นบทบาทและความรับผิดชอบเชิงทฤษฎีจะตกอยู่กับผู้วิจัย แต่ในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น ทั้งผู้มีส่วนร่วมและนักวิจัยจะมีบทบาทเท่าๆ กัน หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ว่า “คนที่เราศึกษานั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการหาข้อมูลและมีความคิดที่จะกำหนดการปฏิบัติในอนาคตของตนเอง” (Whyte, et al., 1991)

นักวิชาการบางกลุ่มที่ผลักดันการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเชื่อในปรัชญาว่าชาวบ้านเป็นผู้ที่อยู่กับข้อมูล อยู่กับความจริง เป็นผู้รู้ดีเท่ากับนักวิจัยหรือบางทีอาจจะรู้มากกว่า

(ปาริชาติ วิลัยเสถียร และคนอื่น ๆ, 2543) ในแนวคิดนี้มีข้อสมมุติฐานว่านักวิจัยไม่สามารถที่จะรู้ดีเท่ากับผู้ที่อยู่ในบริบทของสิ่งแวดล้อมนั้นมานานเป็นปี ดังนั้นผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาอย่างเข้มข้นเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Baskerville, 1999)

Quixley(2008)ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ในรายงานชื่อ “Participatory Action Research: An Outline of the Concept” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(action research: AR)นั้นโดยพื้นฐานแล้วก็คือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม(participatory research) ซึ่งผลจากการค้นพบและข้อเสนอแนะใหม่ๆจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ถูกวิจัยทุกคนก่อนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติเพราะผู้ถูกวิจัยจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอน โดยมีมุมมองว่าการวิจัยนี้เป็นของเขา เพื่อประโยชน์ของเขาและเป็นสิ่งที่พวกเขาสามารถที่จะมีผลกับสิ่งนั้นได้(by them, for them and of them)

Seymour-Roll; & Hughes (2000) ได้ให้นิยามว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือวิธีการสืบสวนสอบสวนร่วมกัน โดยมีการสะท้อนผลและมองตัวเองเป็นหลัก เป็นการสืบสวนสอบสวนโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในสถานการณ์ทางสังคมนั้น ๆ เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติทางสังคมของตนเองให้ดีขึ้นทั้งในแง่เหตุผลและความยุติธรรม

เนื่องจากการมีรากฐานมาจากการวิจัยปฏิบัติการ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น จึงใช้วิธีการที่เกิดขึ้นในการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) 4 ขั้นตอนเช่นกัน ดังนี้ (Seymour-Roll; & Hughes, 2000)

1) การสะท้อนปัญหา หมายถึง การที่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลต่างๆที่กังวลใจ จากนั้นมีความคิดที่จะปรับปรุงสิ่งที่มีความกังวลร่วมกัน การสะท้อนปัญหาจะรวมถึงการอภิปรายทั่วไปในเบื้องต้นในปัญหาที่กังวลร่วมกัน

2) การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา หมายถึง การสร้างสิ่งใหม่หลังจากที่ได้อภิปรายร่วมกัน แผนจะหมายถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาและการประเมินผลว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือไม่อย่างไร

3) การปฏิบัติตามแผน จะเกิดหลังจากที่ได้บรรจุแผนลงในวาระการปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามแผนจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากที่ได้วางแผน ซึ่งไม่ต้องรอเหมือนการวิจัยประเภทอื่น

4) การสังเกตผลการปฏิบัติ ในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนี้ การวิจัยจะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนจะถูกสังเกตว่าได้ผลหรือไม่ในบริบทนี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้ จะต้องใช้เครื่องมือตรวจสอบต่างๆ เช่น แบบสอบถามอาจต้องนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าผลการศึกษาเป็นไปตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการปฏิบัติตามแผนและการสังเกตนี้ จะเกิดขึ้นควบคู่กันอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะหมุนเป็นเกลียวไปเรื่อย ๆ ซึ่ง แคมมิส และแมคแทกการ์ด (Kemmis & McTaggart, 1988) ได้ตั้งข้อสังเกตว่ากระบวนการนี้จะสำเร็จได้เมื่อมีการปฏิบัติอย่างเอาใจจริงเอาใจจากสมาชิกในกลุ่มทุกคน

หลักการและองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ ซึ่งมีกิจกรรมที่แตกต่างกัน 2 ชุด (กมล สุดประเสริฐ, 2540) คือ กิจกรรมการวิจัยของผู้ประสานงานหรือผู้อำนวยการวิจัย ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ของนักวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สามารถเผยแพร่ต่อสังคมได้ และกิจกรรมของชุมชนที่เป็นความพยายามในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของนักวิจัยปฏิบัติการกับชุมชน นักวิจัยปฏิบัติการที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มแรกและค่อยๆ ลดความช่วยเหลือลงจนสิ้นสุดโครงการขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กมล สุดประเสริฐ (2537) ได้เสนอไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเลือกชุมชนเป้าหมาย 2) การสร้างบรรยากาศการยอมรับของชุมชน 3) การระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่มีศักยภาพ 4) การวางแผนเพื่อปฏิบัติ 5) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 6) การประเมินผล/ผลสะท้อน/การส่งผลกลับ 7) การหมุนเกลียว การวนรอบ และการทำให้เป็นระบบของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม และ 8) ขั้นตอนเตรียมการถอนตัวและการเผยแพร่ผลงาน

ส่วนพันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) เตรียมชุมชน 2) อบรมนักวิจัยร่วมกับชุมชน 3) กำหนดรูปแบบการวิจัย 4) ลงมือเก็บข้อมูล 5) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล 6) ทาหรือผลการค้นคว้ากับชุมชน 7) วางแผนชุมชน 8) นำแผนไปปฏิบัติ และ 9) ติดตาม กำกับ และประเมินผลในชุมชน

อมรวิชช นาคทรพรพ และดวงแก้ว จันทร์สระแก้ว (2541) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมตามแนวคิดของอลิศรา ชูชาติ ไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการ “ประสานพื้นที่” มีขั้นตอนการทำงาน 2 ขั้นตอน คือ
  - การคัดเลือกชุมชน
  - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
2. ขั้นตอนมือวิจัย “ใส่ใจกระบวนการชุมชน” มีขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอน คือ
  - การศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชน
  - การกำหนดปัญหาหรือความต้องการ
  - การร่วมกันออกแบบการวิจัย
  - การวิเคราะห์ข้อมูล
  - การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมของชุมชน
3. ขั้นพัฒนา “มุ่งแก้ปัญหาชุมชน” มีขั้นตอนการทำงาน 3 ขั้นตอน คือ
  - กำหนดโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

- การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
- การติดตามและประเมินผล

พันธุทิพย์ รามสูต (2540) เสนอความเห็นว่าเป็นเป้าหมายของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for Development) หรือการวิจัยพัฒนา (Research & Development) แต่อย่างไรก็ตาม สิทธิรัฐ ประพุทธนิตินสาร (2545) ยังมีความเห็นว่าไม่เหมือนกันทีเดียวใน 2 แง่มุม คือ 1) งาน R & D อาจไม่ได้เน้นการเชื่อมโยงแบบครบวงจร เพราะส่วนใหญ่วิจัยให้ได้องค์ความรู้ จากนั้นจะนำไปใช้ ซึ่งผลการใช้นั้นจะใช้ได้หรือไม่ก็จะนำไปวิจัยต่อแต่งานวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ของคนที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการพัฒนาแบบคิดไปทำไปแล้วคิดเพิ่มเติมทำเพิ่ม 2) งาน R&D ไม่ได้ให้นำหนักกับกระบวนการ ที่นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและการนำผลการปฏิบัติไปปรับความรู้อย่างต่อเนื่อง

สิทธิรัฐ ประพุทธนิตินสาร (2545) จึงได้เสนอแนวทางการปฏิบัติที่จะทำให้กระบวนการ วิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีความสมบูรณ์ และมีแนวทางในเงื่อนไขที่หลากหลายซึ่งกระบวนการวิจัยควรประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนา ซึ่งเป็นคนนอกกับแกนนำของกลุ่มที่อยู่ในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทำได้โดยกำหนดบทบาทระหว่างนักวิชาการนักพัฒนา กับแกนนำในชุมชนให้ชัดเจน และควรเน้นบทบาทให้ทุกฝ่ายเข้าใจตั้งแต่แรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความคาดหวังว่า ใครมีอะไร จะทำอะไร จะได้อะไร เพื่อให้ทุกฝ่ายตอบคำถามในใจให้ได้ว่า ทำไมต้องมาร่วมใจกัน ในขั้นตอนนี้ ควรทำก่อนขั้นตอนอื่นของ PAR 2) การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน 3) การวางแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกัน และ 4) การปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติร่วมกันหรือที่เรียกว่ากระบวนการถอดประสบการณ์โดยทุกขั้นตอนมีจุดเน้นอยู่ที่ 1) การให้ชาวบ้านเข้ามาร่วมศึกษาชุมชนเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของชุมชน 2) การร่วม หาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และวิเคราะห์ทรัพยากรที่มี เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา 3) การร่วมคัดเลือกโครงการโดยพิจารณาว่าโครงการใดควรทำก่อนหลัง และ 4) การร่วมปฏิบัติตามโครงการในการดำเนินแก้ไขปัญหายทุกขั้นตอน เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดการวิจัย

ศิริกุล นามศิริ (2552) เรื่อง การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนบ้านบึงฉิมได้มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 3 ประการที่สำคัญ คือ 1) เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และ 3) เพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากการบูรณาการของภาคที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติและภาคที่เป็นทฤษฎีของผู้วิจัยซึ่งพบว่า ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังที่ดี แต่อาจเพิ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น “ระหว่างกลุ่ม” และ “ระดับชุมชน” ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย และนอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึง “เป้าหมายสุดท้าย” ของการพัฒนา

งานใดๆในโรงเรียนว่าจะต้องมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

### การเริ่มกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่มีลักษณะเป็นเกลียวสว่าน คือการวางแผนการปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อน แล้ววางแผนใหม่ ปฏิบัติใหม่ สังเกตใหม่ และการสะท้อนใหม่ขึ้น ทุกครั้งที่การวิจัยดำเนินไป ขั้นตอนทุกอย่างจะเกิดการปรับเปลี่ยนไปเช่นนี้ต่อเนื่องกันไป

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการไม่จำเป็นต้องเริ่มที่ชั้นแรกเสมอไป บางครั้งคณะผู้วิจัยอาจจะมีแผนการปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว (ซึ่งได้มาจากการศึกษางานที่ทำอยู่) จะเริ่มด้วยการปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ 1 ของการดำเนินงาน บางกลุ่มอาจจะมีข้อมูลจากงานที่ทำอยู่แล้ว อาจจะเริ่มปฏิบัติงานวิจัยในขั้นของการสะท้อน เพื่อที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติต่อไปอย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จำเป็นต้องเริ่มที่การสะท้อน เพื่อที่จะกำหนดหรือวางรูปแบบการปฏิรูปสถานการณ์ ซึ่งใช้เป็นแนวของการกำหนดแนวคิดที่สนใจร่วมกัน (Thematic Concern) อันเป็นรากฐานของการวางแผน และการปฏิบัติงานต่อไป การสะท้อนสภาพการณ์ขั้นต้นเพื่อกำหนดแนวการดำเนินการสำรวจขั้นต้นธรรมชาติของการสำรวจทั่วไปเบื้องต้น

การวิจัยปฏิบัติการในแง่ของกิจกรรมวงจรเกลียวสว่าน ซึ่งมีกิจกรรม 4 ส่วน คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การสังเกต และการสะท้อน ซึ่งเป็นวงจรกลับไปยังการวางแผนใหม่อีกครั้งหนึ่งเช่นนี้เรื่อยๆ ไป

เมื่อกำหนดรูปแบบแนวคิดในการดำเนินงานเสร็จแล้วขั้นตอนในระยะต่อไป คือ การมองสะท้อนเบื้องต้นของสภาพการณ์นั้น ท่านก็จะรวบรวมเหตุการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งระยะนี้ ก็คือระยะแห่งการสำรวจเบื้องต้นและต้องให้ความสนใจในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการศึกษาก่อนเริ่มวางแผน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาดังนี้

1) เราต้องเข้าใจอย่างชัดเจนว่า เรากำลังทำอะไรอยู่ โดยจะต้องสามารถอธิบายว่ากำลังทำอะไร เข้าใจพื้นฐานทางทฤษฎีความเชื่อเบื้องต้นหลังการกระทำนั้นอย่างไร (ทฤษฎีที่นำมาใช้นั้นเป็นสิ่งสำคัญเพียงใด) และต้องทราบวาทฤษฎีเหล่านั้นมีความเป็นมาอย่างไร สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างไร

2) เราจะต้องเข้าใจค่านิยมของการศึกษาที่เรายึดถืออยู่ ค่านิยมเป็นหลักชัย เป็นสิ่งกำหนดแนวทางและความมุ่งมั่นของเรา เป็นสิ่งที่เรายึดมั่น เป็นหลักในการปฏิบัติที่จะดำเนินไปสู่สิ่งนั้น

3) เราจะต้องทราบบทบาทของการศึกษาในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่กว้างออกไป การศึกษาในบริบทของชุมชนนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในกระบวนการของสังคมและวัฒนธรรมอย่างไร ทั้งนี้ วัฒนธรรมการชุมชนและการสืบทอดวัฒนธรรมนั้นได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาหลายชั่วอายุคน

4) เราจะต้องเข้าใจประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและ พัฒนาการของระบบโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนแล้ว ยังสามารถมองเห็นถึงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

5) นอกจากจะเข้าใจถึงความเป็นมาและประวัติทั่ว ๆ ไปของชุมชนและระบบ การศึกษาแล้ว เรายังจะต้องเข้าใจแนวความคิดของตัวเองเกี่ยวกับระบบการศึกษา แนวทางปฏิบัติ ของตนเอง และความสัมพันธ์หรือแนวคิดของเรากับของเพื่อนร่วมงานว่า สอดคล้องต้องกัน หรือไม่ในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น

จากประเด็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่ควรคำนึงถึง ในการกำหนดแนวการดำเนินงาน ช่วยให้เห็นจุดหรือสภาพในท้องถิ่นในปัจจุบันซึ่งเป็นผลมาจาก ประวัติศาสตร์ และช่วยให้มองย้อนกลับไปยังอดีต เพื่อกำหนดอนาคตว่าควรปรับปรุงอย่างไร กำหนดแนวการเปลี่ยนแปลงอย่างไร คาดการณ์ว่าหากเปลี่ยนแปลงแล้วจะมีอะไรมาเป็นข้อโต้แย้งบ้าง และช่วยให้เข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวัตถุวิสัย (สิ่งของที่เป็นรูปธรรม) และทาง จิตวิสัย (สภาพทางจิตและความเชื่อ) ที่อาจจะกีดขวางหรือสกัดกั้นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การสำรวจขั้นต้นจะช่วยหรือกำหนดนิยาม “กลุ่มปฏิบัติการ” ได้อย่างแจ่มชัด ยิ่งขึ้น ซึ่งการกำหนดหรือนิยามกลุ่มปฏิบัติการนี้ จะกล่าวถึงสมาชิกในชุมชนที่น่าจะเข้าร่วมในการ วิจัยปฏิบัติการที่ท่านและกลุ่มกำลังวางแผนอยู่ จากแนวคิดที่สนใจร่วมกันที่กำหนดขึ้น จะอธิบาย เกี่ยวกับจุดหมายปลายทางที่ท่านจะดำเนินการ การกำหนดกลุ่มปฏิบัติงานว่าใครจะเกี่ยวข้อง อยู่ใน ส่วนใด เมื่อดำเนินการมาถึงขั้นตอนนี้ ท่านจะมีบัญชีรายชื่อผู้ร่วมงานว่าใครรับผิดชอบใน ส่วนไหน และ (ในบัญชีรายชื่อที่คล้ายคลึงกัน) กลุ่มบุคคลที่จะได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น

การวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาและการพูด

- ในแง่ของแนวการดำเนินงาน มีประเด็นสำคัญอะไร
- แนวคิดเหล่านี้ มีประวัติความเป็นมาอย่างไร และมีความสอดคล้องต้องกัน กับแนวหรือข้ออ้างอิงจากด้านศึกษาศาสตร์
- คณะทำงานของโครงการ สามารถระลึกถึงแนวคิดและความเป็นมาของความ เชื่อในปัจจุบันอย่างไร
- สำรวจนโยบายของรัฐหรือของโรงเรียนว่า มีนโยบายอะไรบ้างที่สอดคล้อง สัมพันธ์กับแนวดำเนินงานของท่าน ซึ่งนโยบายนั้นมีแนวคิดอย่างไร มีเหตุผลอย่างไร และจะ สนองความสนใจหรือแนวคิดของใคร
- มีหลักเหตุผลเกี่ยวกับแนวความคิดเหล่านี้ เกิดขึ้นในสภาพการณ์ในชุมชนที่ เกี่ยวข้องกับแนวดำเนินงานอีกบ้างไหม
- มีความเห็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการแปลความของ แนวความคิดระหว่างบุคคลในกลุ่มหรือไม่
- แต่ละบุคคลแปลความเกี่ยวกับแนวคิดหลัก ๆ

- มีเหตุการณ์ใด ๆ หรือไม่ที่เกิดการขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม
  - ในแนวความคิดและเขียนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการศึกษา
  - มีทฤษฎีทางการศึกษาหรือปรัชญาการศึกษาใดสัมพันธ์กับแนวคิดที่สำคัญ
- เหล่านี้ บ้าง
- ท่านสามารถที่จะระบุแนวการพูดของท้องถิ่นในเชิงที่เป็นแบบอย่างของภาษา
  - บุคคลในกลุ่มวิจัยปฏิบัติการคิดและพูดอย่างไร
  - บุคคลภายนอกอื่น ๆ รู้และพูดเกี่ยวกับประเด็นการดำเนินการของท่าน
- อย่างไร
- ภาษาและการพูดในสภาวะที่เป็นอยู่ สัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติ
- อย่างไร
- ภาษาและการพูดสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในสังคมและรูปแบบของการจัด
- องค์กรอย่างไร
- การวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความสมจริงของกิจกรรมและการปฏิบัติ
- เบื้องต้น
- ในส่วนที่สัมพันธ์กับแนวคิดที่สนใจร่วมกัน มีกิจกรรมอะไรบ้างที่บุคคลในสังคมยังปฏิบัติหรือกระทำอยู่ในปัจจุบัน กิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด มีการจัดรูปแบบมาอย่างไร พัฒนามาจากกิจกรรมเดิมอะไร เมื่อไร ที่ไหนและอย่างไร
  - อะไรทำให้กิจกรรมเหล่านี้ เป็น “การศึกษา”
  - กิจกรรมนี้ ดำเนินไปอย่างไร อยู่ในระยะไหน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ว่าสิ่งใดทำให้เกิดผลใดโดยกระบวนการอะไร ผลผลิตใดที่เกิดขึ้น และทำให้เกิดผลผลิตใหม่ขึ้นมาอีกครั้ง(ตัวอย่าง เช่น ความรู้ เจตคติ ทักษะและวิถีชีวิต.....)
  - กิจกรรมหลักข้อใดที่เป็นการกำหนดงานเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับโครงการของท่านและมีกิจกรรมหลักอะไรอีกบ้าง ที่ไม่ใช่งานเชิงวิชาการที่ท่านจะต้องควบคุม เช่น การตรวจสอบภายนอกที่นอกเหนือจากการควบคุมชั้นเรียน กิจกรรมของสถานักเรียนที่ไม่ใช้เงินงบประมาณสนับสนุน
  - ในส่วนที่สัมพันธ์กับกิจกรรมเหล่านี้ บทบาทของท่านคืออะไร และบทบาทของผู้อื่นเป็นอย่างไร กลุ่มผู้วิจัยมองเห็นบทบาทของตนอย่างชัดเจนหรือไม่ว่า จะต้องทำอะไร และควรทำอะไร
  - สิ่งที่ท่านกำลังดำเนินการอยู่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ท่านกำลังจะทำการวิจัยและปรับปรุงหรือไม่มีอะไรบ้างที่ท่านกำลังทำอยู่ซึ่งทำทำจุดมุ่งหมายสับสนหรือไม่ และบุคคลอื่น ๆ ในวงกว้างออกไปในชีวิตประจำวัน และสภาพการทำงานอย่างไร

- ท่านสามารถมองเห็นเหตุการณ์ที่บุคคลไม่ร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือไม่ (เช่น คนที่อยู่ในบทบาทอื่น ๆ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับความคาดหวังในโครงการที่ต่างกัน) มีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในกิจกรรมบ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด

- มีทางเลือกที่เป็นไปได้ในแนวอื่นบ้างหรือไม่ มีอะไรบ้างและบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในสภาพการณ์รอบๆ ตัวท่านสามารถจะเลือกทางเลือกนั้นได้บ้างหรือไม่ เขาเหล่านั้นควรจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น

#### การปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบของการปฏิบัติที่เหมาะสม

- มีแบบอย่างของกิจกรรมใดที่จะสถาปนาให้เป็นประเพณีนิยม (ตัวอย่างเช่น การประเมินด้านการปฏิบัติ โครงสร้างของบทเรียนการแบ่งหน้าที่บทบาทในภาคแรงงาน)

- มีการจัดการสถาบันต่างๆ บนพื้นฐานของการสนับสนุนหรือไม่ว่ากิจกรรมต่างๆ จะเกิดจากวิธีการต่างๆ (ตัวอย่าง เช่น กิจกรรมทางการเรียนการสอนในระหว่างห้องเรียน และนอกห้องเรียน หรือประเภทของทรัพยากรที่มีอยู่ หรือข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับการใช้เวลาและสถานที่ตามตารางสอน หรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพศ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ)

กิจกรรมและการปฏิบัติของกลุ่มผู้ร่วมในโครงการวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลจากโครงการวิจัย

- มีความแตกต่างระหว่างกิจกรรมและการปฏิบัติของผู้ที่ร่วมทำการวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ได้รับผลจากโครงการวิจัยบ้างไหม ความแตกต่างนั้นคืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร

- กิจกรรมของผู้ร่วมวิจัยตอบสนองหรือมีความขัดแย้งกับกิจกรรมในฐานะที่เป็นครู นักเรียน หรือผู้บริหารหรือไม่ (ตัวอย่าง เช่น ถ้าโครงการวิจัยปฏิบัติการมีความต้องการที่จะให้การศึกษอบรมแก่บุคคลในโครงการนี้ การศึกษอบรมนั้นแตกต่างไปจากการให้การศึกษอบรมตามปกติหรือไม่)

#### การเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้งสาม

- กิจกรรมและการปฏิบัติเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการใช้ภาษาและคำพูดใดบ้างที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน (ตัวอย่าง เช่น มีการกำหนดการปฏิบัติไว้เป็นลำดับพร้อมคำอธิบายอย่างชัดเจนในลักษณะสาขาวิชา เช่น การประเมิน การเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สำคัญ มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้อง

#### เทคนิคและกระบวนการที่ใช้ร่วมกับการวิจัยปฏิบัติการ

##### 1. เทคนิคการระดมพลังสร้างสรรค์(A-I-C)

ความหมายของ A-I-C คือ กระบวนการประชุมที่มีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นกระบวนการประชุมที่ระดมพลังสมอง เพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการ



พัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ เมื่อดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน ผลงานที่ได้จากการประชุมนี้จะมาจากความคิดของผู้ที่เข้าร่วมประชุมทุกคน (กรมสุขภาพจิต, 2542)

วิธีการของ A-I-C เป็นการเชิญคนที่จะทำงานร่วมกันทั้งหมดในระบบใดระบบหนึ่งเข้ามาประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งจะดำเนินการใน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 A = Appreciation คือ การทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชมคนอื่นโดยไม่รู้สึกลงแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อทุกคนได้แสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความอบอุ่น และเกิดพลังขึ้นในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน

ขั้นที่ 2 I = Influence คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือยุทธศาสตร์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม หรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่มที่มาประชุมได้ดีที่สุด ในขั้นนี้ ทุกคนยังมีโอกาสทัดเทียมกันที่จะให้ข้อคิด ว่าวิธีการสำคัญที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมนั้น ประกอบด้วยอะไรบ้าง

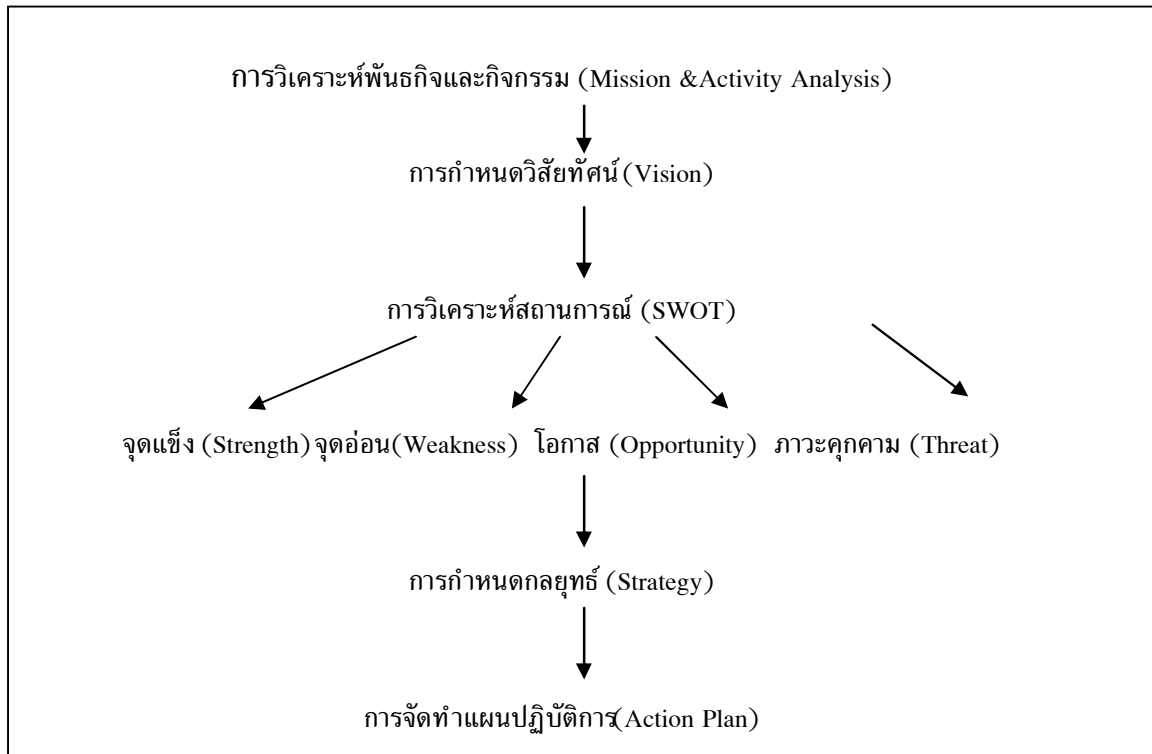
ขั้นที่ 3 C = Control คือ การนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างละเอียดว่าทำอะไร มีหลักการและเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าไร จากแหล่งใด (กรมสุขภาพจิต, 2542)

การประยุกต์ใช้เทคนิค A-I-C ในการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ

1. สร้างความรู้สึกยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
2. แบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย แล้วให้แต่ละคนวาดภาพสภาพปัจจุบันปัญหาขององค์กร
3. สมาชิกแต่ละคนนำเสนอภาพปัจจุบันตามแนวคิดของตนต่อกลุ่มแล้วรวมภาพสภาพปัจจุบัน ปัญหาขององค์กรเป็นภาพของกลุ่ม
4. สมาชิกแต่ละคนวาดภาพองค์กรตามความคาดหวัง (ความฝัน) ของตน
5. สมาชิกแต่ละคนนำเสนอภาพองค์กรตามความคาดหวังของตนเพื่อรวมเป็นภาพของกลุ่ม
6. สมาชิกทุกคนร่วมกันอภิปรายความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงจัดเรียงลำดับปัญหาที่กลุ่มเห็นว่าสำคัญหรือเป็นเรื่องเร่งด่วน
7. สมาชิกกลุ่มเลือกประเด็นที่ทางกลุ่มเห็นว่าจำเป็นเร่งด่วน และอภิปรายแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน
8. ทำโครงการวิจัยปฏิบัติการตามประเด็นปัญหาที่สมาชิกกลุ่มสรุป

## 2. SWOT

การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT Analysis) ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการในสถานศึกษาโดยทั่วไป มีขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 9 การวิเคราะห์พันธกิจและกิจกรรม

การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาของสถาบัน/สถานศึกษา โดยแยกเป็นสภาพการณ์ภายนอก ซึ่งจะมีทั้งโอกาสและภาวะคุกคาม สภาพการณ์ภายในซึ่งจะมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนดังตัวอย่าง

### ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหา

สภาพการณ์ภายนอก(สภาพการณ์ทั่วไป)	สภาพการณ์ภายใน (สภาพการณ์เฉพาะ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกระจายอำนาจการปกครอง</li> <li>- นโยบายปฏิรูปการศึกษา</li> <li>- พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ</li> <li>- นโยบายการผลิต (การพัฒนา) เพื่อแข่งขันกับนานาชาติ ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปกครองมีฐานะยากจน</li> <li>- ที่ตั้งโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ</li> <li>- ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย</li> <li>- โรงเรียนตั้งอยู่ในชนบทการคมนาคมไม่สะดวก</li> <li>- โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี</li> <li>- บุคลากรไม่เพียงพอ ต้องรับผิดชอบสอนไม่ตรงสาขา</li> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่อายุยังน้อย</li> </ul>

2. ผู้ร่วมประชุมเลือกจุดอ่อนหรือภาวะคุกคามที่เห็นว่ามีสำคัญที่สุด

3. ผู้ร่วมประชุม ช่วยกันเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือวางแผนเลือกกลยุทธ์ที่คาดว่าจะสามารถใช้แก้ปัญหาดังกล่าวได้

4. วางแผนการวิจัยปฏิบัติการ โดยจัดทำเค้าโครงการวิจัยดังตัวอย่างการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง โดยใช้ SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพการณ์ตามแนวคิดที่สนใจร่วมกันหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (Thematic Concern) เพื่อให้เข้าใจสภาพการณ์ปัญหาในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม การใช้ตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษาข้างล่างนี้ เป็นแนวทางการหาโครงสร้างของปัญหาอย่างมีระบบ เพื่อทบทวนแง่มุมปัญหา และถกปัญหาอย่างกว้างขวางโดยสร้างคำถามตนเองตามลำพังหรือทำกิจกรรมกับผู้ร่วมงานวิจัยตัวอย่างสภาพการณ์นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์” มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขียนสภาพการณ์ในชั้นเรียนมา 1 ประเด็น เช่น นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์

2. จัดทำตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษา ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 4 วิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษาสภาพการณ์ “นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์”

	ครู	นักเรียน	เนื้อหาวิชา	สภาพแวดล้อม
ครู	- สอนไม่รู้เรื่อง	- ไม่ตั้งใจ - เรียนอ่อน	- เนื้อหาเยอะ - กลัวสอนไม่ทัน - ยาก	- ขาดแหล่งเรียนรู้
นักเรียน	- สอนน่าเบื่อ - ส่งการบ้านเยอะ - ครูดุ	- ชี้ เกียจ		
เนื้อหาวิชา				- สอนในคาบบาย ทำให้นักเรียน ง่วงนอน
สภาพแวดล้อม			- เนื้อหาเป็น เรื่องไกลตัว	

ตัวอย่างการใช้ตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษา

หากพิจารณาจากแถวที่ 1 สดมภ์ที่ 1

ครู- ครู : ตั้งคำถามว่าปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับครูบ้างหรือปัญหานั้นมีสาเหตุใดที่เกี่ยวข้องกับครูในแง่มุมมองของความคิดของครูเอง(แถว 1)  
เช่น ครูสอนไม่รู้เรื่อง

หากพิจารณาจากแถวที่ 2 สดมภ์ที่ 1

นักเรียน - ครู : ตั้งคำถามว่าปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับครูบ้าง(สดมภ์ 1)  
ในแง่มุมมองของความคิดของนักเรียน (แถว 2) เช่น  
ครูสอนน่าเบื่อ  
ครูส่งการบ้านเยอะ  
ครูดุ  
เป็นต้น

หากพิจารณาจากแถวที่ 1 สดมภ์ที่ 2

นักเรียน - ครู : ตั้งคำถามว่า ปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับนักเรียนบ้างในแง่มุมมองของความคิดของครู เช่น  
ไม่ตั้งใจ  
เรียนอ่อน  
เป็นต้น

### 3. เลือกสาเหตุ

ในที่นี้ เลือกสาเหตุจากการที่ครูสั่งการบ้านเยอะ

### 4. เขียนแนวทางการแก้ปัญหา เช่น

- ครูผู้สอนอภิปรายกับครูวิชาอื่นเพื่อลดจำนวนการบ้าน
- พยายามวางแผนให้นักเรียนใช้เวลาทำงานในคาบเรียนบางส่วน
- มีการเสริมแรงผู้ที่ส่งการบ้านครบ และตรงตามกำหนด

### 5. เขียนชื่องานวิจัย วางแผนการทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาและแนว

ทางการแก้ปัญหา

จากแนวทางที่วิเคราะห์ได้นำมาวางแผนการทำกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งนี้ ต้องคำนึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบด้วยว่ากิจกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยอะไร กระทำอย่างไร โดยใคร ซึ่งเป็นที่มาของการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการต่อไป

### 3. การวิเคราะห์สภาพการณ์โดยใช้แผนที่ความคิด(Mind Mapping)

แผนที่ความคิด (Mind Map) เป็นเทคนิคการจดบันทึกที่พัฒนาขึ้นจากความรู้เรื่องสมองและความทรงจำของมนุษย์ เดิมมนุษย์เราแทบทุกชาติ ทุกภาษาจดบันทึกกันเป็นแบบเส้นตรงขนานกันไปเป็นแถว ๆ มานานหลายศตวรรษ ต่อมาเมื่อประมาณก่อนปี 2520 เล็กน้อย คนเรา รู้เรื่องการทำงานของสมองมากขึ้น Tony Buzan (อ้างถึงใน ธีญา ผลอนันต์, 2543) จึงเสนอวิธีการจดบันทึกของผู้ที่ยอมรับกันว่าเป็นอัจฉริยะบุคคลของโลก เช่น ลีโอนา ดา วินชี, อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ จนถึงนักการเมืองคนสำคัญอย่างประธานาธิบดี จอห์น เอฟ. เคนเนดี โทนี่เรียกวิธีการจดบันทึกนี้ว่า Mind Mapping

หลักสำคัญของ Mind Mapping ก็คือ ใช้ภาพสีและเส้นร่วมกันในการจดบันทึกโดยเริ่มจากตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษที่ไม่มีเส้น ความคิดต่าง ๆ อาจจะแทนด้วยคำที่เป็นกุญแจหรือภาพสะท้อนความคิดนั้น มีเส้นโยงเชื่อมต่อกันแบบเดียวกับที่สมองทำงาน

ประโยชน์ของ Mind Mapping

1. ช่วยในการวางแผนงาน
2. ช่วยในการจดบันทึกสรุปเนื้อหา
3. ช่วยในการตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ

ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อการวางแผนการวิจัยฯโดยใช้

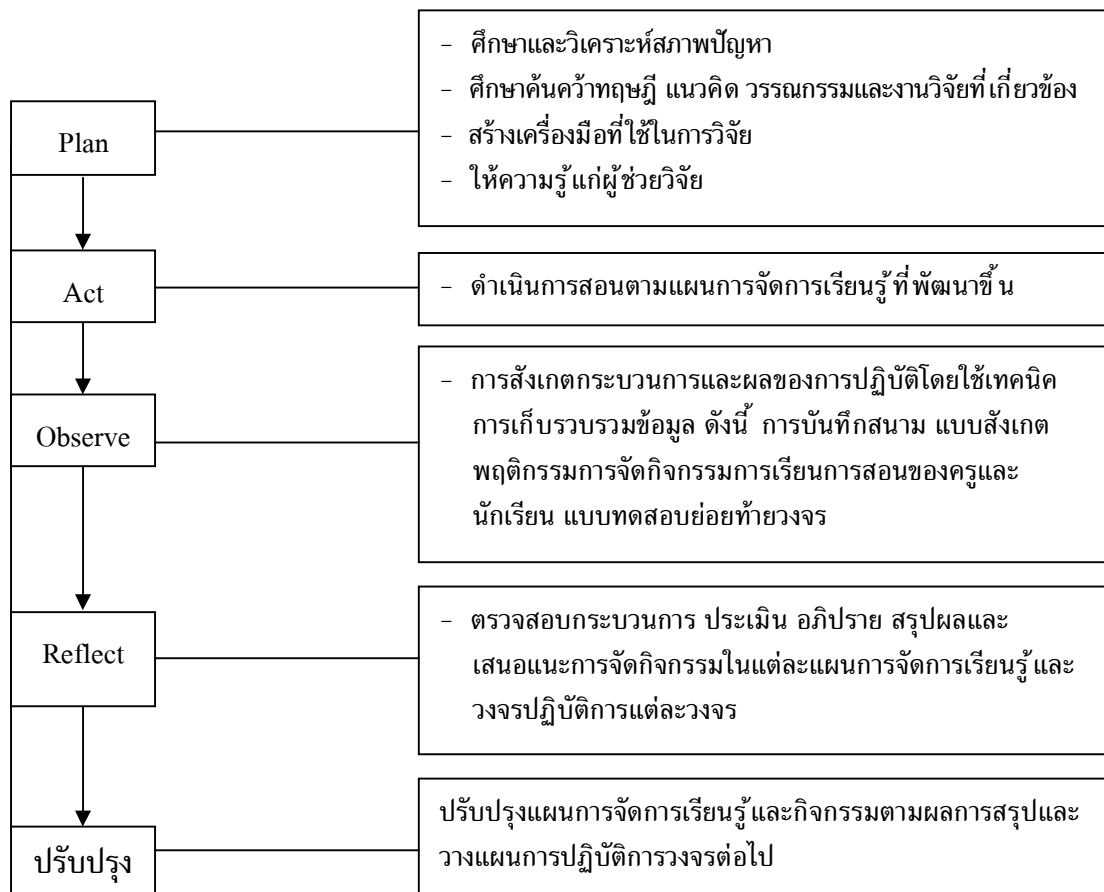
Mind Mapping

1. กำหนดความสำคัญที่เป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ หรือที่คาดว่าเป็นปัญหาดังตัวอย่างในหน้า 53 เลือกประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. วิเคราะห์หาสาเหตุจากหลายๆ ทางเลือก เช่น ครูขาดแรงจูงใจ ภาระงาน

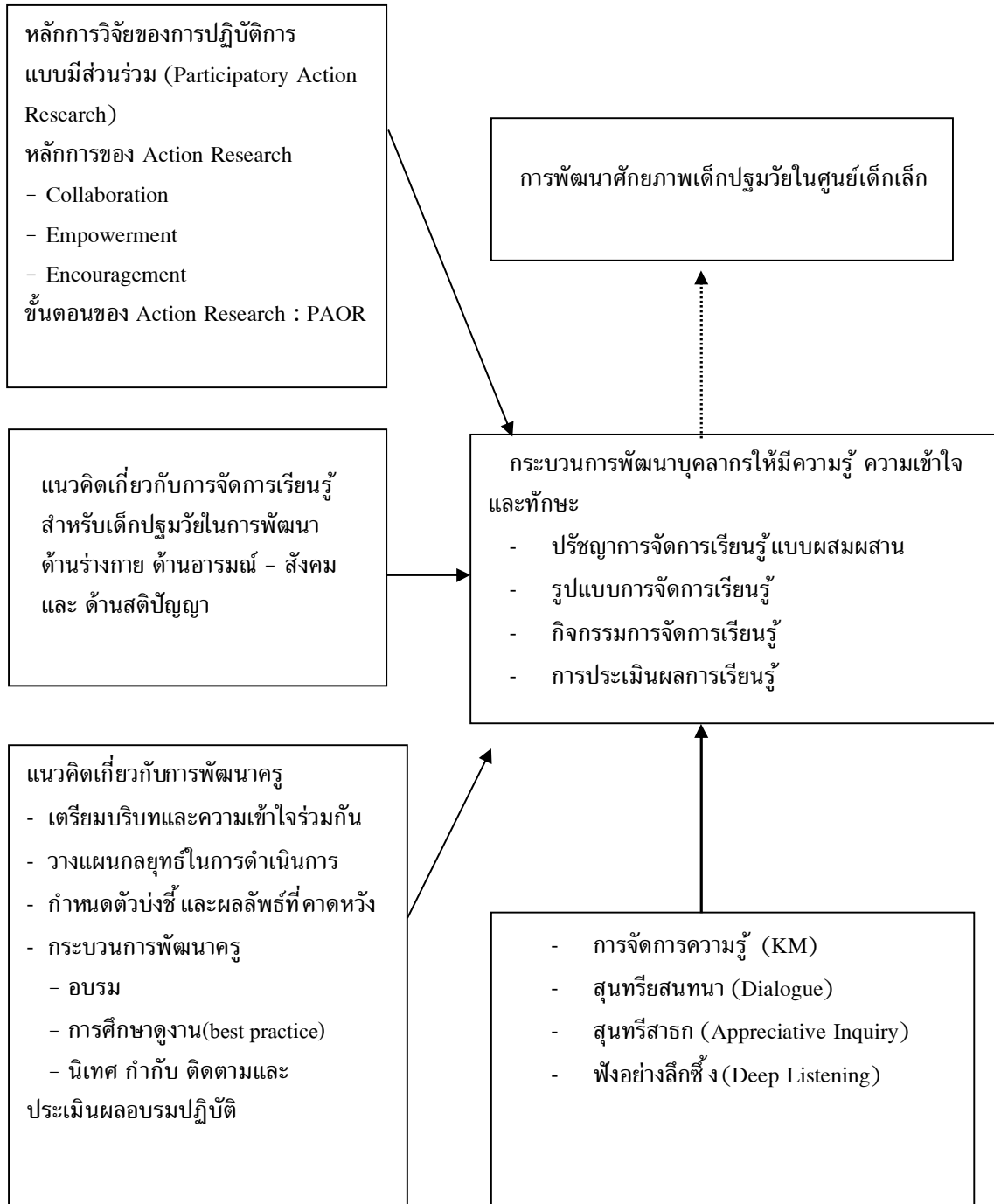
มีมาก ฯลฯ

3. พิจารณาสาเหตุที่สำคัญมาวางแผนการวิจัยปฏิบัติการดังตัวอย่าง เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู หากพิจารณาสาเหตุเรื่องที่ครูขาดความรู้ ก็อาจดำเนินการพัฒนาครู โดยฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หากพิจารณาสาเหตุเรื่องภาระงานก็อาจหมุนเวียนหน้าที่ครูเพื่อ สนับสนุนให้มีเวลาทำวิจัยปฏิบัติการ

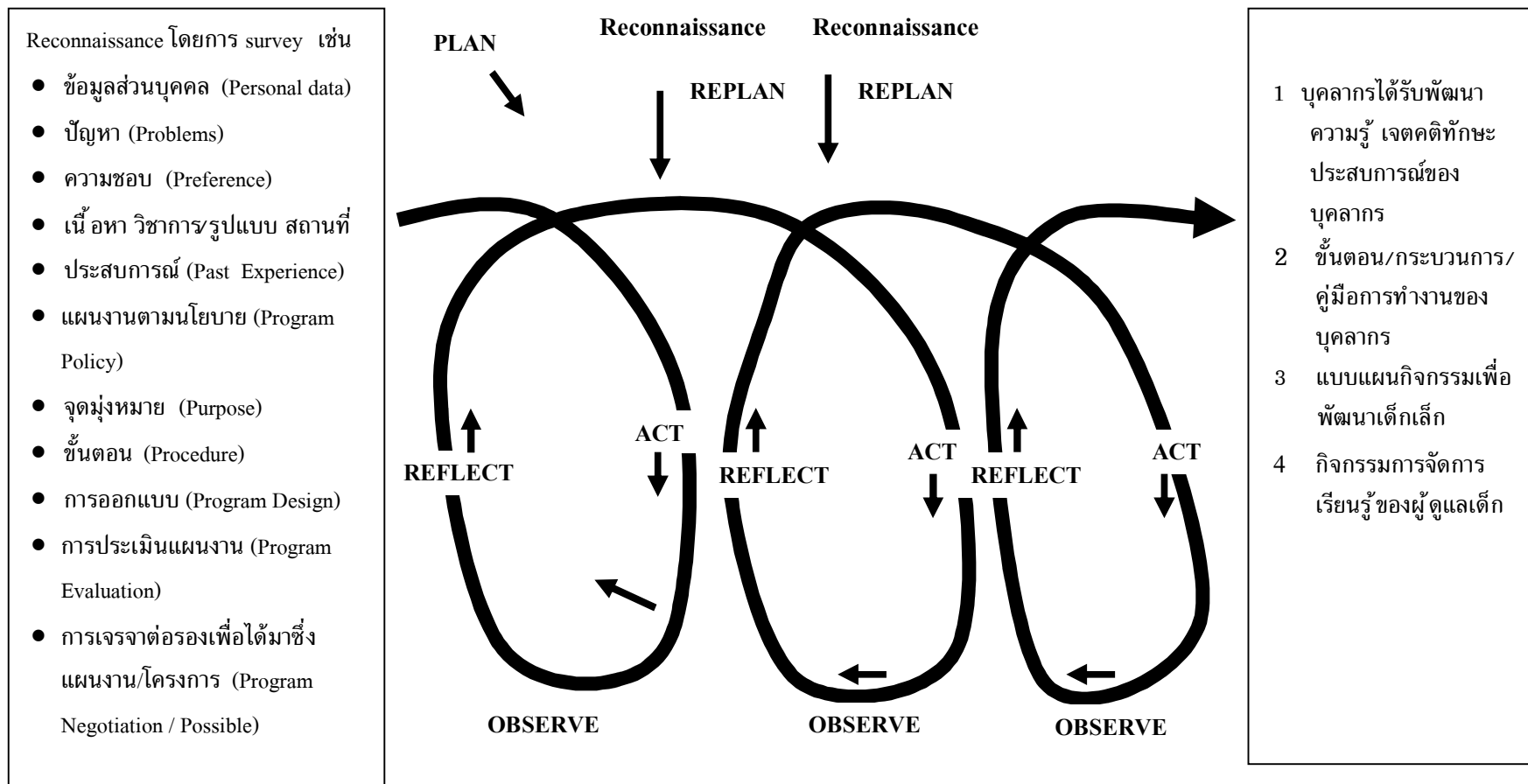


ภาพที่ 10 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 12 ขั้นตอนการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้สามารถพัฒนาศักยภาพของเด็กปฐมวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและกระบวนการวิธีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยการวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจสถาบัน การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การประชุมปฏิบัติการ การใช้สุนทรียสนทนา สุนทรียสาธก และการประชุมเสวนา แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ระยะที่ 2 พัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผน กำหนดตัวบ่งชี้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ มอบหมายงาน การศึกษาดูงาน สาธิตการสอน การนิเทศภายในและการนิเทศแบบคลินิก เพื่อพัฒนาบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ การวิจัยส่วนใหญ่เสร็จสิ้นลงด้วยการสรุปผล และการให้ข้อเสนอแนะซึ่งในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ

##### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จำนวน ๖ แห่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากผู้วิจัยได้รับทราบความคิดเห็น และข้อกังวลของผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงมุมมองของประชาชนในเขตพื้นที่ เทศบาลเมืองบ้านไผ่ที่มีการเปรียบเทียบคุณภาพของศูนย์เด็กเล็กเอกชน ซึ่งบางแห่งนิยมเรียก เนอสเซอร์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้คนส่วนใหญ่ หากมีทางเลือกและกำลังทรัพย์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจะเป็นทางเลือกสุดท้าย เนื่องจากมองว่าความพร้อมด้านบุคลากรยังไม่ดีพอ ประกอบกับมุมมองของคนในชุมชนกับ หน่วยงานท้องถิ่นยังเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก เช่น ถนนหนทาง การบรรเทาความ เดือดร้อนด้านอื่น ๆ และมองว่างานทางด้านการศึกษาคควรเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับเทศบาลเมืองบ้านไผ่ คณะผู้บริหารมีนโยบาย สนับสนุนให้ได้บุคลากรในพื้นที่เข้ามาทำงานเพื่อเป็นการสร้างงานให้แก่ลูกหลานของคนในพื้นที่ ได้มีงานทำ รวมถึงการรับโอนครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นคนในพื้นที่กลับเข้ามาทำงานในบ้านของตนเอง ซึ่งเป็นไปตามนโยบาย “ครอบครัวเข้มแข็ง ท้องถิ่นเข้มแข็ง” เพื่อคืนบุตรหลานให้กับชุมชนโดย

ผู้วิจัยเข้าใจถึงปัญหาของข้อจำกัดของท้องถิ่นโดยเฉพาะที่เจตนาที่จะนำลูกหลานของคนในชุมชนกลับมาทำงานในบ้านเกิดซึ่งส่วนใหญ่ยังขาดคุณสมบัติไม่ว่าจะเป็นคุณวุฒิและประสบการณ์ด้านเด็กปฐมวัย รวมทั้งผู้วิจัยเป็นผู้บริหารของเทศบาลเมืองบ้านไผ่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น สามารถจะกำหนดนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารท้องถิ่นได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาและร่วมประชุมกับคณะผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่งเพื่อพูดคุยถึงความรู้สึก สอบถามความต้องการ/ความประสงค์ในการร่วมวิจัยในครั้งนี้ หลังจากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจอธิบายร่วมกันถึงบริบทและสถานการณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง ในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลการประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จังหวัดขอนแก่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 73 คน ทั้งหมด 12 ศูนย์

1.2) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Research Participants) มีผู้เข้าร่วมศึกษาวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 17 คน ประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 14 คน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ทั้ง 3 แห่ง

1.3) ผู้ปกครองของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง จำนวน 144 คน และกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง จำนวน 12 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจำแนกเป็น

2.1) แบบบันทึกการสนทนา

2.2) แบบบันทึกการสังเกต

2.3) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร

2.4) แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด โดยจำแนกรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน เพื่อทราบปัญหาโดยแยกประเด็นคำถามเป็น 6 ด้าน คือ 1) เนื้อหาสาระที่สอน 2) รูปแบบกิจกรรมเทคนิคและวิธีการสอน 3) พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน 4) สื่อการเรียนการสอน 5) การวัดผลและประเมินผล 6) คำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จำนวน 10 คำถามซึ่งแสดงไว้ในภาคผนวก ก

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด สำหรับสอบถามผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 30 คน สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบสอบถามตามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อยและน้อยที่สุด สำหรับสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์ฯ และผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3) ขั้นตอนการดำเนินงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

การเตรียมการเพื่อสำรวจสภาพปัญหาของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1) การประชุม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการอภิปรายร่วมกัน โดยการใช้สุนทรียชนทนา สุนทรียสาธก และการฟังอย่างลึกซึ้งของผู้ร่วมประชุมโดยผู้วิจัยและครูผู้ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระตมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์จากการดำเนินงานในระยะเวลาที่ผ่านมา เพื่อสำรวจสภาพปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานและแนวทางการต้องการในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการดำเนินงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีการกำหนดกิจกรรม วิธีการแก้ไขปัญหา และการพัฒนา ร่วมกันกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ที่จะจัดกิจกรรม 6 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบคลินิก กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ระดับกระบวนการและเชิงผลลัพธ์โดยดำเนินการประชุมในวันที่ 7 ธันวาคม 2552 ณ ห้องประชุมเทศบาลบ้านไผ่

3.2) วิจัยเอกสารโดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของบุคลากร กระจายอำนาจในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาของส่วนท้องถิ่น นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด และการดำเนินงานในการวิจัยได้อย่างถูกต้องชัดเจน ตรงกัน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารไปใช้ในการดำเนินการวิจัยและการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้การวิเคราะห์และสรุปแบบพรรณนา

การสร้างความตระหนักแก่ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจำนวน 17 คนได้ประชุมเสวนา สนทนาสนทนา (Dialogue) สนทนาสาธก และการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังให้ได้ยิน เมื่อวันที่ 18 และ 29 ธันวาคม 2551 เวลา 15.00 – 16.00 น. ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 และ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตามลำดับ เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นอย่างถ่องแท้ (Reconnaissance) กำหนดสภาพที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Identify and Area of Focus) แนวทางในการแก้ปัญหา กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิค AIC

### 3.2 ระยะเวลาที่ 2 การดำเนินงานการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาบุคลากร

ในระยะเวลา มีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Research Participants) มีผู้เข้าร่วมศึกษาวิจัยด้วยความสมัครใจ จำนวน 17 คน ประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 14 คน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 3 แห่ง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ แบบบันทึก และแบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3) ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Plan)

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2552 เวลา 15.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา และการจัดทำแผนปฏิบัติการ (action plan) ตามตารางที่ 5 แสดงไว้ในหน้าที่ 117 – 119 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุปผล

#### ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ (Act)

#### ขั้นตอนที่ 4 การสังเกต (observing)

เป็นการนำแผนกิจกรรมการที่วางไว้แล้วในขั้นตอนที่ 2 ไปจัดกิจกรรม และการตีความปรากฏการณ์ต่างๆ ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงเพียงใดได้องค์ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง ซึ่งมีดังนี้ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เรื่องการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน และการประเมินภายนอกสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน วันที่ 21-22 มีนาคม 2552 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 2 เรื่องนวัตกรรมการศึกษาในชั้น และการจัดแผนการเรียนรู้ การสัทธิการสอน ระหว่างวันที่ 13-15 ตุลาคม 2552 และระหว่างวันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2552 ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมคือผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน ได้มอบหมายงานเป็น 3 กลุ่ม ในการอบรมทั้ง 2 ครั้งให้กลุ่มแต่ละกลุ่มก่อนที่จะไปศึกษาดูงาน โดยศึกษาดูงานวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โนนข่า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประเด็นสำคัญในการศึกษาดูงานและกำหนดให้สมาชิกที่ไปศึกษาดูงานร่วมกันรับผิดชอบใน

การหารายละเอียดตามประเด็นที่กำหนดให้แล้วนำมาสรุปและรายงานผลต่อที่ประชุมหลังจากนั้นมีการทำนิเทศภายใน โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มดำเนินการนิเทศภายในตามตารางนิเทศที่กำหนดให้ ระหว่างวันที่ 15 – 30 พฤศจิกายน 2552 ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1, 2 และ 3

#### ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting)

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขสรุปรายงานผลการสังเกต

#### ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re- planning)

การทบทวนผลการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติงานใหม่ซึ่งขั้นตอนนี้มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา ปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังขั้นตอนกำหนดปัญหา และทำความเข้าใจปัญหา ขั้นตอนประเมินประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขขั้นตอนการจัดทำแผน

#### ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-acting) ปฏิบัติการ/กิจกรรมใหม่ และ

#### ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing) ขั้นตอนการประเมินและ

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re- reflecting) สรุปผล โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันทบทวนผลการปฏิบัติงานทั้งหมดที่ผ่านมา และร่วมกันวางแผนใหม่ในกิจกรรมของโครงการที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากนั้นก็เข้าสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-9 และหาข้อสรุปในประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

### ตารางที่ 5 ตารางปฏิบัติการ

ขั้นตอน	กิจกรรม	เป้าหมาย	เครื่องมือ/วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
วงรอบที่ 1 การวางแผน				
1.ประชุมปฏิบัติการ	กำหนดกิจกรรม/วิธีการแก้ไข ปัญหา/พัฒนา	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย	เทคนิค AIC, SWOT	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย
2.ประชุมจัดทำแผน วันที่ 7,18 และ 29 ธันวาคม 2551 วันที่ 9-12 มกราคม 2553	กำหนดวัน , เวลา , สถานที่ ที่จะจัดกิจกรรม 6 อย่าง ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การนิเทศแบบคลินิก	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย	แบบสังเกต Dialogue KM	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย

ตารางที่ 5 ตารางปฏิบัติการ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
3. ประชุมกำหนดตัวบ่งชี้	กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ระดับกระบวนการและเชิงผลลัพธ์	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย	ตารางตัวชี้วัด แบบสังเกต แบบบันทึก	ผู้ร่วมวิจัย
การปฏิบัติการ และการสังเกต				
4.การอบรมเชิงปฏิบัติการ	-เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้โดย	ผู้วิจัย	แบบบันทึก	วิทยากร
5.การมอบหมายงาน	มอบหมายเป็น 3 กลุ่มเพื่อ	ผู้ร่วมวิจัย	แบบสังเกต	ผู้ร่วมวิจัย
วันที่ 21-22 มีนาคม	จัดทำเรื่องต่อไปนี้		แบบ	
2552 ณ ห้องประชุมสภา	1.ระบบประกันคุณภาพภายใน		ทดสอบ	
เทศบาลเมืองบ้านไผ่	2.การวิจัยในชั้นเรียน		ผลการ	
วันที่ 15-17 ตุลาคม	3.พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		ตรวจใบงาน	
และ 7 -8 พฤศจิกายน	4.แผนพัฒนาโรงเรียน		ผลการ	
2552 ณ คณะศึกษาศาสตร์	5.การวิเคราะห์หลักสูตร		เขียนแผน	
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	6.การเขียนแผนที่ความคิด			
	7.การเขียนแผนการเรียนรู้			
	แบบบูรณาการ			
	8.การสาธิตการสอน			
6.การศึกษาดูงาน	-ศึกษาสภาพจริงแลกเปลี่ยน	ผู้บริหาร	แบบบันทึก	ผู้บริหาร
วันที่ 3 พฤศจิกายน	เรียนรู้ประสบการณ์	ผู้ดูแลศูนย์	การศึกษา	ผู้ดูแลศูนย์
2552 องค์การบริหารส่วน	-เยี่ยมชั้นเรียน	พัฒนาเด็ก	ดูงาน	พัฒนาเด็ก
ตำบลโนนข่า อำเภอลาด		เล็กโนนข่า	แบบสังเกต	เล็กโนนข่า
จังหวัดขอนแก่น		ผู้วิจัย		ผู้วิจัย
		ผู้ร่วมวิจัย		ผู้ร่วมวิจัย
7.การนิเทศภายใน	-สาธิตการสอนตามแผนการ	ผู้วิจัย	แผนการนิเทศ	ผู้ร่วมวิจัย
			ภายใน	
วันที่ 9 พฤศจิกายน	จัดกิจกรรมที่จัดขึ้น	ผู้ร่วมวิจัย	แบบบันทึก การ	
2552 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-สังเกตการสอน		นิเทศ	
	-ตรวจเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน			
การสะท้อนผล		ผู้วิจัย	แบบบันทึก	
9.ประชุมย่อยวันที่ 13	เพื่อสรุปผลการดำเนินการ	ผู้ร่วมวิจัย		ผู้วิจัย
พฤศจิกายน 2552 ณ ห้อง			แบบสังเกต	ผู้ร่วมวิจัย
ประชุมเทศบาล			แบบสัมภาษณ์	

ตารางที่ 5 ตารางปฏิบัติการ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ วิธีการ	ผู้เกี่ยวข้อง
วงรอบที่ 2 การวางแผนใหม่				
10.ประชุมวิเคราะห์ข้อมูล วันที่ 20 พฤศจิกายน 2552 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-เพื่อระบุปัญหาเบื้องต้น ที่เป็นสาเหตุของความคิด -เพื่อระบุปัญหาเบื้องต้น ที่เป็นสาเหตุของความคิด -เพื่อวินิจฉัยและตีความ	ผู้ร่วมวิจัย	แบบบันทึก แบบสังเกต	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย
การปฏิบัติและการสังเกต ผลใหม่				
11.นิเทศแบบคลินิก วันที่ 13 -16 ธันวาคม 2552 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1,2,3	-เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ แบบบูรณาการได้	ผู้ร่วมวิจัย	แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบการ นิเทศ	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย ผู้อำนวยการ การศึกษา ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย
12. สันทนาการกลุ่ม	-เพื่อประเมินความเป็นไปได้ -เพื่อตรวจสอบเงื่อนไข ตามตัวบ่งชี้	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ในสังกัด ทั้ง3 แห่ง		
การสะท้อนผลใหม่				
13. ประชุมปฏิบัติการ	-เพื่อตรวจสอบความคิดที่ จะปรับปรุง สิ่งที่เกิดขึ้นคิดว่า บรรลุผลหรือไม่	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ในสังกัด ทั้ง3 แห่ง	แบบบันทึก แบบสังเกต	ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้การวิเคราะห์และสรุปแบบพรรณนา

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** มีจำนวน 3 ชุดดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 สำหรับผู้ร่วมวิจัย โดยการสัมภาษณ์ทั้ง 17 คน เพื่อทราบปัญหาโดยแยกประเด็นคำถามเป็น 6 ด้าน คือ 1) เนื้อหาสาระที่สอน 2) รูปแบบกิจกรรมเทคนิคและวิธีการสอน 3) พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน 4) สื่อการเรียนการสอน 5) การวัดผลและประเมินผล 6) คำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จำนวน 10 คำถามซึ่งแสดงไว้ในภาคผนวก ก

เครื่องมือชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 30 คน ผู้ปกครอง เป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ใช้ในการศึกษาความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือชุดที่ 3 สำหรับหัวหน้าศูนย์ฯ และผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง เป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด นำมาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3. นำร่างแบบสอบถาม (เครื่องมือ) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยมีคุณสมบัติดังนี้

3.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน

3.2 อาจารย์ผู้สอนสถาบันอุดมศึกษาด้านการศึกษาของเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน

3.3 ครูเชี่ยวชาญด้านเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน

3.4 ครูชำนาญการพิเศษ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย จำนวน 2 คน

3.5 ผู้อำนวยการกองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ที่จัดการศึกษาเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสำรวจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ส่วนของกระบวนการของการปฏิบัติโดยใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การใช้แบบบันทึกสนาม (Field Notes) เพื่อบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

2. การใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู



3. การใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก
4. แบบทดสอบย่อย
5. แบบประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของครู

เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงกำกับติดตาม (Monitoring data) และข้อมูลปัจจัยหรือเหตุการณ์สำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Critical Incident data)

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ราย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence : IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม โดยการพิจารณา ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

- 1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) แล้วคัดเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้

- 2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และนำผลคุณภาพเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแบบสอบถามและข้อคำถาม ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86

#### การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยปฏิบัติการถือว่ามีความตรงภายในต่อเมื่อข้อมูลเป็นความจริงตามธรรมชาติ คือ ตามการรับรู้ของผู้ถูกวิจัยตามสถานการณ์จริง คือ ข้อมูลที่นักวิจัยเสนอเป็นความคิดเห็นของผู้ถูกวิจัย ตามสภาพจริงของปรากฏการณ์ และรูปแบบหลักการที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นหลักปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ

ส่วนความตรงภายนอกนั้น วิธีการวิจัยปฏิบัติการไม่เน้นว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือว่ารูปแบบหรือหลักการมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ และยืดหยุ่นได้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ใน

สถานการณ์จริง แต่ถ้าหลักการหรือรูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ (Fittingness) โดยทั่วไปก็ถือว่ามีความตรงภายนอก

สำหรับความเที่ยงของการวิจัย สามารถทดสอบได้โดยการยืนยันความเป็นจริงได้จาก ข้อมูลหลายแหล่ง

วิธีการตรวจสอบข้อมูล จะใช้วิธีที่เรียกว่าการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เกี่ยวกับ สิ่งต่อไปนี้

- ข้อมูล (Data triangulation)  
การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล เพื่อดูความถูกต้องของข้อมูลทั้งแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล ว่าถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างบุคคลที่ให้ข้อมูล ข้อมูลจะแตกต่างกันไปหรือไม่
- ผู้วิจัย (Investigator triangulation)  
การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย เป็นการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคน หรือผู้ทำการ เก็บข้อมูลแต่ละคน จะมีความแตกต่างในข้อมูลที่ได้มาอย่างไร
- ทฤษฎี (Theory triangulation)  
การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี ในการตีความหรือวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผู้วิจัยเปลี่ยน แนวคิดทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบ จะทำให้ข้อสรุปจากเหตุการณ์มีความแตกต่างไปอย่างไร
- วิธีการ (Methodology triangulation)  
การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ถ้าใช้วิธีการสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม อย่างใดอย่างหนึ่งจะแตกต่างจากการใช้หลายๆ วิธีร่วมกันหรือไม่

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างดำเนินการปฏิบัติการ การวิจัยและหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูล เชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติการจาก แบบบันทึกสถาม แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียน มาวิเคราะห์เป็นความเรียงเพื่อประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต การสนทนากลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม รวมทั้งเอกสารต่างๆ มีเทคนิคในการวิเคราะห์ ดังนี้

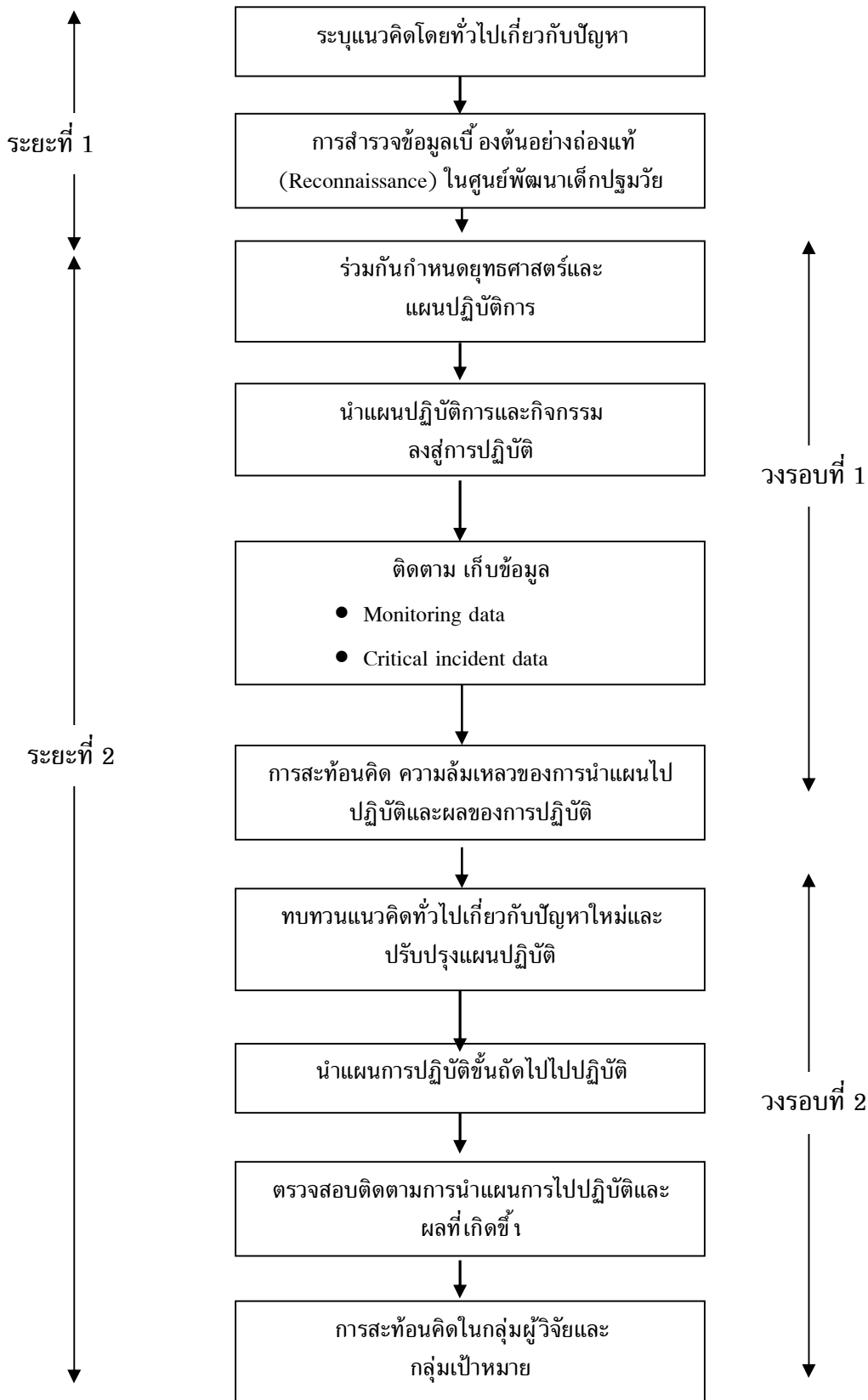
- 1) รายงานข้อมูลที่เกิดขึ้น (Descriptive method)
- 2) การทำความเข้าใจและให้ความหมาย (Interpretive methods) เป็นการตีความ ข้อมูลและเหตุการณ์ ตอบคำถามว่า “เป็นอย่างไร” อาจเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากมุมมองของ กลุ่มเป้าหมาย (participants)

3) การหาเหตุแห่งปัจจัย (Critical methods) เป็นการหาเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเช่นนี้เป็นเช่นนี้ ได้อย่างไรคือตอบคำถามว่า“ทำไมจึงเป็นอย่างนี้” หรือ “เป็นอย่างนี้ เพราะอะไร”

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้หลักของเทคนิคการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation techniques)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบทดสอบย่อย ทำயวงจรที่ และแบบประเมินความสามารถในการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา มาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการวิจัย 2 ระยะ 10 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดให้มีกิจกรรมระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัย รายละเอียดตามตารางภาพที่ 13



ภาพที่ 13 แผนภูมิขั้นตอนการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### ระยะที่ 1 ผลการเตรียมการ (Preparation)

#### ระยะที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาบุคลากร

1. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Action Research spiral No 1)
2. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Reflection on Action Research Spiral No 1)
3. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Action Research Spiral No 2)
4. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Reflection on Action Research Spiral No 2)
5. บทเรียนที่ได้จากการวิจัย

#### 4.1 ระยะที่ 1 ผลการเตรียมการ (Preparation)

##### 4.1.1 ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการและการสำรวจสภาพปัจจุบัน (Preparation and Survey)

การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัญหา ความชอบ ประกอบกับความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ ประสบการณ์ในการสอนเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 17 คน พบว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของครูผู้ดูแลเด็ก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของหลักของบุคลากรที่ดูแลเด็กปฐมวัยอย่างเข้มงวด เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยคณะผู้บริหารเล็งเห็นการสร้างชุมชนให้เป็นปึกแผ่น เข้มแข็ง โดยการสร้างครอบครัวให้อบอุ่นเสียก่อน การนำบุตรหลานของชุมชน กลับคืนสู่ท้องถิ่นจึงเป็นมาตรการหลัก ทำให้ที่ผ่านเกณฑ์ในการเปิดรับผู้ดูแลเด็กกลุ่มนี้ จึงเป็นลักษณะเปิดกว้าง ไม่จำเพาะเจาะจงเฉพาะผู้ที่จบปริญญาตรี สาขาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย เท่านั้น เพราะผู้บริหารเล็งเห็นแล้วว่า หากกำหนดคุณสมบัติเหล่านี้ จะสร้างข้อจำกัดและอุปสรรคในการเข้าสู่งานของคนในพื้นที่ ประกอบกับการได้มาซึ่งคนนอกชุมชนที่มีคุณสมบัติตรงจะเกิดปัญหาบ่อยครั้งกับการขอย้ายกลับบ้านเกิดในภายหลัง ผลจากการสำรวจพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง บุคลากรทั้ง 5 คนไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ปฐมวัย ส่วนใหญ่จบสายบริหารธุรกิจ และบางส่วนจบสังคมศึกษาและคหกรรมศาสตร์ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล มีเพียงคนเดียวที่จบทางด้านการศึกษาปฐมวัย ส่วนที่เหลืออีก 5 คน จบทางด้านบรรณารักษ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษ บริหารธุรกิจและการประถมศึกษา ส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนสว่างมี

เพียงคนเดียวจบทางด้านปฐมวัยส่วนที่เหลืออีก 4 คนจบทางด้านการศึกษา บัญชี จิตวิทยา และรัฐศาสตร์แม้ไม่ได้จบตรงสาย แต่ครูผู้ดูแลเด็กเหล่านี้ ก็อาศัยความรัก ความเอาใจใส่ในการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน โดยผู้บริหารามองว่า เพียงแค่ความรัก ความเอาใจใส่ และการทุ่มเทอาจไม่เพียงพอต่อการดูแลทรัพยากรมนุษย์ในช่วงอายุที่สำคัญที่สุดอีกต่อไป ซึ่งนอกจากคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่ไม่ตรงตามเกณฑ์ผู้ดูแลเด็กเล็กแล้ว ความเข้าใจในการดูแลเด็กเล็ก การจัดประสบการณ์ การเขียนแผน การทำวิจัยในชั้นเรียน ความรู้เกี่ยวกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การรับการพัฒนา บุคลากรของศูนย์ทั้งสามแห่งส่วนใหญ่ยังขาดอยู่อีกมากสำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ครูผู้ดูแลเด็กที่ผ่านมากำหนดเพียง ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรม ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา มีสุขภาพจิตที่ดี รักเด็ก มีประสบการณ์เกี่ยวกับการดูแลเด็กมาไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้ ถูกกำหนดมาเพื่อเปิดกว้างในการรับคนของหน่วยงานท้องถิ่น

สำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมา จะถูกกำหนดโดยส่วนกลางและเป็นไปตามเงื่อนไขนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจะให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่กรมฯ ซึ่งเป็นผู้กำหนด ส่วนใหญ่จะส่งบุคลากรเข้าร่วมเพียง 1-2 คน เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ส่วนใหญ่สัดส่วนผู้ดูแลเด็กกับจำนวนเด็กนักเรียนจะมีตัวเลขใกล้เคียงกับที่กรมฯ ได้กำหนด ฉะนั้นหากไม่ใช่ช่วงวันหยุดราชการ ปิดเทอม ผู้ดูแลเด็กเหล่านี้ จะมีภาระงานค่อนข้างล้นมือ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาผู้เรียนควรถูกกำหนดโดยตัวผู้เรียนว่าสนใจหัวข้อใดและควรทำไปพร้อม ๆ กันทุกศูนย์ฯ ในช่วงเวลาที่สะดวกต่อการเข้าอบรมของทุกคนเพื่อความเข้าใจเนื้อหา และจุดประสงค์ในทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจสถาบันเพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความคาดหวัง การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักสามเส้า (triangulation) ดังนี้ คือ การวิเคราะห์เอกสาร การใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้ประมวลภาพบริบทที่เป็นจริงจากเอกสารประเภทต่างๆ รายงานการประชุม รายงานการศึกษาอบรมของบุคลากร รายงานการประเมินของตนเอง รายงานการประกันคุณภาพ เอกสารตีพิมพ์เผยแพร่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์แล้วนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ผลการประชุมเสวนาสุนทรียสนทนา (dialogue) และการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังให้ได้ยิน เพื่อเป็นแนวทางและจัดเริ่มของการพัฒนาบุคลากรผู้วิจัยจึงจัดประชุมเสวนาทีมผู้วิจัยทั้ง 17 คน ซึ่งได้รับความสนใจและมีการตอบรับจากผู้วิจัยทุกคนเป็นอย่างดี รวมทั้งมีการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาอย่างกว้างขวาง

โดยการจัดประชุม เสนวนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2551 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2551 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 การประชุมเสวนาทั้ง 3 ครั้ง ผู้วิจัยทั้ง 17 คนเข้าร่วมประชุม



ภาพที่ 14 การจัดประชุม เสนวนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน ครั้งที่ 1 ณ ห้องประชุม เทศบาลเมืองบ้านไผ่



ภาพที่ 15 การจัดประชุม เสนวนาระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน ครั้งที่ 2 ณ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก 2

ด้านนี้ อหาสาระที่สอน

“...ในบางนี้ อหาสาระจะยากสำหรับเด็กปฐมวัย แต่ครูก็ได้ปรับให้เข้ากับวัยของเด็ก...”

( หัวหน้าศูนย์ฯ 2 :บันทึกสัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2551 )

“...นี่ อหาบางอย่างยังหาสื่อมาแสดงให้เด็กได้ยาก..”

( หัวหน้าศูนย์ฯ 3 :บันทึกสัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2551 )

### ด้านรูปแบบการสอน

“...การจัดการเรียนการสอนของครู อุปสรรคประการแรกคือ สื่อไม่เพียงพอ ห้องเรียนคับแคบ ไม่มีห้องเรียนเป็นสัดส่วน เด็ก ๆ จะวิ่งไปหากัน โดยเฉพาะเด็กเล็ก...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์ฯ2: บันทึกสัมภาษณ์ 8 ธันวาคม 2551)

“...มีการศึกษาหน่วยการเรียนรู้ก่อนที่จะสอนอยู่เสมอและบูรณาการแต่ละกิจกรรม...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์ฯ3: บันทึกสัมภาษณ์ 8 ธันวาคม 2551)

### ด้านพฤติกรรมนักเรียน

“...ส่วนใหญ่มีความสนใจในการเรียน มี 2-3 คนเท่านั้นที่ไม่ค่อยทำอะไรกับเพื่อน...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์ฯ1: บันทึกสัมภาษณ์ 8 ธันวาคม 2551)

### ด้านการจัดประสบการณ์

“...ไม่มีมุมจัดสื่อเพราะไม่มีห้องและเวลาที่จัดเด็กก็ไม่ชอบวางเป็นที่ วิ่งเข้าไปห้องนั้นห้องนี้ แล้วก็เอาออกไปทิ้ง...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์ฯ8: บันทึกสัมภาษณ์ 8 ธันวาคม 2551)

### ด้านการวัดผลและประเมินผล

“...มีการประเมินทั้งวันเพราะเด็กจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกันและเกิดขึ้นตลอดเวลา...”

(นางสาววิลาวัลย์ อุดม หัวหน้าศูนย์ฯ1: บันทึกสัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2551)

### คำถามเกี่ยวโยงกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

“...ครูควรหาวิธีการสอนให้หลากหลายวิธี ไม่ควรสอนเฉพาะกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งและควรศึกษาวิธีการสอนและเทคนิคใหม่ๆมาสอนเด็ก และได้เนื้อหาตรงตามหลักสูตร...”

(ผู้ดูแลเด็กศูนย์ฯ2: บันทึกสัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2551)

การใช้สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2551 ซึ่งผู้วิจัยเข้าร่วมสนทนาทุกคน โดยเริ่มจากผู้วิจัยใช้ศิลปะของการถามคำถามที่นำไปสู่การค้นหาประสบการณ์ที่ดีที่สุด (Peak Experience) ของแต่ละคน จากนั้นนำเอาประสบการณ์ที่ได้ไปสานต่อเป็นความฝัน (Dream) วางแผนทำให้ความฝันเป็นจริง (Design) และเริ่มต้นทำ (Destiny)



ผู้วิจัย: “... จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนคิดว่าจะสามารถแสวงหาแนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาเหล่านั้น และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้หรือไม่...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 18 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 2.. “... ได้ โดยการหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดร่วมกับประสบการณ์มาพัฒนาการเรียนการสอนและคอยสังเกตพฤติกรรมของเด็กส่วนพฤติกรรมที่ไม่พึงกิจกรรมประสงค์ของเด็ก ให้ครูหาแนวทางวิธีแก้ไขให้ดีขึ้นและดูความแตกต่างระหว่างบุคคลและหากิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กหมั่นพัฒนาตนเองเสมอ...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 17 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “... ได้ โดยการนำเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาบูรณาการสอนโดยเด็กได้ลงมือปฏิบัติเองมีครูคอยแนะนำเด็กจะมีความสุขในการทำกิจกรรมและขยันในการทำกิจกรรมและเด็กจะได้รับความรู้โดยที่ครูไม่ต้องลงมือปฏิบัติ...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 3 “... พฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นอุปสรรคในการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้แก่เด็กหยอกล้อกันหาวิธีทำให้เด็กสงบก่อนเข้าสู่กิจกรรมเด็กมีความสนใจระยะสั้นครูเปลี่ยนกิจกรรม...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 18 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “... หลังจากกิจกรรมครูก็ประเมินแต่ละกิจกรรมว่าเด็กมีความสนใจร่วมกิจกรรมหรือไม่ประเมินจากการสังเกต การสนทนา ตรวจผลงาน...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “... เนื้อหายึดหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2546 และปรับใช้ให้เหมาะสม...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 2 “... เนื้อหาสาระเด็กจะสนใจเมื่อครูนำเข้าสู่บทเรียนและมีสื่อที่เข้าใจในแต่ละกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ เช่น 1 วันหนูทำได้ให้เด็กนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 17 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 2 “... เด็กถ้าไม่เกิดความพร้อมก็จะทำกิจกรรมไม่ได้ ดังนั้น ครูจึงควรให้เด็กมีความพร้อมก่อน การเรียนการสอนก็จะบรรลุผลมากเป็นพิเศษ...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 17 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 3 “... เด็กปฐมวัยมีการประเมินตลอดทั้งวัน เพราะเด็กจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกันและเกิดขึ้นตลอดเวลา...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 18 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 3 “...ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้สอนที่จะใช้วิธีการจัดให้เข้ากับเด็กปฐมวัยและสื่อต่างๆ ครูผู้สอนเองจะพยายามผลิตสื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและสามารถใช้ได้ดีกับเด็กปฐมวัย...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 18 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “... ปัญหาสำหรับเด็ก 2-4 ปี ก็คือจะไม่สนใจสักเท่าไรที่ครูพูด แต่ครูก็ให้เด็กทำกิจกรรมไปพร้อมๆ กันและอธิบายให้เด็กฟังเด็กก็จะสนใจในกิจกรรมที่ครูพาทำ...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 2 “...สอนไปตามขั้นตอนและกระบวนการตามแผนการสอนและมียกตัวอย่างสื่อที่จัดทำไว้ให้เด็กดู...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 17 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “...ความแตกต่างของเด็กแต่ละคนในการเรียนรู้ ครูต้องใช้เทคนิคหลายวิธีให้เด็กๆ ลงมือปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรม 6 กิจกรรม...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 1 “...เนื้อหาสาระที่สอนในแต่ละครั้งสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนวิธีการให้สอดคล้องและตรงกับความสนใจ...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 19 ธันวาคม 2551

ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯ 3 “...ความแตกต่างกันของเด็กแต่ละคนในการเรียนรู้ครูจึงต้องมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น การใช้คำพูดในการกระตุ้น การชมเชย การให้ลงมือปฏิบัติ เพื่อการสร้างความเคยชินให้กับเด็ก...”

สุนทรียสาธกเมื่อ 18 ธันวาคม 2551

การดำเนินการสนทนาแบบ Dialogue ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เริ่มพูดเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จุดมุ่งหมายของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ มีข้อตกลงร่วมกันว่าการสนทนาครั้งนี้ เป็นการพูดและฟังอย่างนุ่มนวลด้วยจิตเป็นกลาง(บริสุทธิ์) เพื่อให้เข้าใจความหมายที่จริงแท้ระหว่างกัน โดยมีหลักการสำคัญคือ 1) ฟังอย่างลึกซึ้ง- ฟังให้ได้ยินฟังเพื่อรับรู้และเข้าใจความหมายที่แท้ เผื่อสังเกตปฏิกิริยาอารมณ์ และเสียงภายในของตัวเอง 2) จิตเป็นอิสระ/ ผ่อนคลาย ถอดอิทธิพลของอำนาจ(ครอบงำ/บิดเบือน) อุปทาน(มายาคติ) และฐานคติ (ความคิด/ความรู้) 3) เท่าเทียมเสมอภาค

การสนทนาครั้งนี้ ผู้ร่วมสนทนาได้แก่ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย จำนวน 7 คน และผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้ผลสรุปทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านเนื้อหาสาระที่สอนส่วนใหญ่มองว่าเหมาะสมทั้งด้านการจัดเรียงลำดับ การสอดคล้องกับจุดประสงค์ รวมถึงเวลาความไม่ยากไปสำหรับเนื้อหา ด้านรูปแบบการสอน รวมถึงกิจกรรม โดยส่วนใหญ่จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้คำชมเชย เพื่อเสริมแรง เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ด้านพฤติกรรมการเรียน

ของนักเรียน โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับกิจกรรมเคลื่อนไหว กลางแจ้ง และฟังนิทาน ด้านสื่อการสอนค่อนข้างและอุปสรรคต่อการเรียนการสอนเนื่องจากไม่เพียงพอ และด้านการวัดผล ได้มีการกระทำทุก ๆ กิจกรรมพร้อมรายงานไปยังผู้ครอง ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ทุกคนผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเทป โดยนำบทสนทนาบางคนมาบันทึกไว้ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัย : เนื้อหาที่สอนสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่เพียงใดครับ

ผู้ร่วมวิจัย : สอดคล้องกับจุดประสงค์เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยค่ะ

ผู้วิจัย : การจัดเรียงลำดับของเนื้อหา มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดครับ

ผู้ร่วมวิจัย : มีความเหมาะสมค่ะ

ผู้วิจัย : เนื้อหา มีความยากง่ายเพียงใดครับ

ผู้ร่วมวิจัย : ก็ไม่ยากเกินไป ควรสอนเด็กให้เป็นรูปธรรม แล้วก็ เป็นเรื่องใกล้ตัวเด็กค่ะ

ผู้วิจัย : ปริมาณเนื้อหากับเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน มีความเหมาะสมหรือไม่ครับ

ผู้ร่วมวิจัย : เหมาะสมค่ะ

ผู้วิจัย : เนื้อหา มีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ใน งานช่าง และชีวิตประจำวันได้เพียงใดครับ

ผู้ร่วมวิจัย : คือ เด็กสามารถบอกและเข้าใจในเนื้อหาที่ครูสอนได้ค่ะ

ผู้วิจัย : ปัญหาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา และเอ่อ.. ความคิดเห็นของ ครูเกี่ยวกับเนื้อหา สารที่สอนหะครับ

ผู้ร่วมวิจัย : ตรงนี้ คือ บางเนื้อหาเด็กอาจจะไม่เข้าใจไม่สามารถเรียนรู้ได้ครบกลุ่มสาระ นะคะ แต่ครูก็ปรับเนื้อหาให้เข้ากับวัยของเด็กค่ะ

ผู้วิจัย : กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นในชั้นเรียนมีอะไรบ้างครับ แล้วก็ ลักษณะเป็นเช่นไร

ผู้ร่วมวิจัย : เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็กครบทั้ง 6 กิจกรรมค่ะ และครูก็... ปรับตัวให้เข้ากับเด็กตามวัยด้วยเช่นกันค่ะ

ผู้วิจัย : การควบคุมชั้นเรียนทำอย่างไรครับ และการซ่อมเสริมแรงการลงโทษ ดำเนินการอย่างไร

ผู้ร่วมวิจัย : การเสริมแรงก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ทำให้เด็กได้มีความอบอุ่น และมี กำลังใจ คือการชม เช่น เก่งมาก ดีมาก ประมาณนี้ ค่ะ

ผู้วิจัย : อุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการ สอนมีอะไรบ้างครับ และความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับรูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคการสอนและวิธีสอนเป็นเช่นไรครับ

ผู้ร่วมวิจัย : การจัดการเรียนการสอนของครู มีอุปสรรคประการแรกคือ สื่อการสอนไม่ เพียงพอค่ะ แล้วก็ มีเอ่อ... ห้องเรียนคับแคบ ไม่มีห้องเรียนเป็นสัดส่วน เด็ก ๆ จะวิ่งไปหากัน โดยเฉพาะเด็กเล็ก ๆ ค่ะ

ผู้วิจัย : นักเรียนมีความสนใจต่อการเรียนเพียงใดครับ

- ผู้ร่วมวิจัย : ส่วนของนักเรียนขึ้นอยู่กับว่าครูมีกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนหลากหลายวิธีเพียงใด
- ผู้วิจัย : แล้วนักเรียนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมในการเรียนเพียงใด
- ผู้ร่วมวิจัย : คือในส่วนมากเด็ก ๆ จะสนใจและมีความสุขในการทำกิจกรรมกลางแจ้งค่ะ
- ผู้วิจัย : ในด้านของพฤติกรรมนักเรียนที่เป็นอุปสรรคในการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้แก่อะไรบ้างครับ และครูได้ดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างไร
- ผู้ร่วมวิจัย : เด็กชอบรังแกเพื่อนค่ะ และบางคนครูซักถามก็ไม่ค่อยพูดจากับครู เด็กบางคนยังไม่มีความพร้อม เช่น พูดจาไม่ชัดเจน พูดติดอ่าง และการเขียนหนังสือยังห่วยกลับ ครูต้องคอยดูแลและแนะนำให้เด็กได้เกิดความชินมากขึ้น
- ผู้วิจัย : สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนมีอะไรบ้าง น่าสนใจเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : ส่วนมากเด็กจะชอบฟังนิทาน และกิจกรรมเคลื่อนไหวค่ะ
- ผู้วิจัย : อุปสรรคและปัญหาในการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเช่นไรครับ และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเช่นไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : สื่อมีจำนวนน้อยค่ะ ครูต้องแบ่งให้เด็กเล่นทีละกลุ่ม
- ผู้วิจัย : การประเมินผลการเรียนของนักเรียน ผู้สอนประเมินโดยใช้วิธีการใดบ้างจากกิจกรรมอะไรบ้างครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : สังเกต สัมภาษณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ค่ะ
- ผู้วิจัย : ความถี่ในการประเมินเป็นเช่นไรครับ มีการทดสอบย่อยกี่ครั้ง และได้แจ้งผลการประเมินให้นักเรียนได้ทราบทุกครั้งหรือไม่
- ผู้ร่วมวิจัย : ไม่ได้นำมาใช้ค่ะ
- ผู้วิจัย : ในการวัดความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ผู้สอนได้วัดโดยวิธีการใดครับ ใช้แบบทดสอบลักษณะเป็นเช่นไร แล้วก็... ตรวจให้คะแนนอย่างไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : สังเกต สัมภาษณ์ค่ะ
- ผู้วิจัย : จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนคิดว่าจะสามารถแสวงหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้หรือไม่ครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : ครูควรหาวิธีการสอนให้หลากหลายวิธีค่ะ อืม... ไม่ควรสอนเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และควรศึกษาวิธีการสอนและเทคนิคใหม่ๆ มาสอนเด็กอยู่บ่อยๆ และให้ตรงกับหลักสูตรและเนื้อหาด้วยค่ะ
- (เนื้อหาจากการถอดเทปผู้ร่วมวิจัยรายที่)
- ผู้วิจัย : เนื้อหาที่สอนสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่เพียงใดครับ

- ผู้ร่วมวิจัย: มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทุกหน่วยคะ
- ผู้วิจัย : การจัดเรียงลำดับของเนื้อหา มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : มีความเหมาะสมมากคะ
- ผู้วิจัย : เนื้อหา มีความเรียบง่ายเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของเด็กคะ
- ผู้วิจัย : ปริมาณของเนื้อหา กับเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน มีความเหมาะสมหรือไม่ครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : เหมาะสมมากคะ สามารถยืดหยุ่นได้ด้วยคะ
- ผู้วิจัย: เนื้อหา มีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด มีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานช่าง และชีวิตประจำวันได้มากเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ขึ้นอยู่กับความสนใจของเด็กแต่ละคนและนำไปประยุกต์ใช้ได้คะ
- ผู้วิจัย: ปัญหาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหา และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน อย่างไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: เนื้อหาสาระที่สอนในแต่ละครั้งสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนวิธีการให้สอดคล้องและตรงกับความสนใจของเด็ก ๆ คะ
- ผู้วิจัย : รูปแบบการสอนที่ครูใช้ในการสอนมีลำดับขั้นตอนเป็นอย่างไร (มีการตรวจสอบความรู้ พื้นฐาน อย่างไร มีการซ่อมเสริมความรู้พื้นฐานอย่างไร แจ่มจุดประสงค์ในกาสอนและเกณฑ์การ ประเมินของแต่ละเนื้อหาและ กิจกรรมหรือไม่ การทดสอบย่อยหรือไม่ มีการซ่อมเสริมผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์อย่างไร ) ครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: มีการจัดการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนและใช้แบบทดสอบและแบบเกดพฤติกรรมผลงาน ใน การประเมินเด็กคะ
- ผู้วิจัย : กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นในชั้นเรียนมีอะไรบ้าง ลักษณะเป็นเช่นไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : จัดกิจกรรม 6 กิจกรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางส่วนใหญ่คะ
- ผู้วิจัย : วิธีการสอนที่ใช้ใช้วิธีสอนแบบใดบ้างครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : แบบใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานคะ
- ผู้วิจัย : การควบคุมชั้นเรียนทำอย่างไร ซ่อมเสริมแรงการลงโทษต่อนักเรียนอย่างไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : มีข้อตกลงร่วมกันและใช้การเสริมแรงโดยการชมเชยคะ
- ผู้วิจัย: ครูได้เสนอยุทธวิธีในการแก้โจทย์ปัญหาอย่างไรให้นักเรียนบ้างครับ
- ผู้ร่วมวิจัย : เด็กลองผิดลองถูกในการปฏิบัติกิจกรรมโดยครูคอยแนะนำคะ
- ผู้วิจัย : เจตคติของครูต่อนักเรียนในแต่ละแผนกเป็นเช่นไรครับ

- ผู้ร่วมวิจัย: เด็ก ๆ แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านร่างกาย, อารมณ์, สังคม สติปัญญา การ เรียนรู้คะของเด็กจึงต่างกันคะ
- ผู้วิจัย: อุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการ สอนอะไรบ้าง และความคิดเห็น ของครูที่เกี่ยวกับรูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคการสอนและวิธีสอนเป็นเช่นไร ครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ความแตกต่างของเด็กแต่ละคนในการเรียนรู้จึงต้องมีเทคนิคการสอนที่ หลากหลาย เช่น การใช้คำถามกระตุ้น การชมเชย การลงมือปฏิบัติ ซึ่ง เด็ก ๆ จะมีความสนใจในแต่ละกิจกรรมต่าง ๆ กัน แต่ในการสอนจะมี กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม คือ เคลื่อนไหวเสริมประสบการณ์ สร้างสรรค์ กลางแจ้ง เสรี เกมการศึกษาคะ
- ผู้วิจัย: นักเรียนมีความสนใจต่อการเรียนเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ขึ้นอยู่กับว่าเด็ก ๆ แต่ละคนสนใจกิจกรรมใดก็จะให้ความสำคัญนั้นเป็น พิเศษคะ
- ผู้วิจัย: นักเรียนในความร่วมมือกับกิจกรรมในการเรียนเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: เด็ก ๆ ส่วนใหญ่ก็ให้ความร่วมมือดีนะคะ
- ผู้วิจัย: พฤติกรรมของเด็กนักเรียนที่เป็นอุปสรรคในในการเรียนการสอนในชั้น เรียนได้แก่ อะไรบ้าง และครู ได้ดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อย่างไรครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: การขาดสมาธิในการเข้าร่วมในการแก้ไขคือการทาวิจัยในชั้นเรียนคะ
- ผู้วิจัย: สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนมีอะไรบ้างครับ และน่าสนใจเพียงใดครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ประเมินทุกกิจกรรมโดยสังเกตและทำการทดสอบได้คะ
- ผู้วิจัย: ความถี่ในการประเมินเป็นเช่นไร มีการทดสอบบ่อยกี่ครั้ง และได้แจ้งผล การประเมินให้นักเรียนได้ทราบทุกครั้งหรือไม่ครับ
- ผู้ร่วมวิจัย: ประเมินทุกกิจกรรมและแจ้งผลให้ผู้ปกครองรับทราบทุกครั้งคะ
- ผู้วิจัย: ในการวัดความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ผู้สอนได้วัดโดย วิธีการใด ใช้แบบทดสอบลักษณะเป็นเช่นไรตรวจให้คะแนนอย่างไรคะ
- ผู้ร่วมวิจัย: โดยการสังเกตขณะเด็ก ๆ ร่วมกิจกรรมคะ
- ผู้วิจัย: จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนคิดว่า สามารถแสวงหาแนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาเหล่านั้น และสามารถ พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้หรือไม่
- ผู้ร่วมวิจัย: สามารถพัฒนาได้

(เนื้อหาจากการถอดเทปผู้ร่วมวิจัยรายที่2)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น 3 ชุด ชุดที่ 1 นำไปสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย เพื่อให้ทราบปัญหา ชุดที่ 2 นำไปสอบถาม ระดับผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการและผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลบ้านไผ่ทั้งสามแห่ง ชุดที่ 3 นำไปสอบถามหัวหน้าศูนย์และผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ ชนะการประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. 2551 (รายละเอียดแสดงไว้ในภาคผนวก ง.) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจความคาดหวังโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูล สอบถามความคาดหวังของ กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 180 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 ปรากฏผลการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆเป็นดังนี้

#### 1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 12 คน ผู้ปกครอง 144 คน แยกเป็นชาย 51 คน หญิง 105 คน อายุต่ำสุด 18 ปี อายุสูงสุด 69 ปี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มากที่สุด 106 คน รองลงมา ระดับปริญญาตรี 27 คน และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า 23 คน อาชีพส่วนใหญ่รับจ้าง และส่วนใหญ่มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ต่ำกว่าหนึ่งหมื่นบาท

1.2 ความพึงพอใจ ด้านบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามแห่ง ประกอบด้วยลักษณะอาคารและการจัดสถานห้องเรียน การจัดเรื่องเล่นและอุปกรณ์ของเล่น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาระดับปานกลาง ดีที่สุด น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ

1.3 ความพึงพอใจ ด้านครูผู้สอน/ การดูแลเด็กประกอบด้วย ประสพการณ์ วุฒิกการศึกษาปฐมวัย รักและศรัทธาอาชีพครู มีเมตตาและเอาใจใส่เด็ก ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาระดับดีที่ สุด ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ

1.4 ความพึงพอใจด้านตัวเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม ภาษา ส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาดีที่ สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ

#### 1.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.5.1 ความเหมาะสมในเรื่องของอาคารสถานที่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความรับผิดชอบของครูและพัฒนาการของเด็กมีความเหมาะสมดีมาก

##### 1.5.2 ปัญหา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามแห่งมีปัญหาเรื่องความสะอาดของอาคาร สถานที่ ห้องน้ำห้องส้วม การจัดน้ำดื่มสำหรับเด็กไม่เพียงพอเด็กชนชาติกระเปียบวินัย การแต่งกายของเด็กไม่เป็นระเบียบ โต๊ะเก้าอี้ นักเรียน พัฒลมเครื่องเล่นสนามและอุปกรณ์การ

เรียนรู้มีน้อยไม่เพียงพอ ครูขาดการดูแลเอาใจใส่เด็กขาดการดูแลจากผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเก็งและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็ก 2 เทศบาล ทั้งสองแห่งสถานที่คับแคบ อาคารเรียนติดถนนสามด้าน ไม่มีที่จอดรถรับ - ส่งเด็กไม่มีพนักคอยสำหรับผู้ปกครอง ห้องน้ำ ห้องส้วม นอกอาคารไม่เหมาะสม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 โนนสว่าง ถนนทางเข้า ศูนย์ ฯ ขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ/น้ำท่วมขัง ไม่มีทางเดินเชื่อมอาคารเรียนกับโรงอาหาร โรงอาหารโล่งแจ้ง แดดส่องถึงภายใน ถูฝุ่น ฝนสาดเข้าภายในอาคาร

1.5.3 แนวทางแก้ไขในภาพรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามแห่งควรได้รับการปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

- ด้านตัวครู
  1. จัดหาน้ำดื่ม แก้วน้ำ ให้เพียงพอทั่วถึงเด็กทุกคน
  2. จัดหาโต๊ะเก้าอี้สำหรับโรงอาหารและห้องเรียนให้เพียงพอ
  3. การฝึกอบรม สังเกต ดูแลใกล้ชิดเด็กให้มากขึ้น
  4. จัดหาสื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอ/คัดสรรอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับเด็ก
  5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้คำนึงถึงธรรมชาติเด็กให้

อิสระเล่นออกกำลังกายเน้นการเรียนรู้จากธรรมชาติ

- ด้านอาคารสถานที่
  1. จัดสร้างอาคารใหม่(อาคารเรียนโรงอาหาร)
  2. จัดหาสถานที่เพิ่มได้มากขึ้น ปลุกต้นไม้ให้ร่มเงา
  3. จัดความเป็นระเบียบอาคารสถานที่
  4. ทำความสะอาดอาคารสถานที่ ห้องน้ำ - ห้องส้วม ก่อนและหลังเลิกเรียน การทำความสะอาดควรใช้น้ำยาฆ่าเชื้อโรค
  5. จัดให้มีที่จอดรถรับ - ส่งเด็ก
  6. จัดให้มีพนักคอยสำหรับผู้ปกครอง

1.5.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. อยากให้จัดกิจกรรมที่ให้เด็กและผู้ปกครองทำร่วมกัน
2. อยากให้ปลูกฝัง ฝึกให้เด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้น
3. อยากให้ครูสอน อ่าน เขียนและร้องเพลงพร้อมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
4. อยากให้ครูเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็ก



5. การเรียนการสอนควรเน้นที่ตัวเด็กเป็นสำคัญ เอาใจใส่เด็กเป็นรายบุคคล ลดปัญหาเด็กก้าวร้าว และสามารถช่วยเพื่อนได้ พร้อมทั้งให้มีสมุดการบ้าน เพื่อให้ผู้ปกครองสอนการบ้าน

6. ให้ครูรายงานพฤติกรรมเด็กกับผู้ปกครอง

7. ให้ครูคอยรับ - ส่งนักเรียนทุกครั้งเพื่อสอนให้เด็กสวัสดี พ่อ แม่ และครู

2. ผลการสำรวจความเห็นโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลการประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จังหวัดขอนแก่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 73 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 73 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏผล ดังนี้

### 2.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 73 คน เพศชาย 1 คน หญิง 72 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี 29 คน วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี 47 คน สาขาปฐมวัย 13 คน รองลงมาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า 13 คน ต่ำกว่าอนุปริญญา 12 คน และปริญญาโท 1 คน อายุการทำงานและประสบการณ์โดยรวมส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี 34 คน รองลงมา 6 - 10 ปี 31 คน ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 10 คน ผู้ดูแลเด็ก 63 คน

### 2.2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

2.2.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากมี 9 ข้อ คือ ฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่มและมีบทบาทในทุกชั้นตอน, บุคลากรทุกฝ่ายเห็นพ้องร่วมกัน, มีกรอบนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน, มีการจัดหาวิทยากรอย่างเหมาะสม, มีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอย่างเพียงพอ, มีการจัดโครงการการดำเนินการพัฒนาบุคลากร, มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน, มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และ ติดตามผลหลังการพัฒนาบุคลากรว่ามีความเปลี่ยนแปลงเพียงใด รองลงมาระดับมากที่สุด คือ มีการพัฒนาด้าน ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจควบคู่กันไป

2.2.2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร มี 10 ข้อย่อย คือ ให้การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง, บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเข้าฝึกอบรม, มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดทั่วกัน, มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ดูแลเด็กที่บรรจุใหม่หรือสับเปลี่ยนงานใหม่, ศูนย์มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกครูเข้าร่วมสัมมนาด้านการศึกษาต่อ/ ศึกษาดูงาน, มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน, มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ, มีการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความสนใจและความต้องการของบุคลากร, มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินไปตามหน่วยงานต้นสังกัด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม ทุกข้อความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

2.2.3 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร มี 12 ข้อย่อยมีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร, ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา, บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง, บุคลากรนำเอาความรู้ใหม่ๆไปใช้เพื่อพัฒนางาน, วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมเพียงพอ, บุคลากรแต่ละฝ่ายไม่มีความจริงจังในการพัฒนาปัญหาด้านการจัดการ และข้อที่มีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ข้อ คือ ขาดการประสานแผนระหว่างโรงเรียนกับ อปท., ขาดการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร, งบประมาณมีแต่ไม่เพียงพอสำหรับดำเนินการ, จัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับระยะเวลาและกิจกรรมพัฒนา, ขาดเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร, ขาดวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ

## 2.3 ความต้องการพัฒนา

2.3.1 วิธีการพัฒนา มี 5 ข้อย่อย คือ การฝึกอบรม, การศึกษาดูงาน, การนิเทศงาน, การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ การไปทัศนศึกษา ซึ่งทุกข้อมีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

2.3.2 เนื้อหาสาระมี 8 ข้อย่อย คือ หลักสูตรและวิธีการสอน, ระเบียบวิธีวิจัย, การจัดทำแฟ้มสะสมงาน, ทักษะในการปฏิบัติงาน, ทศนคติและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน, บุคลิกภาพและความสัมพันธ์กับบุคคล, การเขียนและเสนอผลงานทางการวิชาการ และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งทุกข้อมีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

2.3.3 ระยะเวลาในการพัฒนาช่วงเวลาควรมีการอบรมสัมมนาอย่างน้อย มี 3 ข้อย่อย คือ เดือนละครั้ง, เทอมละครั้ง และ ปีละครั้ง ทุกข้อมีค่าความถี่ของระดับความเป็นจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

## 2.4 ข้อเสนอแนะ

1. หลักการสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลควรคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 3 อันดับแรกคือ

- 1.1 การส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- 1.2 ต้องให้สอดคล้องกับหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่
- 1.3 ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 อันดับแรก คือ

- 2.1 เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.2 เพื่อให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดียิ่งขึ้น
- 2.3 เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

3. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูหลังจากที่ได้รับการพัฒนาแล้วควรมีลักษณะสำคัญ 3 อันดับแรกคือ

- 3.1 เป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3.2 มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
- 3.3 สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
4. หลักเกณฑ์ในการกำหนดแผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร
  - 3 อันดับแรก คือ
    - 4.1 จัดกิจกรรมให้หลากหลาย เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน
    - 4.2 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม
    - 4.3 กำหนดแผนงาน โครงการให้ตรงกับความต้องการของครู
  5. การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรยึดหลักการใดเป็นสำคัญ 3 อันดับแรกคือ
    - 5.1 ตามความจำเป็นหรือความต้องการของบุคลากรและของโรงเรียน
    - 5.2 เรียงไปตามลำดับ เพราะทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว
    - 5.3 เลือจากบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
  6. เทคนิคการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรเป็นวิธีใด จึงจะเหมาะสมที่สุด 3 อันดับแรกคือ
    - 6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
    - 6.2 การฝึกอบรม
    - 6.3 การสัมมนาทางวิชาการ
  7. ปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 3 อันดับแรก คือ
    - 7.1 จากการส่งเสริมและสนับสนุนของฝ่ายผู้บริหาร
    - 7.2 จากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองบุคลากร
    - 7.3 การจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียง
  8. สาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุผล
    - 8.1 เพราะผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร
    - 8.2 เพราะตนเองไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่เห็นความสำคัญ
    - 8.3 เพราะการสนับสนุนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ
  9. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
    - จากการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนในปัจจุบัน สามารถสรุปได้ดังนี้
      - 9.1 ความเหมาะสม

- 1) ไม่เหมาะสม คือ : จำนวนเด็กมากเกินไปทำให้เกิดปัญหาในการจัดกิจกรรมและควบคุมชั้นเรียน
- 2) เหมาะสม

เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1. สามารถทำกิจกรรมพัฒนาการได้ทั้ง 4 ด้าน 2. ได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาบุคลากร 3. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรม 4. มีหลักสูตรสถานศึกษาและมีการจัดแผนการจัดประสบการณ์ มีความเหมาะสม 5. ให้บริการทั่วถึง มีประสิทธิภาพ 6. เด็กได้รับการพัฒนาเหมาะสมกับวัย และตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ 7. จัดกิจกรรมเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก 8. ให้ชุมชน/ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เช่น เล่านิทาน 9. จัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 10. มีการจัดการเรียนการสอนตามอัตภาพของศูนย์ฯ 11. ครูมีความรู้ความสามารถผู้ปกครองเชื่อถือ 12. ตามแบบแผนการเรียน การสอน มีความเหมาะสมตามวัยเรียน	1. ครูต่อเด็กมากเกินไปควบคุมดูแล และทำกิจกรรมยาก 2. กิจกรรมที่ต้องจัดในแต่ละวัน 6 กิจกรรม มากเกินไป 3. ห้องเรียน/นอน/เล่น ห้องเดียวกัน 4. นักวิชาการ ยังทำงานไม่ตรงตามความต้องการจริงปล่อยให้ ผู้ดูแลเด็ก คิดค้นหาแนวทางเองทำให้ขาดทักษะกระบวนการจัดทำเอกสารและจัดเก็บข้อมูล 5. ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานศูนย์ฯ ไม่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กในวัยนี้ 6. ขาดต้นไม้ร่มเงา 7. มลพิษไอเสียจากการอุนเครื่องรูดฝ้ายป้องกัน 8. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ดีมาก เพราะ อาคารเรียนไม่เหมาะสม

## 9.2 ปัญหา

- 1) การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ต้องการสื่อที่สอดคล้องกับเนื้อหา
- 2) ขาดสื่อ การสอน / ห้องเรียนคับแคบ / เป็นห้องโถงโล่งทุกกลุ่มเรียนอยู่ที่เดียวกัน
- 3) ขาดแผนการสอน / ส่งแต่ หัวหน้าศูนย์ ไปอบรมควรส่งครูทุกคนไป
- 4) เด็กมาจากสิ่งแวดล้อมต่างกัน จึงมีความแตกต่างกัน
- 5) ขาดความร่วมมือของผู้ปกครอง
- 6) การเรียนการสอนยึดหลักการสอนแบบเดิม ๆ
- 7) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการ
- 8) ผู้ปกครอง (ปู่,ย่า,ยาย) ตามใจเด็กมากเกินไปทำให้เด็กมีนิสัยก้าวร้าว
- 9) ครูส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา (เอกปฐมวัย)
- 10) ควรแยกห้องเรียนตามระดับอายุของเด็ก

- 11) ควรจัดบรรยากาศโรงอาหารให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 12) ต้นสังกัดควรจัดให้มีการนิเทศการสอน
- 13) ศูนย์อยู่กับสถานีนอนามัยไม่เป็นสัดส่วน มีคนเข้าออกเป็นประจำเด็กไม่มีสมาธิ
- 14) มีการแต่งตั้ง หัวหน้าศูนย์ จริง แต่ในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับข้าราชการผู้บริหารทั้งหมดผู้ดูแลเด็ก ไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ และจัดหลักสูตรให้ตรงกัน
- 15) ผู้ดูแลเด็ก ขาดทักษะ กระบวนการทำแผนการจัดประสบการณ์ และหลักสูตรสถานศึกษามาใช้ให้ผลสัมฤทธิ์
- 16) งบประมาณ ค่ารายหัวไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย ส่วนงบประมาณ อาคารสถานที่ไม่จัดสรร
- 17) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรได้รับการส่งเสริมเท่าเทียมสถานศึกษา
- 18) รับ ผู้ดูแลเด็ก ไม่ตรงวุฒิ
- 19) ของเล่นในห้องไม่เพียงพอ
- 20) ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่เด็ก
- 21) ยังไม่ค่อยเชี่ยวชาญ
- 22) สถานที่ อาคาร ห้องน้ำ โรงอาหาร ไม่เพียงพอ
- 23) อาคารเรียน / สิ่งแวดล้อม / บุคลากร
- 24) เด็กบางคนพัฒนาการก้าวร้าว/ ไม่ยอมทำตามที่ครูบอก
- 9.3 ความคาดหวัง
- 1) ให้เด็กบรรลุวัตถุประสงค์ โตขึ้นมีคุณภาพ เก่ง ดี มีความสุข
- 2) ขออาคารสถานที่ให้ดีขึ้นได้มาตรฐาน/มีบุคลากรเพียงพอสำหรับจำนวนนักเรียน
- 3) ต้องการให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้เขาเป็นคน เก่ง ดี มีความสุข
- 4) เด็กมีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับอนุบาล
- 5) อยากให้ต้นสังกัดเอาใจใส่และดูแลให้มากกว่านี้
- 6) อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร(ผู้ดูแลเด็ก)
- 7) ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาในชุมชนมากกว่านี้
- 8) จัดอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง
- 9) ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาด้านจิตใจ และอยากให้มหาวิทยาลัยให้การแนะนำ ผู้ดูแลเด็ก บ่อย ๆ

- เดียวกัน
- มาตรฐาน เด็กมีคุณภาพ
- แจ่มใส
- หลักสูตรสถานศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กโดยเฉพาะ เพื่อจะได้มาตรฐานในการจัดประสบการณ์
- หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- อย่างต่อเนื่อง
- ให้ผู้ปกครองดูให้
- ผู้สอนได้ จัดกิจกรรมฯ ได้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของเด็ก/ผู้ปกครอง
- การศึกษาต่อมากขึ้น
- 10) แยกห้องตามระดับอายุ ทำกิจกรรมกลุ่มอายุระดับ
  - 11) อยากรให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาให้ได้
  - 12) เด็กมีพัฒนาการดีด้วยตนเองได้ มีสุขภาพดี ร่าเริง
  - 13) มีสื่อพอเพียงแก่ความต้องการและมีคุณภาพ
  - 14) อยากรให้เด็กเรียนหนังสือได้
  - 15) ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบร่วมกับผู้ดูแลเด็กจัดทำ
    - อยากรให้พัฒนาตัวครูและเด็กให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น
    - ให้แต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ ชำนาญด้านบริหาร
  - รัฐบาลน่าจะผลักดันให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น
  - ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาปรับปรุง
  - ให้เด็กทำกิจกรรมตามที่ครูสอนได้ และสามารถ
  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ จัดกิจกรรมฯ ได้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของเด็ก/ผู้ปกครอง
  - เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านตามวัย/ครูได้รับ
  - ในหนึ่งสัปดาห์ควรจัดเมนูอาหารไม่ซ้ำกัน

#### 9.4 แนวทางแก้ไข

- สื่อให้พอเพียง
- เห็นความสำคัญของเด็ก
- แก้ไขอย่างไร
- ปรับปรุง
- 1) ประสานขอความร่วมมือกับผู้บริหารในการสนับสนุน
  - 2) ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาการบริหารจัดการที่ดี และ
  - 3) อยากรให้ผู้บริหารลงพื้นที่สภาพจริงว่าควรปรับปรุง
  - 4) เสนอแผนงานโครงการต่างๆ เพื่อรับการสนับสนุน
  - 5) จัดอัตราครูให้เพียงพอ
  - 6) พื้นที่ในศูนย์ ห้องเรียน/สนามเด็กเล่นคับแคบ ควร

- 7) ให้การศึกษาต่อ/อบรมแก่บุคคล
- 8) จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และบริหารงานให้
- ซัดเจน โปร่งใส
- 9) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ตรงตามบริบทของ
- ท้องถิ่น
- 10) จัดทำแผนและจัดประสบการณ์เรียนรู้ได้เหมาะสม
- และนำไปใช้ได้จริง
- มีการนิเทศติดตามผล อย่างจริงจัง
  - หน่วยงานที่ได้รับผิดชอบต้องมีความรอบคอบ และเข้าใจ ถึงแก่นแท้ของการบริหารสถานศึกษา ระดับปฐมวัย
  - อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนสะท้อนปัญหา ให้ผู้มีอำนาจ ให้ร่วมรับทราบและแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง และที่สำคัญขอเสนอปัญหานี้ ผ่านท่าน ดร.อาทิตย์ ในอนาคต(เด็กของวิทยานิพนธ์)สะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขร่วมด้วย
  - บุคลากรมีความตระหนัก เข้าใจ บทบาทหน้าที่
- ศึกษาและทุ่มเทปฏิบัติ
- ครูมีการพัฒนาตนเอง
- 9.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- 1) แบ่งเด็กแยกตามอายุ
- 2) มีห้องเรียนที่เพียงพอ
- 3) ควรมีสื่อสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับแผนการจัด
- ประสบการณ์ได้เพียงพอ
- 4) แบ่งห้องเรียนเป็นห้อง ๆ ตามกิจกรรม และให้มี
- ผู้รับผิดชอบประจำห้อง
- 5) ให้ครูสอนอย่างเดียว ไม่ต้องทำความสะอาด
- 6) ดีใจมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การพัฒนา
- บุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
- 7) อยากให้มีปิดเทอม
- 8) ควรให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ
- อยากให้มี นักวิชาการศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ
- ลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยตรง เพื่อนำไปพัฒนา ไม่ใช่มาเฉพาะเวลามีการประกวด หรือมาเพื่อเก็บ
- ข้อมูลไปทำวิจัยเท่านั้น
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต้องเริ่มที่
- 0-5 มีการสร้างคนคุณภาพให้ได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งแต่ระดับชาติท้องถิ่นและ
- ครอบครัว

เรียนรู้อะหว่างหน่วยงาน

- การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีการแลกเปลี่ยน
- สภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้
- ควรให้มีขวัญกำลังใจแก่ ผู้ดูแลเด็ก ทุกคน

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้แยกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของกรรมการศูนย์ฯและผู้ปกครอง 2) ความคิดเห็นต่อการศึกษาปฐมวัยของหัวหน้าศูนย์ฯและผู้ดูแลเด็กมาคิดวิเคราะห์โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการสำรวจข้อมูลตัดสินประเมินหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา ตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้เน้น ให้ผู้วิจัยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย 1)เป็นผู้มีใจกว้าง คือ ยอมรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ยึดมั่น คือมั่นความคิดของตนเองเป็นหลักและตัดสินใจด้วยการมีข้อมูลประกอบเพียงพอ 2) มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น 3)เปลี่ยนความคิดที่ตนมีอยู่ได้ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลมากกว่า 4) กระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูลและความรู้ 5) เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Ennis, 1985 อ้างถึงในทิตินา แซมมณี, 2540)

#### 4.2 ระยะที่ 2 ผลการดำเนินงานการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการสร้างแผนการทำงานเพื่อการวิจัย โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทีมผู้วิจัยมีการรอบ การดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาบุคลากรหลังจากได้ สร้างมิตรภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกันระหว่างวิจัย แล้วผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันจัดทำแผนการทำงานเพื่อการวิจัยที่มีข้อความประกอบด้วยจะทำ อะไร เมื่อไร ใครจะเป็นคนทำและทำอย่างไร เมื่อทำเสร็จเรียบร้อยแล้วก็แจกให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคน

##### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Action Research spiral No 1)

##### ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (planning)

ในขั้นตอนการวางแผน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้วิเคราะห์ร่วมกันให้ทราบถึงสภาพที่เคย เป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาที่เป็นภาพรวม การประเมินเพื่อกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา และจัดทำ แผนปฏิบัติเพื่อการดำเนินงาน หลังสิ้นสุดการดำเนินงานผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับ ขั้นตอนการวางแผนไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมาสภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหา 2) ขั้นตอนการกำหนดปัญหาและทำความเข้าใจปัญหา 3) ขั้นตอนประเมิน ประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา 4) ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม และ 5) การประเมินและสรุปผล

##### ผลการวางแผนกลยุทธ์

ผลการวางแผนกลยุทธ์จากการประชุมร่วมระหว่างผู้วิจัยและผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6 วิธี คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การมอบหมายงาน 3) การศึกษาดูงาน 4) การสาธิตการสอน 5) การนิเทศภายใน 6) การนิเทศแบบคลินิก



ตารางที่ 6 ผลการวางแผนกลยุทธ์

ระยะเวลา	กิจกรรมพัฒนา	สถานที่	หมายเหตุ
21-22 มีนาคม 2552	อบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 1.1 จัดทำระบบประกัน คุณภาพ 1.2 แผนพัฒนาการศึกษา 1.3 หลักสูตรการสถานศึกษา 1.4 วิจัยในชั้นเรียน	ห้องประชุมสภาเทศบาล เมืองบ้านไผ่	วิทยากร อ. พิรัฐ พลภูมิรัฐ
ระยะเวลา	กิจกรรมพัฒนา	สถานที่	หมายเหตุ
25 มีนาคม 2552	มอบหมายงานครั้งที่ 1 -แบ่งผู้ร่วมวิจัยเป็น 3 กลุ่ม ตามสถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2	ผู้วิจัย
13-15 ตุลาคม 2552	อบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 -การเขียนแผนการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นการบูรณาการ	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	วิทยากร รศ. เกื้อจิตต์ ฉิมทิม และคณะ
16 ตุลาคม 2552	การมอบหมายงานตามกลุ่ม		ผู้วิจัย
3 พฤศจิกายน 2552	ศึกษาดูงาน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า อ.พล จ.ขอนแก่น	ผู้บริหาร อบต.โนนข่า ปลัดเทศบาล นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก
7-8 พฤศจิกายน 2552	อบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 3 -ทบทวนการเขียนแผน การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ -สาธิตการสอน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
15-30 พฤศจิกายน 2552	นิเทศภายใน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3	หัวหน้าศูนย์ฯและผู้ ได้รับมอบหมายของ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กแต่ละแห่ง
13-16 ธันวาคม 2552	นิเทศแบบคลินิก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3	ผู้วิจัย ผู้อำนวยการ กองการศึกษาและ หัวหน้าศูนย์ฯ ทั้ง 3 แห่ง

## ผลการกำหนดตัวชี้วัด

ผลการสนทนากลุ่มที่พิจารณาเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งเชิงกระบวนการและเชิงผลลัพธ์  
ของลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับต่าง ๆ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7- 8

## ตารางที่ 7 ตัวบ่งชี้ เชิงกระบวนการ และผลลัพธ์ของลักษณะของการเรียนรู้ในระดับบุคคล

ลักษณะของการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ผลลัพธ์
1. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. ตรงเวลา 2. รักการอ่าน 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. เข้ารับการศึกษาดูงาน 5. สมัครเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	1. มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น 2. มีความรู้เพิ่มขึ้น 3. ทันทเหตุการณ์ 4. มีเครือข่ายการทำงาน
2. ตระหนักในการแสวงหาความรู้	1. นำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน 2. ชักชวนเพื่อนร่วมงานอื่นให้แสวงหาความรู้	1. มีเวลาให้กับการพัฒนาตนเอง 2. เข้าหาแหล่งความรู้ด้วยความสมัครใจ
3. ทนต่อการเปลี่ยนแปลง	1. รู้แหล่งของข้อมูลข่าวสาร 2. เลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการติดตามข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม	1. มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย 2. ปรับปรุงงานของตนให้ทันสมัย 3. อธิบายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 4. สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการติดตามข้อมูลข่าวสาร
4. มีความรับผิดชอบและมีความริเริ่มสร้างสรรค์	1. เห็นความสำคัญของเวลา 2. ตั้งใจทำงาน 3. กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	1. ตรงต่อเวลา 2. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ 3. มีวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติใหม่ๆ
5. การมีส่วนร่วม	1. ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรม 2. ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็น	1. ได้ร่วมวางแผนการทำงาน 2. ได้ร่วมปฏิบัติงาน 3. ได้ร่วมประเมินผลการทำงาน 4. ได้ร่วมภาคภูมิใจ 5. ได้ร่วมเผยแพร่ผลงาน
6. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน	1. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 2. ฝึกใช้เทคโนโลยีที่จำเป็น ต้องใช้ในการทำงาน	1. ใช้ internet ในการสืบค้นความรู้ได้ 2. ใช้โปรแกรม MS-office ช่วยในการปฏิบัติงานได้ 3. มี E- mail address และสามารถประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติได้

ตารางที่ 7 ตัวบ่งชี้เชิงกระบวนการและผลลัพธ์ของลักษณะของการเรียนรู้ในระดับบุคคล (ต่อ)

ลักษณะของการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ผลลัพธ์
7. คิดและทำอย่างเป็นระบบ	1. นำวงจรคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน 2. มีการนำแผนฯไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3. มีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. มีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงาน
8. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อการปฏิบัติงาน	1. รู้จักปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน 2. ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน 3. กล้าเสนอแนะผลการปฏิบัติงาน	1. ยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานและยอมรับคำชี้แนะ 2. บรรยากาศทำงานดีขึ้น 3. ทำงานกับเพื่อนอย่างมีความสุข 4. มีรายงานผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการและตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ของลักษณะของการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม

ลักษณะของการเรียนรู้	ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์
1. ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน	1. จัดให้มีการประชุมอบรม 2. จัดหาแหล่งเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียน	1. มีศูนย์การเรียนรู้ หรือแหล่งเรียนรู้ หรือมุมความรู้ ป้ายนิเทศ หนังสือ 2. มีการอบรมการใช้ software ต่าง ๆ และการใช้ internet
2. มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ	1. กำหนดเป็นนโยบายสำคัญ 2. ติดตามผลอย่างจริงจัง	1. มีหลักเกณฑ์การแข่งขันที่ชัดเจน 2. มีสวัสดิการในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 3. มีการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัลและเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่น
3. มีการยอมรับในความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	1. ประชุมวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละงาน	1. มีคำสั่งมอบหมายงานที่ทุกคนพอใจ 2. แต่ละคนได้รับผิดชอบงานที่ตนถนัด
4. มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน	1. จัดหาสถานที่และให้โอกาสสมาชิกได้พบปะพูดคุยกัน	1. มีสถานที่ และผู้รับผิดชอบในการพบปะพูดคุย 2. มีกำหนดเวลาในการพบปะพูดคุยที่ชัดเจน

ตารางที่ 8 ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการ และตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ของลักษณะของการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม  
(ต่อ)

ลักษณะของการเรียนรู้	ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์
5. มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	1. จัดทำกิจกรรมให้สมาชิกได้ปฏิบัติร่วมกัน 2. สร้างเอกลักษณ์ของทีม	1. มีคู่งานที่สามารถปฏิบัติแทนกันได้ 2. สามารถเรียกใช้ข้อมูลจากเครือข่ายได้ 3. มีกิจกรรมที่สมาชิกได้ปฏิบัติร่วมกัน 4. มีเอกลักษณ์ของทีม
6. มีองค์ความรู้ใหม่	1. รายงานผลการปฏิบัติงาน 2. รายงานผลการวิจัย หรือ การศึกษาค้นคว้า	1. มีการนำข้อมูลเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงาน 2. มีการประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ข้อสรุปที่ค้นพบ

### ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (acting)

ในขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ยึดถือหลักการที่สำคัญคือ “หลักการมุ่งการเปลี่ยนแปลงและมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผล” โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกิจกรรม ดังรายละเอียดดังนี้

#### กิจกรรมที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

##### การฝึกอบรมครั้งที่ 1

เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถในการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อได้ผู้วิจัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและสามารถในการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา การทำแผนพัฒนา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน คือวันที่ 21-22 มีนาคม 2552 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ลักษณะการอบรมเป็นการฟังบรรยาย ระดมสมอง ร่วมแสดงความคิดเห็นและฝึกปฏิบัติโดยวิทยากรทำรูปแบบการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษารูปแบบโครงการจัดการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา โครงการการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาได้ฝึกปฏิบัติสำหรับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผู้เข้ารับการอบรมได้นำหลักสูตรสถานศึกษาของปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ปรับปรุงให้ดีขึ้น

จากการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า กลุ่มเป้าหมาย สามารถฝึกปฏิบัติการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาโรงเรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียนได้

## กิจกรรมที่ 2 การมอบหมายงาน

การมอบหมายครั้งที่ 1 งานให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติการโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 บ้านแก่ง มีผู้ร่วมวิจัยจำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 เทศบาลมีผู้ร่วมวิจัย 6 คน และกลุ่มที่ 3 โนนสว่างมีผู้ร่วมวิจัย 6 คน โดยมอบหมาย ให้แต่ละกลุ่มจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แผนพัฒนาสถานศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและทำวิจัยในชั้นเรียน ระหว่างวันที่ 30 เมษายน 2552 เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นทั้ง 3 กลุ่มได้นำผลงานทั้งหมดมาเสนอในที่ประชุมร่วมระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ระหว่างวันที่ 1-5 พฤษภาคม 2552

ผลการมอบหมายงานครั้งนี้ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนทำวิจัยในชั้นเรียนได้

## การฝึกอบรมครั้งที่ 2

เมื่อผู้วิจัย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาระบบการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันพิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อจะได้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์จึงได้ร่วมกันกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนผังความคิด และการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตลอดจนการสาธิตการสอน ระหว่างวันที่ 13-15 ตุลาคม 2552 และระหว่างวันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2552 ลักษณะการอบรมเป็นการฟังบรรยาย ระดมสมองและร่วมแสดงความคิดเห็น ฝึกปฏิบัติและสาธิตการสอน

## กิจกรรมที่ 3 การสาธิตการสอน

### การมอบหมายงานครั้งที่ 2

หลังการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ จึงมอบหมายให้ทั้ง 3 กลุ่ม วิเคราะห์หลักสูตร เขียนแผนผังความคิด และเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำผลงานเสนอในที่ประชุมเพื่อเลือกรูปแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ดีที่สุด 1 แผน ได้แก่แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มที่ 2 เทศบาล โดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้สาธิตการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่จัดทำไว้ ผู้วิจัยที่เหลือเป็นผู้สังเกตการสอน

ผลการมอบหมายงานพบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์หลักสูตร เขียนแผนผังความคิดและเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตลอดจนสามารถทำแผนไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กิจกรรมที่ 4 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างโลกทัศน์ให้กับผู้วิจัย และเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ที่ไปศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 17 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มข้างต้น ศึกษาดูงานวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประเด็นสำคัญในการศึกษาดูงานและกำหนดให้สมาชิกที่ไปศึกษาดูงานร่วมกัน รับผิดชอบในการหารายละเอียดตามประเด็นที่กำหนดให้แล้วนำมาสรุปและรายงานผลต่อที่ประชุมหลังเสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน ประเด็นในการศึกษาดูงานมีดังนี้

1. จุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา
2. วิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. การจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
4. การเยี่ยมชั้นเรียน
5. การวัดผลและประเมินผล
6. การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
7. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
8. วิธีบริหารจัดการและการกำกับติดตามผล
9. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การศึกษาดูงานครั้งนี้ จะเป็นการเข้าเยี่ยมชมสถานที่ กิจกรรมหน้าเสาธง เยี่ยมชมห้องเรียน ศึกษาเอกสาร พังบรรยายสรุป สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอบถาม และห้องปฏิบัติการสภาพความสำเร็จ

#### กิจกรรมที่ 5 การนิเทศภายใน

การนิเทศติดตามเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้ผู้สอนทราบปัญหาและอุปสรรคของตนเองเกิดความมั่นใจการพัฒนาตนเองกิจกรรมการนิเทศภายในมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ คือทำระบบประกันคุณภาพ แผนพัฒนาการศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนวิจัยในชั้นเรียนโดยกำหนดกิจกรรมการนิเทศคือ การสังเกตการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำและการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

#### ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (observing)

ในขั้นตอนการสังเกตผล ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมประชุมปฏิบัติการ กำหนดรูปแบบการสังเกตผลตามสภาพจริง โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริงทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังได้การเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนการสังเกตผลได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มเพื่อประเมินและสรุปผล

## ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting)

ในขั้นตอนการสังเกตผล ผู้วิจัยได้ยึดถือหลักการที่สำคัญคือ “หลักการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินตนเอง ตลอดจนการเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ทำสำเร็จทำไม่สำเร็จสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

### ผลการปฏิบัติการ

#### 1. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Reflection on Action Research Spiral No.1)

##### 1.1 การฝึกอบรมครั้งที่ 1

ผลการดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 21-22 มีนาคม 2552 สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำวิจัยชั้นเรียนได้สมบูรณ์และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

##### 1.2 การมอบหมายงานครั้งที่ 1

ผู้วิจัยและผู้วิจัยได้นำแบบสังเกตไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการนิเทศติดตามการมอบหมายงานการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาและวิจัยชั้นเรียนผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำคู่มือการทำงานข้างต้นได้สำเร็จและนำไปใช้ในสถานศึกษา

##### 1.3 การฝึกอบรมครั้งที่ 2

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 13-15 ตุลาคม 7-8 พฤศจิกายน 2552 เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการบูรณาการด้านเนื้อหา ทักษะ/กระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งใช้กิจกรรมหลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรม ที่เอื้อให้ผู้เรียน ค้นพบคำตอบหรือองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการสาธิตการสอน

กิจกรรมที่เน้นกระบวนการและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้กิจกรรมที่ใช้สื่อที่หาง่าย ประหยัดและคุ้มค่า และกิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น วิทยากรบรรยายให้ความรู้ ศึกษาเอกสารฝึกปฏิบัติ ตามรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดได้โดยผู้วิจัยต้องศึกษาเอกสาร ศึกษาหลักสูตรและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจัดทำตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้กิจกรรมและเวลาเรียน ผู้วิจัยแต่ละกลุ่มร่วมกันพัฒนาแผนการเรียนการสอนสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน การทดลองใช้แผนการสอนดังกล่าวในห้องเรียนจริง และการปรับปรุงแผนร่วมกัน

##### 1.4 การมอบหมายงานครั้งที่ 2

ผู้วิจัยได้นำความรู้ความเข้าใจมาสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำการวิเคราะห์ หลักสูตร เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนได้ และสามารถสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำไว้ ตลอดจนสังเกตการสอนได้

### 1.5 การศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยและผู้วิจัยได้ศึกษาดูงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่าสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอลาด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายอดเยี่ยมระดับประเทศรางวัลที่ 1 จากกระทรวงสาธารณสุข และได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดกลาง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา ปลัดเทศบาล นักบริหารการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้จัดกิจกรรมบรรยาย การอภิปรายซักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาเอกสาร ผลการศึกษาดูงาน พบภาพความสำเร็จของผู้ร่วมวิจัยทั้ง 17 คน คือมีความรู้ความเข้าใจ ได้รับประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาดูงานและมีความพึงพอใจในการศึกษาดูงาน ส่วนข้อจำกัดในการศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้แก่ความไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในระยะแรก ผู้วิจัยต้องคอยกระตุ้นให้กำลังใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นนำทาง จากนั้นก็ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยสอบถามต่อไป



ภาพที่ 16 ที่ศนศึกษาดูงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า อพล จ.ขอนแก่น





ภาพที่ 17 การสัมมนาทางวิชาการ ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารฟังบรรยายสรุป แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และเยี่ยมชั้นเรียน ผู้ร่วมวิจัยทุกคนตั้งใจรับฟัง ศึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นที่น่าพอใจ

### 1.6 การนิเทศภายใน

ผู้วิจัยทุกคนทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง กลุ่มที่ 2 เทศบาล และกลุ่มที่ 3 โนนสว่าง มีความรู้ความเข้าใจมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ดูแลเด็กด้วยกันเองมีหลักฐานการทำงาน เมื่อสังเกตผู้เรียน ๆ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มมากขึ้น สามารถสาธิตการสอนตามแผนการจัดกิจกรรมที่จัดทำขึ้น และสามารถสังเกตการสอนตลอดจนเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กทั้งสามแห่ง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นเชิงวิชาการมากขึ้น

สรุปการสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Reflection on Action Research Spiral No.1)

จากการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง กลุ่มที่ 2 เทศบาล และกลุ่มที่ 3 โนนสว่าง ให้จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และหลักสูตรสถานศึกษาได้ทุกกลุ่ม ในส่วนของการวิเคราะห์หลักสูตร เขียนแผนผังความคิด เขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การสาธิตการสอน และการนิเทศภายใน ซึ่งพบว่ากลุ่มที่ บุคลากร 3 ใน 5 คนสามารถทำงานตามคู่มือได้ครบถ้วน แต่อีก 2 คนยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ส่วนกลุ่มที่ 2 บุคลากร 5 ใน 7 คน สามารถทำงานตามคู่มือได้ครบถ้วนถูกต้องแต่อีก 2 คน ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม และกลุ่มที่ 3 บุคลากร 4 ใน 5 สามารถทำงานตามคู่มือได้ครบถ้วนถูกต้องแต่

อีก 1 คน ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่ง 5 คนที่กล่าวมาทั้ง 3 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ ขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้ที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายการปฏิบัติการเรียน การสอนที่ต้องจัดหาแหล่งเรียนรู้ได้ตรงตามเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนจริงและกิจกรรมการนิเทศภายในโดยการสังเกตการสอนการให้คำปรึกษาแนะนำ และเยี่ยมชั้นเรียนสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจพบว่ากลุ่มเป้าหมายใช้เทคนิค และวิธีการออกแบบการเรียนรู้ไม่หลากหลายการจัดหาแหล่งเรียนรู้แก่ผู้เรียนน้อยเกินไปไม่ สัมพันธ์กับเนื้อหาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควรผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ ประชุมปรึกษาหารือกันสรุปการสะท้อนผลกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 1 ว่าควรจัดให้ กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอน จัดทำทะเบียนแหล่งการ เรียนรู้ที่สำคัญในท้องถิ่นที่หลากหลาย ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพิ่มเติมและใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรมการนิเทศแบบคลินิก โดยเน้นพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในขั้นตอนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเป็นพิเศษคือขั้นกำหนดหัว เรื่อง ขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้และขั้นปฏิบัติการสอนในวงรอบที่ 2 ต่อไป

## วงจรถัดไป

### 3. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Action Research Spiral no.2)

#### ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ประชุมวางแผนดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 เมื่อวันที่ 13-16 ธันวาคม 2552 ที่ประชุมมีมติให้ใช้พิจารณาการพัฒนาโดยการศึกษาศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เรื่อง “การเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ของ บุรชัย ศิริมหาสาร(2545)และดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกเพื่อให้กลุ่ม ผู้วิจัยสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยเน้นในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขใน ขั้นตอนที่ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ดีในวงรอบที่ 1 คือขั้นกำหนดหัวเรื่องขั้นการออกแบบเรียนรู้ และ ขั้นปฏิบัติการสอนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวงรอบที่ 2 และแผนการกำหนดการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศแบบคลินิกตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ตารางการนิเทศแบบคลินิก วงรอบที่ 2

วัน	เวลา	ชั้นกลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรมการนิเทศ	ผู้นิเทศ
13 ธ.ค. 52	15.30	กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง 5 คน กลุ่มที่ 2 เทศบาล 7 คน กลุ่มที่ 3 โนนสว่าง 5 คน	ประชุมก่อนการสังเกตการสอน	ผู้วิจัย ผอ.กองการศึกษา
14 ธ.ค. 52	9.00-11.00	กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง เด็กเล็ก 1 เด็กเล็ก 2 เด็กเล็ก 3 เด็กเล็ก 4	- สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน - สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน	ผอ.กองการศึกษา หัวหน้าศูนย์ฯ 1 หัวหน้าศูนย์ฯ 2 หัวหน้าศูนย์ฯ 3
15 ธ.ค. 52	9.00-11.00	กลุ่มที่ 2 เทศบาลฯ เด็กเล็ก 1 เด็กเล็ก 2 เด็กเล็ก 3 เด็กเล็ก 4 เด็กเล็ก 5	- สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน - สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน	ผู้วิจัย ผอ.กองการศึกษา หัวหน้าศูนย์ฯ 1 หัวหน้าศูนย์ฯ 2 หัวหน้าศูนย์ฯ 3
16 ธ.ค. 52	9.00-11.00	กลุ่มที่ 3 โนนสว่าง เด็กเล็ก 1 เด็กเล็ก 2 เด็กเล็ก 3	- สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน - สังเกตการสอน - วิเคราะห์การสอน	ผู้วิจัย ผอ.กองการศึกษา หัวหน้าศูนย์ฯ 1 หัวหน้าศูนย์ฯ 2 หัวหน้าศูนย์ฯ 3

**ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (re-action)**

ในขั้นตอนการปฏิบัติใหม่ ผู้วิจัยได้ยึดถือหลักการที่สำคัญ คือ “หลักการมุ่งการเปลี่ยนแปลงและมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลและหลักการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัย การวิเคราะห์หวัพาทษและการประเมินตนเอง ตลอดจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนการปฏิบัติได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการกำหนดแนวปฏิบัติ 2) ขั้นตอนปฏิบัติกิจกรรม และ 3) ขั้นตอนการประเมินและสรุป ดังนี้

1) ขั้นตอนกำหนดแนวปฏิบัติ ในขั้นนี้ มุ่งหวังให้มีการระบุวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมายของขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ โดยวิธีการระดมสมอง เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติในโดยจัดการเรียนรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (1) จัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ

เพื่อปรึกษาหารือกันในการเตรียมการจัดการเรียนรู้ (2) สร้างข้อตกลงร่วมกัน และ (3) การปฏิบัติ

- 2) ขั้นตอนปฏิบัติกิจกรรม ชั้นนี้ มุ่งหวังให้ปฏิบัติงานตามโครงการกิจกรรมเดิม
- 3) ขั้นตอนการประเมินและสรุป กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานใหม่

#### ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observation)

ในขั้นตอนการสังเกตผลใหม่ ผู้วิจัยได้ยึดถือหลักการที่สำคัญคือ “หลักการการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง” โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริงทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังที่ชัดเจนขึ้น ได้การเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง และต้องการความรู้จากการปฏิบัติมีอะไรบ้าง

หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนการสังเกตผลได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนกำหนดรูปแบบและวิธีการ 2) ขั้นตอนการสังเกตและเสนอรายงานผล และ 3) ขั้นตอนประเมินและสรุปยังคงใช้รูปแบบเดิมกับการวิจัยในวงจรที่ 1 ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผลซึ่งปรากฏผลการสังเกตผลเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว

ผลการดำเนินกิจกรรมการนิเทศแบบคลินิกกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติมทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น จากการที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดำเนินกิจกรรมการนิเทศแบบคลินิกแล้วผู้วิจัยได้สังเกตการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของกลุ่มเป้าหมายได้รวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ กิจกรรม และเวลาเรียน กลุ่มเป้าหมายทั้ง 17 คน สามารถจัดทำตารางวิเคราะห์ทำเนื่อหาตามหัวข้อของหลักสูตร (Theme) ที่ต้องการให้เด็กได้เรียนรู้และเชื่อมโยงเนื้อหาอย่างสัมพันธ์และต่อเนื่องกับกิจกรรมหลักได้แก่ กิจกรรมเสรี สร้างสรรค์ (ศิลปะศึกษา) เคลื่อนไหวและจังหวะ เสริมประสบการณ์กลางแจ้งและเกมการศึกษาได้ดีทำให้เด็กมีความเข้าใจในหัวข้อหรือเนื้อหานั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

การออกแบบการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้หลากหลายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา หลักสูตรและวัยของผู้เรียนโดยยึดการจัดการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญกิจกรรมประจำวันจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดขึ้น กิจกรรมที่จัดจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เด็กมีโอกาสได้เล่น เพราะเด็กวัยนี้ เรียนรู้จากการเล่น การที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตขณะที่เล่นจะทำให้เด็กได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมการจัดการจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงระดับพัฒนาการของเด็กกิจกรรมที่ต้องใช้สมาธิมากสำหรับเด็กอายุ 3-4 ขวบ จึงไม่ควรเกิน 10-15 นาที กิจกรรมกลางแจ้งหรือกิจกรรมศิลปะอาจใช้เวลาได้นานถึง 40-60 นาทีได้ และกิจกรรมประจำวันควรมีความสมดุลของกิจกรรมเช่น กิจกรรมกลางแจ้ง - ในร่มกิจกรรมกลุ่ม-เดี่ยว กิจกรรมที่ต้องใช้เสียงและพลังงานมากกิจกรรม

เรียบเป็นต้น และกิจกรรมต้องมีลักษณะเป็นบูรณาการ (Intergraded) คือ การจัดได้ทุกกิจกรรมเสริมให้เด็กมีความเข้าใจในหัวข้อ (Theme) นั้น

การจัดกิจกรรมประจำวัน กลุ่มเป้าหมายทุกคนได้ร่วมกันจัดทำตารางกิจกรรม (Schedule) ซึ่งจะกำหนดไว้คร่าว ๆ ว่า ในวันหนึ่ง ๆ จะมีกิจกรรมอะไรเกิดขึ้นในเวลาใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้เด็กทราบว่าเขาจะต้องทำอะไรบ้าง กิจกรรมอะไรจะเกิดขึ้นหลังจากกิจกรรมนี้ จบซึ่งตารางกิจกรรมนี้ จะช่วยให้เด็กเกิดความมั่นคงทางจิตใจ

กระบวนการหรือวิธีการสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะถ่ายทอดเนื้อหาให้เป็นกิจกรรมเพื่อให้เด็ก ได้เกิดการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายทุกคนสรุปได้ว่าวิธีการสอนที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กในวันนี้ คือการจัดเป็นมุมเล่นเพราะการเล่นคือการเรียนรู้สำหรับเด็กโดยปกติแล้วการจัดกิจกรรมประจำวันจะจัดไว้เป็นมุมเล่นประมาณ 5-6 มุม เช่น มุมดนตรี มุมศิลปะ มุมเล่นบทบาทสมมุติ เป็นต้น มุมเล่นต่าง ๆ จะมีคงเดิมแต่รายละเอียดเนื้อหาของแต่ละมุมจะเปลี่ยนไปตามหัวข้อของหลักสูตร(Theme) ที่ต้องการสื่อให้เด็กได้เรียนรู้ เช่น เนื้อหาเรื่องยานพาหนะมุมดนตรีก็จะเลือกร้องเพลงที่เกี่ยวกับยานพาหนะ มุมนิทานก็จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเดินทางเป็นต้นการเปลี่ยนเนื้อหาจะเป็นการกระตุ้นความสนใจไม่ไห้มุมเล่นนำเป็อการจัดเป็นมุมเล่นจะเปิดโอกาสให้เด็กได้ตัดสินใจเลือกเล่นเองโดยอิสระเด็กจะได้อู้จักรอู้จักอดทนถ้าในมุมนั้นมีคนอื่นเล่นอยู่ถ้าเขาต้องการจะเล่นด้วยกันเขาจะเรียนรู้ว่าเขาควรจะทำตัวอย่างไรจึงจะเป็นที่ยอมรับ เมื่อเล่นแล้วเขาจะได้พึงพอใจกับผลงานที่เขาสร้างขึ้นหรือทำลายมันเสียก็ได้เพื่อเป็นการระบายอารมณ์บางมุมจะช่วยให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กคนอื่นขณะเล่น เช่น การเล่นขายของในมุมเล่นบทบาทสมมุติหลักสำคัญของการจัดมุมเล่น คือ 1) อุปกรณ์ต้องมีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก 2) เด็กจะต้องมีโอกาสเลือกเล่นด้วยตนเองอย่างเสรี และเด็กควรจะได้เล่นจนกว่าเขาจะพอใจ 3) อุปกรณ์การเล่นในมุมต่าง ๆ จะต้องมึจำนวนที่เหมะสมกับเด็ก จัดวางไว้เรียบร้อยสะดุดตาและอยู่ในสภาพพร้อมจะใช้ได้

การประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถดำเนินกิจกรรมขั้นประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาและคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการวัดในแต่ละแผนโดยมีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้หลังจากทำการสอนตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนและจัดผลการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น

### สรุปผลการดำเนินกิจกรรมกรณีศึกษาแบบคลินิกวงรอบที่ 2

จากการที่กลุ่มเป้าหมายทั้ง 17 คน ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนและตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมและได้เชิญผู้อำนวยการกองการศึกษาให้คำปรึกษาและนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัยผู้อำนวยการกองการศึกษาและหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามแห่งเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมนี้เทศแบบคลินิกพบว่าผู้วิจัยกลุ่มเป้าหมายทั้ง 17 คน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการดีขึ้นและ

สามารถออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาาร่วมกันและสิ่งสำคัญก็คือผู้วิจัยเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อไป

### **ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re - reflection)**

ในขั้นตอนการสังเกตผลผู้วิจัยยังคงยึดถือหลักการที่สำคัญคือ“หลักการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน วิเคราะห์วิพากษ์ และประเมินตนเอง ตลอดจนการเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ” โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมดโดยใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติเช่นเดียวกับการดำเนินการในขั้นตอนที่ 5 ที่มีการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการสังเคราะห์ความรู้ ขั้นตอนการนำเสนอรายงาน และขั้นตอนประเมินและสรุปผล

1) ขั้นตอนสังเคราะห์ความรู้ ในขั้นนี้ มุ่งหวังให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมดของกลุ่มย่อยตนเอง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและร่วมกับกลุ่มย่อยอื่น สรุปผลการวิจัยทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ทำสำเร็จทำไม่สำเร็จ สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2) ขั้นตอนการนำเสนอรายงาน ในขั้นนี้ มุ่งหวังให้กลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มเสนอรายงานที่กลุ่มย่อยตนเองสรุปในขั้นสังเคราะห์ความรู้ให้ที่ประชุมทราบถึงสิ่งที่ทำสำเร็จทำไม่สำเร็จ สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น การผู้รายงานเรียงลำดับ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตกลงร่วมกันให้แต่ละกลุ่มรายงานผลการดำเนินงานเรียงลำดับโดยเริ่มจากกลุ่มผักระบายงานโครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย กลุ่มต้นหอมรายงานโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลุ่มผักบุ้งรายงานโครงการพัฒนาการจัดการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและจัดการงานวิชาการและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร

3) ขั้นตอนประเมินและสรุปผล กล่าวโดยสรุป จากการดำเนินงาน 6 กิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การมอบหมายงาน 3) การสาธิตการสอน 4) การศึกษาดูงาน 5) การนิเทศภายใน 6) การนิเทศแบบคลินิก

### **4. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Reflection on Action Research Spiral No 2)**

การพัฒนาบุคลากรในการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการนิเทศแบบคลินิกพบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 17 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดีขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถนำเนื้อหาทบทวนวิเคราะห์ความสัมพันธ์และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แยกเป็นหัวข้อสำคัญที่เด็กต้องเรียนรู้วิเคราะห์เชื่อมโยงให้เกิดการบูรณาการโดยใช้กิจกรรมหลักมาออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและวัยของเด็ก จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นกิจกรรมกลุ่มหรือรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง โดยมีการวัดผลและประเมินผลตาม

สภาพจริง ครูเกิดความมั่นใจในเนื้อหาวิชา กล้าคิด กล้าทำกล้าแสดงออกร่วมกิจกรรมกลุ่มเป็นอย่างดี ฝึกปฏิบัติได้จริง ได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน

จากการสะท้อนผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ทั้ง 3 แห่ง โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสาธิต การสอน การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน และการนิเทศแบบคลินิกโดยจัดทำแผนการสอนที่มีกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายดำเนินการพัฒนาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research :PAR) ตามขั้นตอนจำนวน 2 รอบ โดยแต่ละรอบนั้นผู้วิจัยได้นำเสนอให้ถึงกิจกรรมการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมที่ ๕ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (plan) ขั้นตอนปฏิบัติการตามแผน (act) ขั้นสังเกต (Observe) และขั้นสะท้อนผล (reflect) ข้อค้นพบโดยรวมกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองสูงมาก ได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา ทั้ง 2 วนรอบเป็นอย่างดีทำให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดีทำให้เด็กมีคุณลักษณะพึงประสงค์และมีพัฒนาการทุกด้านอย่างน้อยเป็นไปตามวัย และสามารถใช้เป็นแนวทางให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (Conclusion)

ในขั้นตอนการสรุปผล ผู้วิจัยยึดถือหลักการที่สำคัญคือ “หลักการการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน” โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปผลการวิจัยตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-9 และถอดบทเรียนภายใต้หลักการ 4 ประการ (โกมล สนั่นก้อง, 2550) คือ 1) เป็นธรรมชาติ สบายๆ ในทำที่การร่วมถอดบทเรียน 2) เรียบง่าย แต่มีแบบแผน (สัมพันธ์กัน แต่มีช่องว่างให้กัน) 3) เห็นหน้ากันทุกคน (เห็นรอยยิ้ม อุดมการณ์ และการพูดคุย) และ 4) เห็นข้อมูลเหมือนกันไปพร้อมกัน (ตรวจสอบ/สอบถามและเพิ่มเติมได้) พร้อมแสดงข้อมูล สถิติ ภาพถ่าย เอกสาร ผลการ





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ผู้วิจัยนำเสนอมาตั้งแต่ต้นนั้น ดำเนินการตามวงจรของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) จำนวน 2 วนรอบ 10 ขั้นตอนเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 5.1 ระยะเวลาที่ 1 การเตรียมการ

ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอกรอบความคิดของการวิจัย ประโยชน์ที่ผู้ร่วมวิจัยจะได้และยอมรับสิทธิของผู้ที่ไม่ประสงค์ที่จะร่วมวิจัย รวมทั้งสร้างความตระหนักในการวิจัยและการปฏิบัติงานควบคู่กันไป โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงดำเนินการประชุมเป็นขั้นตอนคือ ขั้นตอนการสร้างมิตรภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขั้นตอนการสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกับ ขั้นตอนการวางแผนที่การทำงาน (Road map) เพื่อการวิจัย และขั้นตอนการประเมินสรุปผล โดยมีการอภิปรายบรรยายและซักถาม

##### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation)

###### 1.1 การสำรวจสภาพปัญหา

1.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.1.2 กำหนดตัวบุคคลที่จะให้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

1.1.3 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1.1.4 กำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากร

1.1.5 จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ

1.1.6 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

###### 1.2 การสร้างความตระหนัก

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันหลอมรวมแนวคิดและประสบการณ์และข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาเพื่อ ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาแผนพัฒนาและนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

## 5.2 ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาบุคลากร

### ผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 (Action Research Spiral no.1)

#### ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Plan)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้งสามแห่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายของการวิจัย เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานก่อนที่จะวางแผนพัฒนาเป็นลักษณะของการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของผู้ดูแลเด็กทุกคนที่ทำอยู่ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันจัดทำขึ้นและนำไปใช้สอบถามผู้ดูแลเด็กกลุ่มเป้าหมาย (รายละเอียดแบบสอบถามแสดงไว้ในภาคผนวก ง) นอกจากนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายงานประเมินผลการอบรมของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น แผนการจัดกิจกรรมที่ผู้ดูแลจัดทำขึ้น ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู จากบทที่ 2 เสนอผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบด้วย

ผู้วิจัยได้สนทนาศึกษาหารือกับผู้ร่วมวิจัย เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เน้นการใช้สื่อการสอนและกิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากการสังเกต การลงมือปฏิบัติ การคิด การแก้ปัญหาและการสื่อความหมาย พร้อมทั้งการสอดแทรกการศึกษาตามแนวทางวิถีพุทธเพื่อมุ่งเน้นการปลูกฝังความดีงามและคุณธรรมไปพร้อม ๆ กัน พบว่าครูยังขาดความรู้และทักษะในการใช้สื่อที่ถูกต้อง จึงมอบหมายให้ผู้ร่วมวิจัยศึกษาการผลิตสื่อและนำไปใช้ได้

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยจำนวน 17 คนในการเก็บข้อมูลพื้นฐานในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัยได้ลำดับความสำคัญของปัญหาสรุปได้ดังนี้

- ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการใช้สื่อ/นวัตกรรม ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ผู้ดูแลเด็กมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การผลิตสื่อ/นวัตกรรมการศึกษาและการใช้สื่อ/นวัตกรรมการศึกษาประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาโดยใช้เทคนิค SWOT หาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค พบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ คือเด็กมีพัฒนาการช้า ภาษาล่าช้า การใช้กล้ามเนื้อมัดเล็กและการปรับตัว สาเหตุเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม คือเน้นการทำให้เด็กดูและให้ท่องจำเนื้อหาเป็นหลักไม่ยึดจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่คำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและความถนัด ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ให้

ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ไม่จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและที่สำคัญที่สุดคือ ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆของเด็ก

ผู้ดูแลเด็กควรได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการสอนฝึกทักษะกระบวนการเขียนแผนการเรียนรู้ และนำไปใช้ปฏิบัติการสอนได้จริง ผู้ร่วมวิจัยได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาอย่างหลากหลาย วิเคราะห์ความเป็นไปได้ ข้อดีข้อเสียของแต่ละกลยุทธ์อย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุผล จึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ร่วมวิจัย 17 คน ก่อน เพื่อนำผลการพัฒนานั้นมาขยายผลต่อบุคลากรอื่นอีกต่อไป โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมคือ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรมในการอบรม ดังนี้
  - 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมและเวลาเรียน
  - 1.3 การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้เทคนิคนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน
  - 1.4 การจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
  - 1.5 การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
  - 1.6 การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา
2. การมอบหมายงาน
3. การสาธิตการสอน
4. การศึกษาดูงาน
 

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกดีเตน 1 แห่งคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า อ.พล จ.ขอนแก่น
5. การนิเทศภายใน โดยกำหนดกิจกรรมการนิเทศดังนี้
  - 5.1 การสังเกตการสอน
  - 5.2 การให้คำปรึกษาแนะนำ
  - 5.3 การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
6. การนิเทศแบบคลินิก

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนางรอบที่ 1 โดยเสนอในรูปตาราง ดังตาราง 1

การกำหนดตัวบ่งชี้ การนำแผนไปสู่ปฏิบัติผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบทุกกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำในการกำกับติดตามผลระหว่างการดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันซึ่งปรากฏผลตามจุดมุ่งหมายตัวบ่งชี้ ที่ระบุไว้ในบทที่ 4 ดังนี้

องค์ความรู้ที่ได้เมื่อพิจารณาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ ระดับบุคคลพบว่า บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ทั้ง 3 แห่ง (17 คน) เป็นผู้ที่มีความรู้ 8 ข้อต่อไปนี้ 1) มีความรับผิดชอบและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ตระหนักในการแสวงหาความรู้ 3) ทนต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 6) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 8) คิดและทำอย่างเป็นระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการวิจัยในชั้นเรียน และแบบการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่บุคลากรทุกคนใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและของคนอื่น ๆ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน อันจะส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

เมื่อพิจารณาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับกลุ่มทั้ง 6 ลักษณะแล้ว ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้ คือ ในระดับกลุ่มพบว่า กลุ่มย่อยตามที่แบ่งไว้ในบทที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีลักษณะ 6 ประการต่อไปนี้ 1) มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น 2) ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน 3) มีการยอมรับในความสามารถความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมและเครือข่าย 5) มีการแข่งขันภายในกลุ่มและมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ 6) มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน การที่กลุ่มต่าง ๆ ระบุว่า มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น รวมทั้งระบุว่า ทุกคนภายในกลุ่มมีโอกาสดูแลเรียนรู้ร่วมกันนั้น ผู้วิจัยได้ใช้หลักในการทำงานเป็นทีมซึ่งทุกคน ที่ปฏิบัติงานด้วยกันสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนสามารถปฏิบัติงานแทนผู้รับผิดชอบโดยตรงเมื่อผู้หนึ่ง ผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ หลังจากนั้นการทำงานเป็นทีมยังทำให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง มีการนำเอาข้อผิดพลาดในการทำงานมาร่วมกันคิด และปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น รวมทั้งมีการเรียนรู้จากผลสำเร็จ และความล้มเหลวของงานร่วมกัน นวัตกรรมระดับกลุ่มที่ได้ คือ การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แผนการจัดการศึกษา และหลักสูตรสถานศึกษา

การพิจารณาเรียงลำดับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณา จัดลำดับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนจัดลำดับตามความคิดของตน แล้ว นำมาพิจารณาเป็นการจัดลำดับของกลุ่ม แล้วนำผลการจัดลำดับของทั้งสามกลุ่มมาหลอมรวมเป็นภาพรวมขององค์กร ดังที่กล่าวมาแล้ว

### ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ (Acting)

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้นำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามลำดับจำนวน 5 กิจกรรมจนครบทุกกิจกรรมที่ระบุไว้เพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กซึ่งแต่ละ

กิจกรรมมีเป้าหมายเฉพาะดังที่แสดงไว้ในตารางแผนปฏิบัติการข้างต้น และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม ถึงวันที่ 16 ตุลาคม 2552

#### ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing)

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากทุกกิจกรรม ตามขั้นตอนของการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2552 จะใช้สะท้อนผลการบรรลุเป้าหมายหรือไม่เฉพาะของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดไว้ ดังนี้คือ

กิจกรรมที่ 1, 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการสาธิตการสอนเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต โดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 และแบบประเมินการเขียนแผนการสอน

กิจกรรมที่ 3 การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมวิจัยนำไปดำเนินกิจกรรมตามที่วางแผนเอาไว้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตและรวบรวมเอกสาร

กิจกรรมที่ 4 การนิเทศภายในเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตโดยใช้แบบสังเกตฉบับที่ 2,3 การสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2,3

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานเก็บข้อมูลจากการสังเกตและสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลรายงานผล

#### ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (reflecting)

ประชุมปฏิบัติการเพื่อให้แต่ละกลุ่มสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมดผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แล้วผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เขียนเป็นสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยภาพรวม ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ การสังเคราะห์ความรู้ การนำเสนอรายงาน และขั้นตอนการประเมินและสรุป

#### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 (Action Research Spiral no.2)

#### ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (re-planning)

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติงานใหม่ หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาขั้นตอนการกำหนดปัญหาและทำความเข้าใจปัญหา ขั้นตอนการประเมินประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ/กิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุป

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันทบทวนการปฏิบัติงานทั้งหมดที่ผ่านมาทั้งที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและจุดแข็งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทำให้ได้แผนใหม่ที่ปรับแล้ว (Revised plan) ในระยะนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกโดยมอบหมายให้ผู้ร่วมวิจัยดำเนินการตามแผนที่วางไว้รายละเอียดตามตาราง 6

### ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติการใหม่ (re-acting)

โดยแต่ละกลุ่มนำแผนปฏิบัติการ การนิเทศแบบคลินิกที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล มีแนวการดำเนินงานเหมือนกับขั้นตอนที่ 3 ระหว่างวันที่ 13 – 16 ธันวาคม 2552 หลังสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม และขั้นตอนการประเมินและสรุป

### ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (re-observing)

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวังทั้งทางบวกและลบ และการตีความปรากฏการณ์ต่างๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานว่าเกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้ใหม่อะไรบ้างเกี่ยวกับพัฒนางานวิชาการโดยใช้หลักการบูรณาการมีแนวทางปฏิบัติเหมือนกับขั้นตอนที่ 4 ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบและวิธีการ ขั้นตอนการสังเกตและเสนอรายงานผล และขั้นตอนการประเมินและสรุป

### ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (re-reflecting)

ดำเนินการวิจัยเหมือนกับขั้นตอนที่ 5 คือ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น องค์ความรู้ที่ได้รับและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยใช้แนวคิดและข้อสรุปในการดำเนินงานเช่นเดียวกับการปฏิบัติในขั้นตอนที่ 5 ที่มีการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสังเคราะห์ความรู้ ขั้นตอนการนำเสนอรายงาน และขั้นตอนการประเมินและสรุป

### ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (conclusion)

มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปผลการวิจัย มี 2 ระยะเวลาคือประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน เพื่อถอดบทเรียน (After Action Review ARR) มีการทบทวนผลการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 6-9 และระยะที่ 2 จัดประชุมเชิงวิชาการ 1 วัน เพื่อสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-9 และหาข้อสรุปในประเด็นที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และองค์ความรู้จากการปฏิบัติ

## 5.3 สรุปผลการวิจัย

รูปแบบและกระบวนการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

5.3.1 การศึกษาความต้องการของผู้ร่วมวิจัย สังคม ชุมชน เนื้อหาวิชา รวมทั้งปรัชญาทางการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา กฎเกณฑ์ข้อระเบียบต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพทั่วไปก่อนการพัฒนา

5.3.2 กำหนดหลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ การจัดกิจกรรมการพัฒนา

5.3.3 การนำไปใช้

5.3.4 การวัดผลและประเมินผล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณากำหนดรูปแบบกระบวนการ/วิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ในระยะต่อไป การฝึกอบรมมีกระบวนการจัดการที่สำคัญ 4 ขั้นตอนคือ การสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและติดตามผล ผู้วิจัยกำหนดใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยวิธีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติและการสาธิต

2) การประชุมกลุ่มย่อย เช่น ประชุมเสวนา สุนทรียสนทนาและสุนทรียสาธก จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง

3) การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นของจริง กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติจริงโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์

4) การศึกษาดูงาน เป็นการนำผู้ร่วมวิจัยไปศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โนนท่า อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากของจริงซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ เพราะได้เห็นการปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาในการศึกษาดูงานและจัดให้มีการอภิปรายภายหลังกลับมาจากการศึกษาดูงาน

ผลการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 3 แห่ง โดยวิธี SWOT พบว่าผู้ดูแลเด็กส่วนมากไม่มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาเด็ก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการต่างคนต่างสอน โดยเน้นองค์ความรู้ในแต่ละเนื้อหา ขาดการเชื่อมโยงให้กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรมสัมพันธ์กัน ขาดการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ขาดเอกสารตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สื่อ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของเด็ก ขาดตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาเป็นตัวอย่างการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบขาดขั้นตอนที่ต่อเนื่องผู้ดูแลเด็กไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรซึ่งส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพน้อยทำให้เด็กไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ไปส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้ครบทุกด้าน การประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุมูลค่าที่คาดหวัง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงได้ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การสาธิตการสอน การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและการนิเทศแบบคลินิก โดยยึดหลักหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทุกขั้นตอน สภาพที่คาดหวังของการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล

เมืองบ้านไผ่เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพภายใต้การปฏิบัติตามหลักทฤษฎีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ขั้นตอน โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ซึ่งสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

**วงรอบที่ 1** พัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและมอบหมายงาน 2 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 21- 22 มีนาคม 2552 เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ฝึกปฏิบัติโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บ้านแก้ง กลุ่มที่ 2 เทศบาล, และกลุ่มที่ 3 โนนสว่าง การจัดทำระบบประกันคุณภาพ การจัดทำแผนพัฒนาและการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากรภายในกลุ่มระดมสมองฝึกปฏิบัติ ส่วนการทำวิจัยในชั้นเรียนฝึกปฏิบัติเป็นรายบุคคล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นงานกลุ่ม คือ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนทุกคน ทำคนละ เรื่อง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย กำหนดจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอผลงานในวันที่ 10- 11 พฤษภาคม 2552 โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอผลงานกลุ่ม สำหรับงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยคัดเลือกผลงานที่ดีที่สุด กลุ่มละ 3 เรื่อง ให้เจ้าของผลงานเป็นผู้นำเสนอในที่ประชุม

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 15- 17 ตุลาคม 2552 และวันที่ 7- 8 พฤศจิกายน 2552 เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี รูปแบบหัวเรื่องและขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ การสาธิตการสอนและสังเกตการสอน เป็นการแสดงขั้นตอนวิธีการสอนให้ดูเป็นตัวอย่าง โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนสาธิตการสอนการนิเทศภายในโดยวิธีการสังเกตการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำและการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม มอบหมายงานให้ผู้ร่วมวิจัยจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้คนละ 1 แผน และให้แต่ละกลุ่มจัดนิเทศภายในกลุ่มของตนเองระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2552 - 10 ธันวาคม 2552 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกำหนดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานครั้งที่ 2 ในวันที่ 14 ธันวาคม 2552

การศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดไปศึกษาดูงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ใช้กิจกรรมฟังบรรยายสรุป ชักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันศึกษาเอกสาร ศึกษาสภาพจริง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประชุมเพื่อสรุปการศึกษาดูงาน โดยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอความคิดเห็นในวันที่ 7 พฤศจิกายน 2552 ซึ่งโดยภาพรวมเป็นที่น่าพอใจ



ผลการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่า สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้คิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและแก้ไขปัญหา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1-2 ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 แห่ง มีการบริหารจัดการงานวิชาการตามหลักบูรณาการโดยเน้นผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการจัดผู้รับผิดชอบตามสภาพงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและมีการรายงานผลให้ต้นสังกัดทราบ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายด้วยหลักการบูรณาการ ได้มีการประชุมปฏิบัติการวางแผนการจัดกิจกรรมประจำวันโดยจัดเป็นมุมเล่นประมาณ 5 - 6 มุม เช่น มุมดนตรี มุมศิลปะ มุมบทบาทสมมติ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ด้านการนิเทศการสอนมีการนิเทศเป็นระบบมากขึ้น มีการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากยิ่งขึ้น มีหลักฐานการทำงาน มีการสังเกตผู้เรียนพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น ด้านการศึกษาดูงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจได้รับประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาดูงานมีความพึงพอใจ

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในวงรอบที่ 1 คือบุคลากรกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบ ลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ยังขาดความชำนาญและทักษะความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้สมบูรณ์ การจัดกระบวนการหรือวิธีการสอนยังไม่เป็นที่พึงพอใจจึงได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงในวงรอบที่ 2 ต่อไป

วงรอบที่ 2 เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการจัดกระบวนการหรือวิธีการสอนโดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ประกอบกับศึกษาเอกสารเพิ่มเติมคือเอกสารการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและเอกสารประกอบการอบรมตามโครงการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธี Lesson study เพื่อการนิเทศและการพัฒนาและการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้วิจัย ผู้อำนวยการกองการศึกษาและหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทุกคนให้สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เกิดทักษะสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ และสามารถนำหัวข้อเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้เคลื่อนไหว สำรวจ สังเกต สืบค้น ทดลอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม การออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียน ยึดหลักการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้ผ่านอวัยวะสัมผัส การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบบูรณาการสามารถเชื่อมโยง และสัมพันธ์กับ 6 กิจกรรมหลักได้

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในวงรอบที่ 2 คือการให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และได้สร้างความรู้ด้วยตนเองในขณะปฏิบัติกิจกรรมโดยมีครูเป็นผู้ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกรวมทั้งการให้เวลาสำหรับผู้เรียนที่จะเรียนรู้ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง ในที่สุดเด็กจะได้คำตอบหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองเกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายและนำไปใช้ประโยชน์ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข และแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้เหมาะสมตามวัย

#### 5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายในประเด็นจากคำถามการวิจัย รวม 2 ประเด็น คือ 1) กระบวนการ/วิจัยการพัฒนาบุคลากร 2) ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังนี้

5.4.1 กระบวนการ/วิจัยการพัฒนาบุคลากร สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ(2542)ได้ระบุถึงบทบาทครูในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พิจารณาจากกระบวนการสอนไว้ 3 ประการคือ 1) บทบาทในการเตรียมการสอน ได้แก่ การเตรียมสาระการเรียนรู้ การจัดหาแหล่งเรียนรู้และการวางแผนการสอน 2) บทบาทในการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศ การจัดสภาพแวดล้อม การกระตุ้นเร้าผู้เรียน การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามที่ได้ออกแบบไว้ 3) บทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากแนวคิดในการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถนำมาสู่การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยที่มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

- 1) การเตรียมผู้สอนให้พร้อม
- 2) การวางแผนการเรียนรู้
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การเตรียมผู้สอนให้พร้อม ซึ่งความหมายของการเตรียมผู้สอนให้พร้อม หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมในด้านความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งนี้ องค์ประกอบด้านความพร้อมที่เกี่ยวข้องกับความรู้มีดังนี้

1.1) การมีความพร้อมในด้านความรู้ที่ตรงตามที่หลักสูตรกำหนดทั้งนี้ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ จากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ที่กำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ไว้ 4 เรื่องด้วยกันคือ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก

ธรรมชาติรอบตัวและสิ่งต่างๆ รอบตัว จากนั้นจึงหาความรู้ในเรื่องดังกล่าวในขอบเขตที่จะนำมาสู่ การสร้างกรอบความรู้ที่พอเหมาะและพอเพียงกับผู้เรียน

1.2) การกำหนดความรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนจะนำหัวข้อเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ หลักสูตรมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความ ยากง่ายของเนื้อหาสาระความพอเพียงกับความสามารถที่จะเรียนรู้ในแต่ละวัยและความสอดคล้อง กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

1.3) การศึกษาความรู้ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์การกลั่นกรองสาระให้มีความ เหมาะสมกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้เรียน และศึกษาถึงธรรมชาติ ลักษณะของสาระ ความรู้นั้นๆ เพื่อเข้าใจถึงคุณค่าของความรู้ที่จะก่อให้เกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน

1.4) จัดลำดับความรู้จากง่ายไปหายาก ทำความเข้าใจและจัดความรู้ที่ ซับซ้อนให้มีความง่ายเหมาะกับการทำความเข้าใจ และเชื่อมโยงความรู้ไปสู่สาระที่มีอยู่ในสภาพ ชีวิตจริงที่ผู้เรียนประสบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ของการนำความรู้ไปใช้

1.5) มีความรู้พร้อมที่จะให้คำอธิบาย คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาให้ ความรู้ที่ชัดเจนตรงไปตรงมา และเป็นความรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์

1.6) การเตรียมแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้ ทั้งจาก การปฏิบัติ การทดลอง การสืบเสาะ การสืบค้น ซึ่งแหล่งความรู้นี้ จะต้องเป็นแหล่งความรู้ที่ใช้ ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบแผนต่างๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกันกับลักษณะของ ความรู้ ลักษณะของกิจกรรม และธรรมชาติของผู้เรียน แหล่งความรู้ที่จัดหาหรือจัดเตรียมได้แก่ แหล่งความรู้ประเภทสื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ หรือการทดลอง แหล่งความรู้ประเภทห้องสนับสุนนกิจกรรม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการห้อง สืบค้นรวมทั้งแหล่งความรู้ในชุมชน แหล่งความรู้ประเภทบุคคลได้แก่วิทยากรผู้รู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ฯลฯ ทั้งนี้ จะต้องมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้เหล่านี้ จะจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อการนำมาใช้ และขณะเดียวกันจะต้องมีการกลั่นกรองจัดนำเสนอแหล่งความรู้ให้มีความ เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนด้วย

1.7) การเข้าใจผู้เรียนได้แก่ การทำความเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน ระดับปฐมวัยศึกษา เกี่ยวกับธรรมชาติของการเรียนรู้ประจำวัย และคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อนำมาสู่การสาระความรู้ที่พอเหมาะกับผู้เรียน

1.8) การพัฒนาความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอให้มีความพอเหมาะมี ความเป็นปัจจุบัน และนำมาใช้พัฒนาความรู้เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) การวางแผนการเรียนรู้เป็นการกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่จะนำผู้เรียน ไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนความสามารถและ คุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน วิธีการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียน ทั้งนี้ โดยมี

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สำหรับการวางแผนการเรียนรู้นี้จะเกี่ยวกับกระบวนการจัดประสบการณ์ใน 4 เรื่องดังนี้

2.1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการคาดหวังของกระบวนการจัดประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปสู่เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งว่าต้องการพัฒนาผู้เรียนไปในลักษณะใดทั้งนี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาใน 3 ลักษณะคือ จุดมุ่งหมายทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยขณะเดียวกันการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์สำคัญว่าในการจัดประสบการณ์ครั้งนี้ ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สำคัญอย่างไรบ้างการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะช่วยเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกันต่อไป

2.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้กลั่นกรองและกำหนดขอบเขตที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากำหนดไว้ ทั้งนี้ ต้องเป็นสาระที่มีความหมายต่อผู้เรียนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีความยากง่ายที่เหมาะสมกับวัย และสามารถนำไปสู่การให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

2.3 การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ เป็นการจัดประสบการณ์ที่ยึดหลักการเรียนรู้จากการกระทำ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้เคลื่อนไหว สำรวจ สังเกต สืบค้น ทดลอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์นี้ จะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.4 กำหนดวิธีการประเมินผล เป็นการประเมินผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาเป็นหลัก และกำหนดการประเมินผลตามจุดประสงค์นั้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลงาน มีการออกแบบเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสมและใช้ประเมินได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการ

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียน โดยยึดหลักการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้ผ่านอวัยวะสัมผัส ทั้งนี้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ว่าต้องการให้ผู้เรียนได้พัฒนาในเรื่องใด ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สำคัญด้านใด สาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้นั้นมีธรรมชาติของความรู้ในลักษณะใด จากนั้นจึงเลือกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม

จากการรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยพบว่าบ่อยครั้งที่ผู้ดูแลเด็กจะปล่อยให้เด็กเล่นไปเรื่อยๆ ปล่อยให้ผ่านไปวันหนึ่งๆ (Aimless wandering) โดยไม่มีเป้าหมายในการดูแลเด็กที่ชัดเจน กิจกรรมที่จัดให้เด็กก็จะมีเฉพาะกิจกรรมร้องรำทำเพลงเป็นหลักเพราะไม่รู้ว่าครูจะสอนอะไรให้กับเด็กบ้าง (Educational aspect) คุณภาพของผู้ดูแลเด็ก คือตัวชี้วัดคุณภาพของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก (Traver & Ruopp, 1978) เพราะเด็กในวัยนี้ จะเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดก็คือ คนหรือผู้ใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะผู้ใหญ่ที่อยู่กับเขาหรือผู้ดูแลเด็กนั้นจะทำหน้าที่สำคัญ ๆ หลายอย่างที่มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กในช่วงเวลากลางวัน เป็นช่วงที่เด็กมีกิจกรรมมากมายหน้าที่เหล่านั้นได้แก่ เป็นตัวแบบให้กับเด็ก (Role- Model) เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับเด็ก ในการสื่อสารให้เด็กได้รับรู้ค่านิยมและพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมที่จะเอื้อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพของผู้ดูแลเด็กจึงเกิดมาจากความเข้าใจในหลักการ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของตนและการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จากสภาพจริงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา ผู้ดูแลเด็กให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ในระดับน้อยจึงส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนถึงแม้ว่าผู้ดูแลเด็กจะใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่รัฐจัดส่งให้ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนแต่แผนการจัดการเรียนรู้สำเร็จรูปนั้นผู้ดูแลเด็กขาดการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพบริบท วัฒนธรรม และบรรยากาศ การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของเด็กในการที่ทำให้เด็กมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความสำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นประเด็นหลักรองลงมาคือ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรและการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาตามลำดับ ด้านการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดเอกสารตำราที่เชื่อมโยงกับการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความเข้าใจว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ยู่ยากและมีความซับซ้อน ต้องทำถึง 5 บท มีเอกสารอ้างอิงและมีสถิติมากมายเข้ามาเกี่ยวข้อง การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นคนละส่วนกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงไม่มีเวลาและไม่อยากทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ฉลาดแย้ม (2544) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

จากหลักการและสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดวิธีการพัฒนาโดยร่วมกันวิเคราะห์ห้องครุ ด้วยเทคนิค swot analysis การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และการประชุมปฏิบัติการ (work shop) กำหนดแนวทางและวางแผนในการพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและกลยุทธ์พัฒนาด้วยกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน การนิเทศภายใน การศึกษาดูงานและการนิเทศแบบคลินิก

**วงรอบที่ 1** การพัฒนาโดยใช้กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการโดยให้กลุ่มเป้าหมายศึกษาเอกสารตำรา และฟังคำบรรยายจากวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการทำวิจัยในชั้นเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ การฝึกปฏิบัติ การจัดทำ

ระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการมอบหมายให้แต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามกลุ่มที่กำหนดจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ที่ให้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานไม่มีการกระจายงานจึงทำให้ภาระงานตกอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินการเสร็จสิ้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานทุกชั้น ๆ ละ 1 คน โดยไม่ซ้ำกันพบว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนมีส่วนร่วมในการทำผลงานโดยการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งทุกคนมีความรู้ความเข้าใจร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและนำไปใช้ได้ โดยมีการรายงานผลให้ต้นสังกัดทราบ

การทำวิจัยในชั้นเรียนเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการได้มอบหมายให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้คัดเลือกผลงานที่เหมาะสมกลุ่มละ 3 เรื่อง และให้เจ้าของผลงานนำเสนอในที่ประชุม พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของสาระของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังไม่เกิดทักษะเท่าที่ควรเพราะยังต้องใช้เวลาในการศึกษาและพัฒนาตนเองตลอดจนต้องการได้รับความรู้และความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดร.ณี อาจปรุ (2543) ได้ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ มีความต้องการมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการเขียนรายงานการวิจัยและครูผู้สอนเองก็ต้องการความช่วยเหลือจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยจัดเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องครูไม่เข้าใจมาให้ศึกษาหาความรู้และจัดนิเทศ ให้ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาดูงาน กลยุทธ์ในการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติให้ความรู้ความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติหลังจากมีการไปศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และร่วมกันพิจารณาและหาข้อสรุปในประเด็นสำคัญว่า เราเป็นอย่างไร เขาเป็นอย่างไร ถ้าจะพัฒนาให้เราเป็นอย่างไรเขาจะอย่างไร ซึ่งในประเด็น “เราเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยได้คิดพิจารณาว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเราแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นในด้านในบ้าง ขาดบุคลากรในด้านใด จะสามารถพัฒนาระดับความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นได้หรือไม่ และอย่างไรรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ที่พวกเรามีอยู่นั้นเพียงพอและมีประสิทธิภาพหรือไม่ จะต้องจัดซื้อ จัดหาอะไรมาเพิ่มเติมจึงจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด ส่วนประเด็น “เขาเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ร่วมวิจัยที่ไปศึกษาดูงานได้ฝึกทบทวนว่าสถานที่ที่ไปศึกษาดูงานเขามีจุดเด่น จุดด้อย อย่างไร การบริหารจัดการของเขาต่างจากของเราอย่างไร สภาพภายในศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กของเขาเป็นอย่างไร จำนวนและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร สำหรับประเด็น “ถ้าจะพัฒนาให้เขาเป็นอย่างไรจะทำอย่างไร” ผู้วิจัยได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความตระหนักโดยชี้ชวนให้คิดว่า ภายใต้ข้อจำกัดของเรามีส่วนใดที่จะพัฒนาให้เป็นอย่างเขาได้บ้าง จะใช้วิธีการใด และจะพัฒนาอย่างไรเป็นต้น จากการสร้างความตระหนักดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการมีการมอบหมายงานให้กลุ่มเป้าหมายศึกษาเอกสารตำรา และฟังคำบรรยายจากวิทยากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียนมาใช้ในการเขียนแผนการสอน โดยใช้กระบวนการการศึกษาชั้นเรียนพบว่าผู้ร่วมวิจัยมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ตัวกิจกรรม บทบาทของครูผู้สอน พฤติกรรมการเรียนรู้และแนวคิดของผู้เรียนแต่ละคน สำหรับตัวนักเรียนพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือสามารถนำเรื่องราวในชีวิตประจำวันมาใช้ในชั้นเรียนได้รู้จักทำงานร่วมกันกล้าแสดงออกมากขึ้น พูดเสียงดังขึ้น และสามารถนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนได้ ชอบที่จะทำกิจกรรม และออกไปนำเสนอแนวคิดและวิธีการของกลุ่ม กล้าคิดให้แตกต่างและหลากหลาย กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น รวมถึงอยู่กับปัญหาหรือทำกิจกรรมได้นานขึ้น ไม่ยอมแพ้หรือเลิกคิดง่าย ๆ และมีเจตคติที่ดีมากขึ้น ไม่ยอมแพ้หรือเลิกคิดง่าย ๆ และมีเจตคติที่ดีมากขึ้นต่อการทำงานกลุ่มหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น(ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ, 2550) กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การศึกษาปฏิบัติ วิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนผังความคิด การเขียนแผนการเรียนรู้ การสาธิตการสอนโดยกลุ่มเป้าหมายตามที่วิทยากรกำหนด และการนิเทศภายใน โดยวิธีการสังเกตการสอนการให้คำปรึกษาแนะนำและการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน พบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้วิเคราะห์หลักสูตรได้นำมาเชื่อมเป็นแผนผังความคิด เขียนแผนการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยากร เขตเจริญ (2547) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการกับการนิเทศภายในพบว่ามีความเปลี่ยนแปลงหลังการดำเนินการคือ บุคลากรเกิดความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการเขียนแผนการสอน สอดคล้องกับ สะไกร เวชบรรพต (2547) ที่กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในจะสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้และนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากการยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ปรับเปลี่ยนเป็นยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้กล้าแสดงออก ฟ้าคิด กล้าทำ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เพราะไม่เข้าใจขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้โดยไม่ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย และขั้นตอนปฏิบัติการสอนโดยจัดหาแหล่งเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย จึงทำให้ขาดความมั่นใจในการเขียนแผนการเรียนรู้และการนำไปใช้ปฏิบัติสอนจริง และผู้เรียนขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติจริงไม่รู้จักคิดวิเคราะห์และ

สร้างสรรค์ จึงต้องศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติม และฝึกทักษะปฏิบัติการสอนให้เกิดทักษะและความชำนาญเพิ่มเติมอีกตั้งที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวว่า การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผล ต้องพัฒนาทั้งความรู้ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

**วงรอบที่ 2** การพัฒนาโดยการให้ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มเติม ฝึกปฏิบัติการสอนให้เกิดทักษะและความชำนาญแบบคลินิก ตั้งที่ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวว่า การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การใช้กิจกรรมการนิเทศแบบคลินิก พบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทุกคน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี สามารถออกแบบการเรียนรู้ สอนด้วยเทคนิคและวิธีการการสอนใหม่ๆ และหลากหลายในขั้นตอนการปฏิบัติการเรียนการสอนโดยการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเล่นตามมุมต่างๆ ให้สัมพันธ์กันทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม เน้นการฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะได้ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนมีโอกาสได้แสดงออก ได้ใช้ความคิดประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ดังที่ เรวัตร์ แม่นผล (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนบูรณาการแบบสหวิทยาให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้ในการบูรณาการแบบสหวิทยาและมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดย นิเทศ ซึ่งวิธีการนิเทศแบบคลินิกเป็นคลินิกที่ครูต้องการจะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ พรเทพ คำหินกอง(2550) กล่าวว่า การนิเทศภายในจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผล ทุกคนมุ่งที่จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ สุภาพ สารโศคา (2547) กล่าวว่า การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ด้านความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และด้านการสอน สามารถปฏิบัติการสอนแบบบูรณาการได้ นอกจากนี้จะเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ได้แล้วยังส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากครูได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาอันส่งผลดีต่อนักเรียนโดยตรงสอดคล้องกับ Meub (2006) ที่พบว่าวิธีสอนแบบประสม เพื่อให้มั่นใจในการใช้เครื่องมือหลายชนิดและ



วิธีการสอนหลายแบบ มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติวิชาคณิตศาสตร์ที่ใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้สร้างความสำเร็จเพื่อกำหนดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของครูสอดคล้องกับ พิมพ์พันธุ์ จันทไทย (2547) กล่าวว่า กลยุทธ์การนิเทศภายในได้พัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สามารถกำหนดหัวเรื่องกับเรื่องกับนักเรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแล้วนำมาเขียนแผนผังความคิดแตกเป็นหัวข้อสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ วิเคราะห์เชื่อมโยงให้เกิดการบูรณาการภายในและระหว่างวิชาแล้วนำมาออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริงผู้เรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเสนอได้ และมีการประเมินตามสภาพจริงทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน สนใจเนื้อหาวิชา กล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออกทำให้เกิดความรู้และทักษะและมีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

## 2. ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยพบว่าผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับศักยภาพบุคคลกลุ่มบุคคล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบกับฐานะของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต้องมีความเท่าเทียมกันในการวิจัยจึงทำให้เกิดความคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบทั้งการคิด ทดลองปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล จึงทำให้เกิดแผนงาน/กิจกรรมเพื่อเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะส่งผลให้เด็กได้รับประโยชน์และมีคุณภาพอันเป็นผลจากการพัฒนาผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Heron, J (1996), Ubben (2001) ที่กล่าวถึง การพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงแผนงานหรือโครงการที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (results – driven education) การมุ่งให้ครูคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) และการเรียนรู้ในตัวครูเกิดจากการเป็นผู้กระทำ (active) ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นกรอบแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติทำให้การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้บรรลุเป้าหมาย

ผลจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานวิชาการประกอบด้วยการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าได้มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้เป็นระบบยิ่งขึ้น นมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการศึกษาและมีการรายงานผลต้นสังกัด ด้านการวิจัยในชั้นเรียนบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นเกิดทักษะมีความกระตือรือร้นตระหนักเห็นความสำคัญและมีความตั้งใจที่จะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเพื่อพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้ นอกจากตัวบุคลากรจะได้รับการพัฒนาใน

ด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียนแล้วยังจะเป็นประโยชน์และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูผู้สอนคนอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพราะบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้ ส่วนมากมีความตั้งใจจริงที่จะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและจะนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ต่อไป

ผลจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้นักเรียนได้รับความสนุกสนานในการเรียน ได้ฝึกปฏิบัติจริงสามารถฝึกทักษะต่างๆ ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นซึ่งกับและกัน สามารถเชื่อมโยงความรู้เก่าและความรู้ใหม่ได้เร็ว เกิดความเข้าใจเรียนรู้อย่างมีความหมายและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ สอดคล้องกับ วิทเทคเกอร์ (Whitaker, 2005) กล่าวว่า ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาคณิตศาสตร์ถ้านักเรียนใช้เวลาในการใช้ระบบนี้ มากขึ้น สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ภูมิศิริไพบูลย์ (2550) กล่าวว่า การสอนแบบบูรณาการสอดแทรกผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การวางแผนการทำงาน การปฏิบัติจริง และมีการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบนอกจากนี้ผู้เรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจ เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้มีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีการเปรียบเทียบและชื่นชมผลงานของนักเรียน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จากการปฏิบัติจริงส่งผลทำให้นักเรียนมีความรู้และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตน ดังที่ พิมพ์พันธุ์ จันทไทย (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริงผู้เรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เสนอได้และมีการประเมินตามสภาพจริงทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนสนใจเนื้อหาวิชา กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ทำให้เกิดความรู้และทักษะ และมีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ความสามารถและทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตจริง

การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการนี้ นอกจากสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้แล้ว ยังส่งผลให้ผู้เรียนได้สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมตามมูมมาสร้างองค์ความรู้ให้มีความรู้และทักษะในทุกด้าน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันและใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยคามมั่นใจ ทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

### การเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

#### 1. การเรียนรู้จากคุณลักษณะของนักวิจัยปฏิบัติการ

ในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยทั่วไปแล้ว จะเป็นการทำงานวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยจากภายนอก กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมวิจัยจากภายใน แต่ในการวิจัยปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานเดียวกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ร่วมวิจัยจำเป็นต้องให้ความร่วมมือการทำงานวิจัยเพราะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่ได้เป็นเช่นนั้น ทั้งนี้ เพราะผู้วิจัยยึดมั่นและปฏิบัติ

ตนให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของนักวิจัยปฏิบัติการ (PAR) ที่ พันธุ์ทิพย์ งามสูตร (2540) กล่าวไว้ ดังนี้

1.1 มีความรู้สึกร่วม (empathy) การมีความรู้สึกเช่นเดียวกับชาวบ้าน (ในการวิจัยครั้งนี้ ชาวบ้านเทียบได้กับ ผู้ร่วมวิจัย) การที่ผู้วิจัยมีความรู้สึกเช่นเดียวกับผู้ร่วมวิจัย (empathize) ก็เท่ากับว่าผู้วิจัยอยู่ในสถานะเดียวกับเขา เข้าใจว่าเรากำลังทำอะไร จะไม่ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมหรือทัศนคติของผู้ร่วมวิจัยว่าถูกหรือผิด

1.2 การเป็นที่ยอมรับ (creditable) การมี credit คือการเชื่อถือได้ วางใจได้ยิ่งมีความรู้ความสามารถมากก็ยิ่งได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจมาก และการที่คนจะยอมรับให้ credit หรือเชื่อถือใครก็ต่อเมื่อเขามองเห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์และมีเกียรติ

1.3 ความเสมอภาค (equality) โดยผู้วิจัยปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิจัยทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

1.4 การให้ความนับถือผู้อื่น (respectful) โดยคำนึงเสมอว่าทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ

1.5 การร่วมมือและช่วยเหลือ (cooperative / helpful) การร่วมมือและช่วยเหลือกันและกันจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดทัศนคติต่อตนเอง ต่อสมาชิกของกลุ่ม และต่อสถานการณ์โดยรวม

1.6 การระมัดระวังเรื่องอากัปกริยา (the use of gestures) สิ่งที่ผู้วิจัยระมัดระวังได้แก่ หลีกเลียงการแสดงภาษาท่าทาง (body language) ที่ไม่เหมาะสม เช่น การชี้ นิ้ว เพราะขบ่งบอกความเป็นเจ้านาย การกระดิกนิ้ว เพราะเป็นอาการที่ลบหลู่หรือทำทนายผู้อื่น อากัปกริยาที่ผู้วิจัยใช้กับผู้ร่วมวิจัย จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นคำพูด (non-spoken behavior) เช่น การใช้มือแตะหรือโบก การเคลื่อนไหวเล็กน้อยของลูกตา หรือกลั้วเนื้อโอบหน้าให้สอดคล้องกับคำพูดหรือการสนทนาที่แสดงถึงความรู้สึกสนิทสนม ความสนใจ ความรัก ความผูกพันและเอื้ออาทรต่อกัน

1.7 การเปิดใจกว้าง (open mind) โดยผู้วิจัยจะพยายามเข้าใจในเหตุผลของบุคคลอื่น (ผู้ร่วมวิจัย) ที่อาจเชื่อ หรือคิดในสิ่งที่แตกต่างไปจากเรา และอดทนต่อข้อโต้แย้ง หรือการวิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่เราคิดว่าถูกต้อง

1.8 การเป็นผู้ฟังที่ดี (good listener) ในการสนทนาผู้วิจัยจะใช้เวลาในการฟังให้มากเพราะการฟัง คือการซึมซับความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าเขามีความคิดเห็น และมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจมุมมองของบุคคลอื่น (ผู้ร่วมวิจัย) ได้มากขึ้น

## 2. การเรียนรู้จากการใช้ภาวะผู้นำ

การที่ผู้วิจัยจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญ คือ ผู้วิจัยจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (leadership) ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ การเป็นผู้สอนงาน การเป็นผู้บริหารจัดการ และการเป็นผู้

ระดมสรรพกำลัง และสรรพทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย ทั้งนี้ในการใช้ภาวะผู้นำก็เพื่อให้บุคลากรในองค์กรที่เป็นผู้ร่วมวิจัย เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับในตัวผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของ วิโรจน์ สารัตนะ (2548) ที่ระบุว่า การใช้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้น มีลักษณะดังนี้

- 2.1 ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง
- 2.2 ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือและเป็นมิตรจากคนอื่น
- 2.3 มีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการของคณะครูทำให้งานน่าสนใจส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน
- 2.4 กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ
- 2.5 มีพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ กำหนดจุดมุ่งหมายที่ท้าทายสนับสนุนให้คณะครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
- 2.6 จูงใจคณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจและใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องใช้ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ร่วมด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสร้างความศรัทธาและการยอมรับนับถือโดยการเป็น “ผู้ให้” การกำหนดทิศทางในการทำงานด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน การมีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ การเป็นผู้นำทางวิชาการจนสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้วิจัยนี้ สอดคล้องกับลักษณะหนึ่งในคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีของ จุมพล หนิมพานิช (2543) ที่ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้นำยังมีความรอบรู้ ก็ยังสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งขึ้นเท่านั้น

### 3. การเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม

การเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมได้แก่

#### 3.1 ความแตกต่างของสมาชิกในทีม

คนเราทุกคนจะมีเอกลักษณ์ของตนทั้งกายภาพและบุคลิกภาพ โดยเขาจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น และเราจะต้องรับทราบสถานะของเราว่า อยู่ระดับใดในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ เพื่อให้สมาชิกทราบสถานะของตน และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน เพื่อจะมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในทีมได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ความสัมพันธ์ในทีม

การรู้จักคุ้นเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม

### 3.3 ความแตกต่างในองค์การ

มีนัยสำคัญอยู่ 2 มิติ คือ

มิติแรก จะคำนึงถึงความเหมาะสมของทีมกับองค์การซึ่งจะดูว่า ทีมอยู่ระดับใดในองค์การ ภารกิจของทีมมีความสำคัญเพียงใด และทีมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือไม่ เพื่อที่ทีมจะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การ

มิติที่สอง สนใจถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอกเพราะทีมงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามลำพังแต่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม (Team Leader) จะเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม หัวหน้าทีมที่มีความสามารถจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีม เป็นศูนย์กลางในการประสานพลังของทีม เพื่อให้ฟันฝ่าอุปสรรคและให้เป้าหมายที่ต้องการได้นอกจากนี้ หัวหน้าทีมยังต้องกล้าตัดสินใจสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ทีมในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งหัวหน้าทีมจะต้องมีทักษะ (Skills) ที่สำคัญดังนี้

#### 1) เป็นตัวของตัวเองอย่างเป็นธรรมชาติ

อย่าสร้างภาพอย่างหนึ่ง แล้วปฏิบัติตนอีกอย่างหนึ่ง หรือพยายามลอกเลียนลักษณะของผู้อื่น ๆ แต่เราอาจจะนำคุณลักษณะที่ดีของผู้นำเก่ง ๆ มาศึกษาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับเราได้

#### 2) รู้จักตนเอง

ผู้นำที่ดีจะต้องพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนของตนโดยยอมรับว่าไม่มีใครที่เก่งไปเสียทุกเรื่อง และต้องรู้จักใช้คนที่มีความรู้และความสามารถมาทำงานแทนตลอดจนประเมินกำลังความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

#### 3) กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำ

เพื่อสมาชิกจะได้รับทราบเรื่องใดที่หัวหน้าทีมจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจและขอบเขตการตัดสินใจของตนมีแค่ไหน เมื่อไรที่เขาจะต้องขออนุญาต เรื่องใดที่สามารถพูดคุยกันได้ ตลอดจนกำหนดกรอบนโยบายและการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน

- 4) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติของทีม  
หัวหน้าทีมจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระบบงานของทีม และเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกของทีม เพื่อให้การดำเนินงานของทีมมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- 5) เป็นคนเปิดเผย จริ่งใจ และโปร่งใส  
โดยหัวหน้าทีมจะต้องเปิดเผยความเห็นและสื่อสารแผนงานที่ต้องการจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ แต่ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยรายละเอียดทั้งหมดนอกจากนี้ ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมชาติ
- 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์  
ผู้นำต้องทำการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกทีมอย่างเปิดเผยและให้เกียรติกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึกและศักดิ์ศรีของผู้รับสารตลอดจนให้ข้อมูลในทางบวกด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์
- 7) การประเมินผลงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม  
จะต้องทำด้วยความเท่าเทียมกัน เสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถและผลงาน เพื่อสมาชิกจะได้ยึดเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม
- 8) ปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา  
มีหลักการในการทำงาน มิใช่เพียงตัดสินใจตามสถานการณ์ตามกระแส หรือตามอารมณ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้ทีมงานขาดความเชื่อใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ จะเป็นการทำลายขวัญ กำลังใจ ความมุ่งมั่นและทุ่มเท หรือที่เรียกรวมๆ ว่า “วิญญาณของทีมงาน” ลงไป

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.5.1.1 ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้ร่วมวิจัยเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการและเทคนิคเชิงวิชาการเป็นพื้นฐานจึงควรกระตุ้นให้มีการนำเอาหลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เป็นองค์ความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบอย่างเป็นผู้รอบรู้ อย่างเป็นองค์รวม อย่างเป็นทีมงาน และอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในขั้นตอนวางแผนปฏิบัติการ

5.1.1.2 ในขั้นตอนสังเกตหรือประเมินผลการดำเนินงาน (observing) ตามวงจรการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ควรคำนึงถึงการกำกับติดตามและการประเมินผลการพัฒนาไปพร้อมกันโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมทั้งในการกำหนดเทคนิควิธีการพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ผลและการแปลผลในทุกโครงการหรือกิจกรรมซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เกิดความกระตือรือร้นที่จะนำเอาผลที่ได้ไปทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในวงจรต่อไป

5.1.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าแม้การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เกือบทุกประการแต่ยังมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จทั้งในวงจรแรก และในวงจรที่สอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทั้ง 3 แห่ง ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไปอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

5.1.1.4 ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการพัฒนางานใด ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาวิชาชีพหรือความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรไปด้วย โดยอาจจัดให้มีโครงการพัฒนางานต่าง ๆ หลายโครงการแต่ละโครงการมีผู้รับผิดชอบมีบุคลากรอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมวิจัยและสลับเปลี่ยนกันไป ในรูปแบบนี้ จะทำให้เกิดโครงการร้อยรัดหลายโครงการที่บุคลากรเป็นนักวิจัยเจ้าของโครงการและสามารถนำไปเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ด้วย

5.1.1.5 จากการใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่พบว่าส่งผลต่อความสำเร็จแทบทุกประการตามที่คาดหวัง และระดับสถานศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษารวมทั้งก่อให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้จากการปฏิบัติโดยเฉพาะหลักการที่ให้ “ความเป็นประชาธิปไตย” กับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องตระหนักถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ดูแลเด็กว่าสามารถจะกระตุ้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานใด ๆ ในสถานศึกษาได้โดยหลักความเป็นประชาธิปไตย ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งพัฒนาตนเองให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่จากภายนอกเพื่อบูรณาการเข้ากับศักยภาพของตัวเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.1.1.6 จากผลการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 3 ประการที่สำคัญคือ 1) เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและสถานศึกษาและ 3) เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการของภาพที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติและภาคที่เป็นทฤษฎีของผู้วิจัยพบว่าได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังแต่อาจเพิ่มความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ระหว่างกลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วยและนอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึง“เป้าหมาย

สุดท้าย” ของการพัฒนางานใดๆ ในสถานศึกษาจะต้องมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้เกิดกับเด็กนักเรียนเป็นสำคัญ

#### 5.5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แม้ผลวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ (Specific context) ที่อาจมีข้อจำกัดในการนำไปใช้อ้างอิงได้ แต่จากทัศนของ Coghlan, D. and Brannick, T (2007) และ James, Milenkiewicz, and Bucknam (2008) ที่กล่าวว่า “สามารถจะนำเอาประเด็นข้อคิดหรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้ด้วยโดยเฉพาะสถานการณ์สำคัญที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือที่กำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน” ดังนั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำกระบวนการการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

5.5.2.1 การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานใดๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรศึกษาหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยให้เข้าใจและนำไปใช้อย่างเชื่อมั่นในหลักการมีส่วนร่วมว่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาได้มากกว่า

5.5.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้เป็นกระบวนการ พัฒนางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่านอกจากจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแล้ว จะต้องมุ่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นด้วย

5.5.2.3 ควรคำนึงถึงหลักการอื่นหรือนวัตกรรมอื่นๆ มาใช้เป็นตัวสอดแทรก (intervention) เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ นอกจากหลักการบูรณาการที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้

5.5.2.4 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานใดก็ตามควรใช้กิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายและจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและกิจกรรมพัฒนา

5.5.2.5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ควรเน้นการบูรณาการระหว่างความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ ความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ สิ่งที่เรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน และการบูรณาการระหว่างเนื้อหา กับกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน

#### 5.5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.5.3.1 ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.5.3.2 ควรสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาครูทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้น เพื่อให้ครูมีการทดลองปฏิบัติและการตรวจสอบความรู้ที่ได้รับจากการประชุมปฏิบัติการและเน้นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติจริง



5.5.3.3 ควรมีการติดตามผลการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรที่เคยผ่านการพัฒนาในลักษณะเดียวกับการพัฒนาในครั้งนี้ เพื่อทราบว่าลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และระดับองค์กรยังคงอยู่หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เป็นต้น

5.5.3.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ระหว่างการสอนแบบบูรณาการกับการสอนแบบอื่นๆ



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2547). การวิจัยปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล สุดประเสริฐ. (2537). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- \_\_\_\_\_. (2540). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจ เอ็น ที
- กระทรวงสาธารณสุข. (2547). กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสุขภาพ. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2548). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (เอกสารอัดสำเนา).
- กระทรวงสาธารณสุข. (2542). คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อการจัดกลุ่มช่วยเหลือกันเองของผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ระหว่างวันที่ 14 - 15 มิถุนายน. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- \_\_\_\_\_. (2543). ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กรมการสุขภาพจิต. (2543). คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- \_\_\_\_\_. (2543). รายงานการประชุมวิชาการทักษะชีวิต ครั้งที่ 3 เรื่อง ทักษะชีวิตกับความฉลาดทางอารมณ์: สู่ห้สวรรษแห่งการพัฒนาเยาวชนแบบองค์รวม นนทบุรี: เอกสารทางวิชาการกรมสุขภาพจิต.
- \_\_\_\_\_. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- กรมการสุขภาพจิต กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา.

- \_\_\_\_\_. (2545). **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). **การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น** กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2549). **การประชุมวิชาการ. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ 4. คันเมื่อ 1 ธันวาคม 2549,**  
จาก [www.anamai.moph.go.th](http://www.anamai.moph.go.th).
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2542). **การเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน 3-5 ขวบ.** กรุงเทพฯ: โซติสุขการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2551). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย** กรุงเทพฯ: เบรน-เบส บุ๊คส์.
- \_\_\_\_\_. (2551). **รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา** กรุงเทพฯ: เบรนเบสบุ๊ค.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551). **การพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องอาศัยความร่วมมือ**  
คันเมื่อ 21 กันยายน 2551, จาก <http://www.kriengsak.com/index.php?components=content>
- โกวิท พวงงาม. (2549). **มติใหม่การปกครองท้องถิ่นไทย วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น** กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธีระ รุณเจริญ. (2548). **กองส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย. “วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(1), 18-26.**
- ขวัญหทัย วงษ์สุริยัน. (2547). **การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชัยนาทอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี** รายงานการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โครงการรุ่งอรุณชุดที่ 2. (2544). **แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากร** กรุงเทพฯ: ดี เอ็ม เพอโรพี กรุ๊ป
- คะนิง สายแก้ว. (2549). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- คู่มือการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก (2549). **สำนักกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก** กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].

- จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (บรรณาธิการ). (2542). แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการสอนแบบมอนเตสซอรี ใน ภรณ์ คุรุรัตน์ และคณะ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย หน้า 40 -54. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ และคำแก้ว ไกรสรพงษ์. (2544). รายงานการวิจัยการจัดการศึกษาปฐมวัยตามแนวคิดของมอนเตสซอรีในบริบทของสังคมไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จุมพล ทิมพานิช. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมือง ในองค์การเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาคริต คล้ายพิมพ์. (2535). การมีส่วนร่วมของกรรมการพัฒนาเด็กและผู้ปกครองเด็กในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กของหมู่บ้าน จังหวัดปราจีนบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดรุณี อาจปรุ. (2543). ความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับนักศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 19-21.
- ทิตนา เขมมณี. (2540). ทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ต้นแบบการเรียนรู้ทางทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ทัศนาก้าวพลอย. (2535). การคลายการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่นน้ำ เล่นทราย ในกิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2543). แบบฝึกหัดคิดพิชิตมายด์ แม่ปสำหรับพนักงานและหัวหน้างาน กรุงเทพฯ: ชวิญข้าว.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา คชภักดี. (2543). ขั้นตอนการพัฒนาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ปฏิสนธิ- 5 ปี. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

- นิพนธ์ เสือก้อน. (2545). การศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยปฏิบัติการอ้อมมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชานา เหลืองอังกูร. (2551). เอกสารประกอบการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการมหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน : การวิจัยปฏิบัติการของครู. วารสารวัดผลการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 24(70), 21 – 49.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บริบูรณ์ สุดแสง. (2540). การศึกษาวิธีการเตรียมเด็กให้สงบของครูผู้สอนระดับปฐมวัยศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บังอร เทพเทียน และ ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์. (2550). “การดูแลเด็กปฐมวัยของประเทศไทย”. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา 5(2), 117-128
- บัวสร วุฒิตักดีชัยกุล (2546). รูปแบบการสื่อสารของมารดาที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กปฐมวัย วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษบง ต้นติวงศ์. (2550). นวัตกรรมการศึกษาปฐมสไตล်วอลดอร์ฟ ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.learners.in.th/blog/salirat2/51153>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2545) แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- เบญจะ คำมะสอน. (2544). ความสามารถด้านการฟังและการพูดของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริม ประสบการณ์การพูดเล่าเรื่องอย่างต่อเนื่องโดยใช้ภาพประกอบ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากิจกรรมและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประกอบ มีธรรม. (2546). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ปานตา ใช้เทียมวงศ์. (2534). การศึกษาปฐมวัยเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พร พันธุ์โอสถ. (2543). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยตามแนวคิดวอลดอร์ฟ กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พรเทพ คำหินกอง. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านเกิ้ง (อส.พป.37) กิ่งอำเภอศิลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรี ผลโยธิน และคณะ. (2543). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทยตามแนวคิดไฮสโคป กรุงเทพฯ: ทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- พัชรี เจตน์เจริญรักษ์. (2545). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 1072307 การเตรียมความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ ของเด็กปฐมวัยลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พัชรี สวนแก้ว. (2536). เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาพัฒนาการและการดูแลเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- พันธ์ทิพย์ รามสูตร. (2540). การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิทยาภรณ์ สิงหกานตพงศ์ และณัฐวรรดา มณีรัตน์. (2550). การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พันธุ์ จันทไทย. (2547). การการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีธิ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผจญ โภจารย์ศรี. (2545). การพัฒนาวิชาชีพของครูโดยการร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ คุรุรัตน์. (2542). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เซเว่นพริ้นติ้ง กรุ๊ป
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). จิตวิทยาการบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สาขาคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2547). การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2548). หลักการและแนวคิดทางการศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1-4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ (2550). กระบวนการแก้ปัญหาปลายเปิด. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1(2), 156-163.

- เขาวพา เดชะคุปต์. (2540). รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในทศวรรษหน้า. วารสารการศึกษาปฐมวัย, 1(3), 8-18.
- รัตนา ศิริพานิช. (2537). สถิติและการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัญจวน ประโมจน์ย์. (2544). ผลการจัดกิจกรรมเสริมการเล่านิทานประกอบที่มีต่อความสามารถด้านการเขียนของเด็กปฐมวัย วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชากิจกรรมการเรียนการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เรวัตร์ แม่นผล. (2547). การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนบูรณาการแบบสหวิทยา การ โรงเรียนบ้านขนาดมอญอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัดดา เหมาะสุวรรณ และคนอื่นๆ. (2547). เครื่องมือส่งเสริมพัฒนาการและอารมณ์ของเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ลัดดา เหมาะสุวรรณ. (2547). พัฒนาการด้านกายของเด็กไทย : การเจริญเติบโต ภาวะโภชนาการและสมรรถภาพทางกาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- [วารภรณ์ รักรวิชัย](#). (2535). การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- วาสนา ชัดติยวงษ์ . (2548). การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548) . ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์
- \_\_\_\_\_. (2549). กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์การทางการศึกษา วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2(1), 101-125.
- \_\_\_\_\_. (2550). การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม: กรอบแนวคิดหนึ่งของการวิจัยเพื่อเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3(2), 26-40.
- \_\_\_\_\_. (2553). วิธีการวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- วีณา ก้วยสมบูรณ์ (2542). การศึกษาการพัฒนาและการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวคิดทางการศึกษาแบบมอนเตสซอรีและวอลดอร์ฟ วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



วีรพล ฉลาดแย้ม. (2544). การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันเพ็ญ เดชบุญ. (2550). ศึกษาการบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดพิจิตร รายงานการศึกษาระดับปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรวรรณ นรอ่อน. (2547). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ตามแนวคิดวอลดอร์ฟ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริกุล นามศิริ. (2552). การพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยหลักการบริหาร: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สนอง เครือมาก. (2537). คู่มือสอบปฏิบัติการ ฉบับปรับปรุงใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครสวรรค์: เรียนดี.

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (ผู้แปล). (2538). นักวางแผนวิจัยปฏิบัติการ กรุงเทพฯ:

ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สหชาติ ไชยรา. (2544). การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอหนองภู จังหวัดหนองบัวลำภู รายงานการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สะไกร เวชบรรพต. (2547). การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียน บ้านหนองขาม (ค่ายเสนีย์อูปถัมภ์) อำเภอเมืองอุดรธานี เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. รายงานการศึกษาระดับปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์. (2545). ศักยภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สิริลักษณ์ ภูมิศิริไพบูลย์. (2550). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเรื่องพลเมืองดี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โดยการสอนแบบบูรณาการสอดแทรก. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิทธิรัฐ ประพุทธนิตินสาร. (2545). การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วนิดาเพลส.

สุภางค์ จันทวานิช. (2537). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริยากร เขตเจริญ. (2547). การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านอีโก้มกิ่งอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด รายงานการศึกษอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาพ สารโกคา. (2547). พัฒนาคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านโคกขมิ้น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รายงานการการศึกษอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี. (2545). ปาฐกถาเรื่องการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เสาวนีย์ จันท์ที. (2546). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากธรรมชาติตามรูปแบบจิตปัญญาที่มีต่อการรับรู้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537). “ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา,” ใน เอกสารสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต1. (2551). รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ที่จบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช2546 ประจำปีการศึกษา 2550. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ(2550). แนวดำเนินงาน ศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ(2550). มาตรฐาน การศึกษาปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2531). ชุดฝึกอบรมสำหรับการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครู (เล่ม 17 การพัฒนาบุคลากร). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อักษรไทย.

\_\_\_\_\_. (2541). เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ทั่วประเทศ ปีงบประมาณ2541. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550). นโยบายและยุทธศาสตร์การ พัฒนาเด็กปฐมวัย(0-5ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักบริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น (2545). คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น การจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2546). แนวทางปฏิบัติด้านส่งเสริม สุขภาพ(Promotion)ป้องกันโรค (Prevention) และเฝ้าระวังการเจ็บป่วยหญิงมีครรภ์ และเด็กแรกเกิด 5 ปี เล่ม 1. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].

ทันนาดิษฐ์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: พรวนนกกาพิมพ์.

อมรวิชัย นาคทรพร และ ดวงแก้ว จันท์สระแก้ว. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมี ส่วนร่วม : ข้อคิด แนวทาง และประสบการณ์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลิศรา ชูชาติ. บทความ ประกอบการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมี ส่วนร่วม”. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อารมณ์ เชื้อประไพศิลป์ (2534). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล.” จดหมายข่าวสมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย, 5(1-2), 3-10.

อารมณ์. [ม.ป.พ.]. สู่สหัสวรรษแห่งการพัฒนาเยาวชนแบบองค์รวม นนทบุรี: เอกสารทาง วิชาการกรมสุขภาพจิต.

อุษณีย์ โพธิสุข. (2542). E.Q. ปัญญาของมนุษย์ชาติ กรุงเทพฯ: แพมิลี่โตรีเด.

- อุมา สุขคนธมาน, วารี ธิระจิตร และสำลี ทองธิว. (2541). พัฒนาการด้านการศึกษาไทยในสมัยรัชกาลที่ 9 : การประถมศึกษา ช่วงปีพุทธศักราช 2489-2538. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abramson, S., Robinson, R., & Ankenman, K. (1996). Project work with diverse students : Adapting curriculum based on the Reggio Emilia approach. In K.M. Paciorek & J.H. Munro (eds.). **Early childhood education 96/97**. pp.173 – 178. Guilford, Connecticut: Dushkin Publishing Group.
- Bacon, William F.,and Veronica Ichikawa. (1988): **Maternal Expectations Classroom Experiences, and Achievement among Kindergartners in the United States and Japan**. USA: Human Development,no.31 378-373.
- Beck, C.T. (1990). The Research Critique. General Criteria for evaluation a research report. **JOGNN**, 19(1), 18-22.
- Billman, J. & Sherman, J.A. (1996). **Observation and participation in early childhood setting : A practicum guide**. Toronto: Allyn and Bacon.
- Bloom, B. (1964). **Stability and Change in Human Characteristics**. New York : Wiley.
- Carr, W. and Kemmis, S. (1986). **Becoming Critical : Educational, Knowledge and Action Research**. London: Falmer.
- Castetter, William B. (1976). **The Personnel Function in Educational Administration**. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Coghlan,D.&Brannick,T. (2007). **Doing action research in your own organization**. 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cohen, Louis and Lawrence Manion. (1980). **Research Methods in Education**. London: Croom Helm Ltd.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). **A Executive EQ : Emotional Intelligence in leadership and Organization**. New York: Grosse Putnam.
- Denzin, NK & Lincoln, YS. (1994). **Introduction : Entering the field of qualitative research**. In NK: Denzin and YS Lincoln (Eds). Handbook of Qualitative.
- Ebbutt, Dave. (1985). Educational action Research : Some General Concerns and Specific Quibbles. **Issues in Educational Research Qualitative Methods**. Edited by Robert G. Burgess. Great Britain: Taylor & Francis (Printers) Ltd.
- Elliott, J. (1992). **Action Research for Educational Change**. Buckingham: Open University Press.
- Fisher, R. (1992). **Teaching Children to think**. Great Britain: Simon and Schuster Education.

- Flippo, Edwin B. (1976). **Principles of Personnel Management 4 Edition**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gardner, H. (1985). **Frames of mind: The theory of multiple intelligences**. New York: Basic Books.
- Gibson C.H. (1991). A Concept Analysis of empowerment. **Journal of Advance Nursing**, **1**(16), 354 – 361.
- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Nantam Books.
- Goodman, K. (1986). **What's whole in whole language?**. Portsmouth, NH: Heinemann.
- \_\_\_\_\_. (1989). Whole language research : Foundations and development. **Elementary School Journal**, **90**(2), 207 – 221.
- Guff, Jerry G. (1975). **Toward Faculty Renewal**. California: Jossy Bass.
- Gutierrez, L.M. & Parsons, R.J. & Cox, E.O. (1998). **Empowerment in Social Work Practice: A Sourcebook**. Pacific Grove: Brooks/cole.
- Fish, R. (1992). **Teaching children to think**. Great Britain: Simon and Schuster Education
- Harbison , Frderrick A. And Mayer, Charles A. (1964). **Education Manpower of Human Resource**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Heron,D.W. (1996). **Co-operative inquiry: Research into the human condition**. Thousand Oak, CA: Sage.
- Katz, L.G., & Chard, S.C. (2000). The project approach : An overview. In J.L. Roopnarine, & J.E. Johnson (eds.). **Approach to early childhood education**. pp. 175 – 189. Columbus, OH: Merrill.
- Kemmis, S. And McTaggart, R. (Eds.) 1988. **The Action Research Reader**. Geelong, Victoria: Deakin University, Press.
- Kinlaw, D.C. (1995). **The Practice of empowerment**. Hamsphire: Gower Pulishing.
- Klakovic, M.D. (1996, May). Registered nurse empowerment : model testing and Implication for nurse administrators. **Journal od Nursing Administration**, **1**(26), 29 –35.
- Kontos, S. (1986). What preschool children know about reading and how they learn it. **Young Children**, **42**(1), 58 –66.
- Kouzes, J.M. ;& Posner; B.Z. (1987). **Strengthen Others: Sharing information and Ponre**. In Skyhooks for Leaderahip. 1999. Edited by John A Shtogren. New York: AMACOM.

- Lewin, K. (1952). Group decision and social change. In Kemmis, S. and McTaggart, R. (Eds.) 1988. **The Action Research Reader**. Geelong, Victoria: Deakin University, Press.
- Lillard, P. (1972). **Montessori. A modern approach**. New York: Schocken.
- McKernan, J. (1996). **Curriculum Action Research**. London: Kogan Page Limited.
- Maxcy, J.S. (1991). **Educational Leadership : A Critical Perspective**. Ontario: OISE Press.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). **What is Emotional Intelligence**. In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.). **Emotional Development and emotional Intelligence: Educational implications**. New York: Basic Books.
- Mills, D.E. (2000). **Action research: A guide for the teacher researcher**. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall
- Montessori, M. (1967). **The absorbent mind**. New York: Dell.
- \_\_\_\_\_. (1973). **From childhood to adolescence**. New York: Schocken.
- Pearson, P.D. (1990). Reading the whole language movement. **Elementary School Journal**, **90**(2), 231 -241 .
- Piaget, J., & Inhelder, B. (1969). **The psychology of the child**. New York: Basic Book.
- Rinehart, J.S. et.al. (1998) Teacher Empowerment and Principal Leadership: Understanding the Influence Process. **Educational Administration. Quarterly**, **1**(34), 630 - 649.
- Rue, L.W. & Byart. Loyd, L. (1995). **Management: Skills & Application**. 7<sup>th</sup>ed. Chicago: Irwin.
- Salovey, P., and Mayer, J.D. (1990). **Emotional Intelligence : Imagination, cognition, and Personality**. (n.p).
- Sawyer, W.E. & Sawyer, J.C. (1993). **Integrated language arts for emerging literacy**. Albany, NY: Delmar.
- Schickedanz, J.A. (1986). **More than the ABCs : The early stages of reading and writing**. Washington, DC: NAEYC.
- Seymour, K. & Hughes, I. (2000). **Participatory Action Research**. Retrieved January 20, 2000, from <http://www2.fsh.usyd.edu.au/arrow/arer/004.htm>.
- Short, P.; & Geer, J. (1997). **Leadership in Empowered Schools**. Themes from Innovation Efforts. New Jersey: Prentice Hall.
- Smith, F. (1992). **To think in language, learning and education**. London: Routledge.

- Torrence, M. (2000). Montessori education today. In J.L. Roopnarine, & J.E. Johnson(eds.) **Approaches to early childhood education**. pp. 191 -220. Columbus, OH: Merrill.
- Ubben, G.C. , Hughes, L.W. , & Norris, C.J. (2001) . **The principal: Creative leadership for effective schools**. 4<sup>th</sup>ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Whyte, W.F.,et al. (1991). (Online). Participation Action Research : Through Practice to Science in Social Research. In Whyte, W.H. (ed.). **Participation Action Research**. New bury Park: CA: Sage.
- Weikart, D.P., & Schweinhart, L.J. (2000). The High/Scope Curriculum for early childhood care and education. J.L. Roopnarine, & J.E. Johonson (eds.), **Approach to early childhood education**. pp. 277 – 293. Columbus, OH: Merrill.
- Wells, G. (1986). **The meaning makers**. Portsmouth, NH : Heinemann.
- Woodill, G.A. Berdhard, J. and Prochner, L.(1992) **International handbook of early childhood education**. New York: Garland Publishing.
- Neubert, A.B. (1973). **The Montessori teacher : Roles and responsibilities**. Retrieved January 20, from, [www.montessori.org/Resources/Library/Educational/teechrol.htm](http://www.montessori.org/Resources/Library/Educational/teechrol.htm).
- Zuber – Skerritt, O. (1992). **Action Research in Higher Education: Examples and Reflections**. Biddles, Gulldford.





ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**



**แบบสอบถาม**  
**ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  
**เทศบาลเมืองบ้านไผ่**

=====

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์ ผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่
3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
4. โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือในช่องหมายเลข 5 4 3 2 1 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความหมาย ดังนี้
 

ช่องหมายเลข 5	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
ช่องหมายเลข 4	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงมาก
ช่องหมายเลข 3	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
ช่องหมายเลข 2	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงน้อย
ช่องหมายเลข 1	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

## ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ผู้บริหารท้องถิ่น
  - กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - ผู้ปกครอง
  - อื่น ๆ
2. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
3. อายุ
  - 20 -30 ปี
  - 31 -40 ปี
  - 41 -50 ปี
  - 51 ปีขึ้นไป
4. วุฒិการศึกษาสูงสุด
  - ต่ำกว่าอนุปริญญา
  - อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท หรือสูงกว่า
5. อาชีพ
  - รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
  - ธุรกิจส่วนตัว
  - ลูกจ้างเอกชน
  - ค้าขาย
  - รับจ้าง
  - เกษตรกร
  - เกษียณอายุ /ไม่ได้ทำงาน
  - นักเรียน/นักศึกษา
  - อื่น ๆ ระบุ .....
6. รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน
  - ต่ำกว่า 10,000 บาท
  - 10,001- 20,000 บาท
  - 20,001- 30,000 บาท
  - 30,001- 40,000 บาท
  - 40,001- 50,000 บาท
  - มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
เทศบาลเมืองบ้านไผ่

รายการ	ระดับความคาดหวัง ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้พัฒนาการ</b>					
<b>การพัฒนาด้านร่างกาย</b>					
1.1 การเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐานเช่น เดิน วิ่ง กระโดด					
1.2 การเคลื่อนไหวพร้อมอุปกรณ์					
1.3 การเคลื่อนไหวตามคำบรรยาย					
1.4 การเล่นเครื่องเล่น					
1.5 การเขียนภาพและการเล่นกับสี					
1.6 การปฏิบัติตามสุขภาพอนามัย					
1.7 การเล่นเกมกลางแจ้ง					
<b>การพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจ</b>					
1.1 การร้องเพลง กิจกรรมเคาะจังหวะ					
1.2 การแสดงออกอย่างสนุกสนาน ตลก ขบขัน					
1.3 การชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม					
1.4 การเล่นอิสระ รายบุคคล รายกลุ่ม					
1.5 การใช้คำพูดแสดงอารมณ์					
1.6 การเรียนรู้ที่จะไม่กลัวความมืด ไม่กลัวเสียงดัง ไม่กลัวการถูกทิ้ง ให้อยู่คนเดียว					
<b>การพัฒนาด้านสังคม</b>					
1.1 การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง					
1.2 การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
1.3 การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว					
1.4 การช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย					
1.5 การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมให้เหมาะสมกับวัย					
1.6 การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริงนอกชั้นเรียนหรือทัศนศึกษา เช่น วัด ตลาด ศูนย์วิทยาศาสตร์					

รายการ	ระดับความคาดหวัง ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาด้านสติปัญญา</b>					
1.1 การเข้าใจเรื่องสั้น ในเวลาจำกัด					
1.2 การแสดงความคิดและจินตนาการผ่านสื่อ วัสดุ					
1.3 การสื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย					
1.4 การสนใจเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่างๆรอบตัว เช่น การตั้งคำถาม					
1.5 การจับคู่ การจำแนก แยกความแตกต่าง					
1.6 การเชื่อมโยงภาพ ภาพถ่ายกับสิ่งของ สถานที่จริง					
1.7 การฟังเรื่องราว นิทาน คำคล้องจอง คำกลอน					
1.8 การเขียนในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์					
1.9 การอ่านในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์					
<b>2. การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>					
<b>2.1 ลักษณะอาคารและการจัดสภาพห้องเรียน</b>					
1.1 การมีตึกถาวร ห้องเรียนที่เป็นสัดส่วน เพียงพอ					
1.2 การติดพัดลม ในห้องเรียน					
1.3 การติดเครื่องปรับอากาศ ในห้องเรียน					
1.4 การมีโต๊ะ ที่นั่ง ครบสำหรับเด็กทุกคน					
1.5 การมีห้องเรียน ห้องนอน แยกจากกัน					
1.6 โรงอาหารถูกสุขลักษณะ					
<b>2.2 การจัดเครื่องเล่นและอุปกรณ์ของเล่น</b>					
1.1 การมีเครื่องเล่นจัดในร่ม					
1.2 การมีเครื่องเล่นจัดกลางแจ้งที่เป็นธรรมชาติ					
1.3 การมีของเล่นทำจากวัสดุที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม					
<b>2.3 การจัดบรรยากาศ</b>					
1.1 การจัดให้มีต้นไม้และสนามหญ้าเพิ่มเติม					
1.2 การจัดให้มีที่พัก นั่งรอสำหรับผู้มาเยือน					
1.3 การจัดให้มีศูนย์บริการน้ำดื่ม					
1.4 การจัดบรรยากาศให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย เหมาะสำหรับเด็กปฐมวัย					
1.5 การจัดสถานที่ รับส่ง จอดรถให้เพียงพอ					



รายการ	ระดับความคาดหวัง ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>3. ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ฝ่ายบริหาร กรรมการศูนย์</b>					
1.1 มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม ปฐมนิเทศผู้ปกครอง					
1.2 การแจ้งข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ					
1.3 มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1.4 การจัดโครงการเยี่ยมบ้านเด็ก					
1.5 การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
1.6 การเชิญผู้ปกครอง กรรมการศูนย์ฯ ฝ่ายบริหาร ฯลฯ เป็นวิทยากรรับเชิญ					
1.7 การจัดทำวารสารรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ					
1.8 การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ					
<b>4. ผู้ดูแลเด็ก</b>					
4.1 ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการดูแลเด็ก					
4.2 ต้องเป็นผู้จบการศึกษาด้านปฐมวัย					
4.3 ต้องมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู					
4.4 ต้องเป็นผู้มีเมตตาและเอาใจใส่เด็ก ๆ					
4.5 ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก ๆ					
4.6 ต้องเป็นผู้หมั่นพัฒนาตนเองเสมอ					
4.7 สามารถเข้ากับผู้ปกครอง ชุมชนได้ดี					
4.8 ต้องเป็นผู้รักความสะอาด มีสุขอนามัยที่เ					
4.9 ต้องเป็นผู้มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง					
4.10 ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนัก					
4.11 ต้องเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
4.12 ต้องมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา					
<b>5. อาหารกลางวันและอาหารเสริม</b>					
5.1 ตามหลักโภชนาการและ ถูกสุขอนามัย					

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

จากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน ในปัจจุบันของคุณย์พัฒนาเด็กเล็ก ท่านมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปัญหา ความคาดหวัง แนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะ

**3.1 ความเหมาะสม**

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

**3.2 ปัญหา**

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

**3.3 ความคาดหวัง**

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

**3.4 แนวทางการแก้ไข**

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

**3.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

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

ขอขอบคุณพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**แบบสอบถาม**

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

=====

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
4. โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือในช่องหมายเลข 5 4 3 2 1 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความหมาย ดังนี้
 

ช่องหมายเลข 5	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
ช่องหมายเลข 4	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงมาก
ช่องหมายเลข 3	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
ช่องหมายเลข 2	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงน้อย
ช่องหมายเลข 1	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

## ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

### 2. อายุ

- 20 -30 ปี  
 31 -40 ปี  
 41 -50 ปี  
 51 ปีขึ้นไป

### 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าอนุปริญญา  
 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า  
 สาขาที่จบ  
 การศึกษาระดับปฐมวัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

### 4. อายุการทำงานและประสบการณ์โดยรวม (รวมอายุงานในปัจจุบัน)

- ต่ำกว่า 5 ปี  
 6-10 ปี  
 11-14 ปี  
 15 -20 ปี  
 21- 25 ปี  
 26 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ทำงานโดยตรงเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ระบุ.....ปี

### 5. ตำแหน่งปัจจุบัน

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
 ผู้ดูแลเด็ก

## ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

รายการ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากร</b>					
1.1 ฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่มและมีบทบาทในทุกขั้นตอน					
1.2 บุคลากรทุกฝ่ายเห็นพ้องร่วมกัน					
1.3 มีการพัฒนาด้าน ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจควบคู่กันไป					
1.4 มีการอธิบายนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน					
1.5 มีการจัดหาวิทยากรอย่างเหมาะสม					
1.6 มีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอย่างเพียงพอ					
1.7 มีการจัดโครงการการดำเนินการพัฒนาบุคลากร					
1.8 มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
1.9 มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
1.10 ติดตามผลหลังการพัฒนาบุคลากรว่ามีความเปลี่ยนแปลงเพียงใด					
<b>2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร</b>					
2.1 ให้การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
2.2 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเข้าฝึกอบรม					
2.3 มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดทั่วกัน					
2.4 มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ดูแลเด็กที่บรรจุใหม่หรือสับเปลี่ยนงานใหม่					
2.5 ศูนย์มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกครูเข้าร่วมสัมมนาด้านการศึกษาต่อ/ ศึกษาดูงาน					
2.6 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน					
2.7 มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ					
2.8 มีการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความสนใจและความต้องการของบุคลากร					
2.9 มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินไปตามหน่วยงานต้นสังกัด					
2.10 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม					
<b>3. สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร</b>					
3.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร					
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา					
3.3 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง					

รายการ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.4 บุคลากรนำเอาความรู้ใหม่ๆไปใช้เพื่อพัฒนางาน					
3.5 วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมเพียงพอ					
3.6 บุคลากรแต่ละฝ่ายไม่มีความจริงจังในการพัฒนาปัญหาด้านการจัดการ					
3.7 ขาดการประสานแผนระหว่างโรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3.8 ขาดการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร					
3.9 งบประมาณมีแต่ไม่เพียงพอสำหรับดำเนินการ					
3.10 จัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับระยะเวลาและกิจกรรมพัฒนา					
3.11 ขาดเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร					
3.12 ขาดวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ					
<b>4. ความต้องการพัฒนา</b>					
<b>4.1 วิธีการพัฒนา</b>					
4.1.1 การฝึกอบรม					
4.1.2 การศึกษาดูงาน					
4.1.3 การนิเทศงาน					
4.1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
4.1.5 การไปทัศนศึกษา					
<b>4.2 เนื้อหาสาระ</b>					
4.2.1 หลักสูตรและวิธีการสอน					
4.2.2 ระเบียบวิธีวิจัย					
4.2.3 การจัดทำแฟ้มสะสมงาน					
4.2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน					
4.2.5 ทัศนคติและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
4.2.6 บุคลิกภาพและความสัมพันธ์กับบุคคล					
4.2.7 การเขียนและเสนอผลงานทางการวิชาการ					
4.2.8 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่					
<b>4.3 ระยะเวลาในการพัฒนา ช่วงเวลาควรมีการอบรมสัมมนาอย่างน้อย</b>					
4.3.1 เดือนละครึ่ง					
4.3.2 เทอมละครึ่ง					
4.3.3 ปีละครึ่ง					

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ให้ท่านใส่หมายเลขในช่อง ( ) ตามลำดับความสำคัญ

1. หลักการสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลควรคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 3 อันดับแรกคือ (เลือกตอบ 3 ข้อ)

- ( ) การส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- ( ) ต้องพัฒนาทั้งทางร่างกาย และทางจิตใจไปพร้อมกัน
- ( ) ต้องให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ หรือตรงตามแนวทางของ

หน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก

- ( ) ต้องให้สอดคล้องกับหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่
- ( ) ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ( ) ต้องให้มีความรู้เท่าทันกับวิทยาการของโลกในยุคโลกาภิวัตน์
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

2. การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 อันดับแรก คือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
- ( ) เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ( ) เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ( ) เพื่อให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดียิ่งขึ้น
- ( ) เพื่อลดความสูญเปล่าในการจัดการศึกษา
- ( ) เพื่อเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ( ) เพื่อเป็นการให้ความรู้และแนวคิดการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูหลังจากที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีลักษณะสำคัญ 3 อันดับแรกคือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี
- ( ) เป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่
- ( ) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
- ( ) สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
- ( ) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างเสริมในงานที่ทำ
- ( ) มีการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. หลักเกณฑ์ในการกำหนดแผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร 3 อันดับแรก คือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม
- ( ) กำหนดแผนงาน โครงการให้ตรงกับความต้องการของครู
- ( ) จัดกิจกรรมให้หลากหลาย เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน
- ( ) กำหนดการประเมินผลตามแผนงานอย่างมีหลักการและจริงจัง
- ( ) จัดให้มีวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญร่วมกิจกรรมตามสมควร
- ( ) ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือเป้าหมายของต้นสังกัด
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรยึดหลักการใดเป็นสำคัญ 3 อันดับแรกคือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) ตามความจำเป็นหรือความต้องการของบุคลากรและของโรงเรียน
- ( ) เลือกบุคลากรที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนตำแหน่ง
- ( ) เลือกจากบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- ( ) เลือกจากบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- ( ) เรียงไปตามลำดับ เพราะทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว
- ( ) อื่น ๆ โปรด ระบุ.....

6. เทคนิคการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด 3 อันดับแรกคือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) การฝึกอบรม
- ( ) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ( ) การสัมมนาทางวิชาการ
- ( ) การลาศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน
- ( ) การไปทัศนศึกษา
- ( ) การพัฒนาทางจิต
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. ปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ3อันดับแรก คือ (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

- ( ) จากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองบุคลากร
- ( ) จากการส่งเสริมและสนับสนุนของฝ่ายผู้บริหาร
- ( ) ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานต้นสังกัด
- ( ) การจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียง
- ( ) มีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาบุคลากรอย่างดี
- ( ) มีการบริหารหรือการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ดี
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....



8. สาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุผล (กรุณาใส่หมายเลข 1 2 และ 3 ในวงเล็บ)

( ) เพราะตนเองไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่เห็นความสำคัญ

- ( ) เพราะผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร
- ( ) เพราะหน่วยงานไม่มีนโยบาย หรือโครงการรองรับที่ชัดเจน
- ( ) เพราะการสนับสนุนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ
- ( ) เพราะความไม่เชี่ยวชาญจริงของวิทยากร
- ( ) เพราะเทคนิคและวิธีการไม่ดีพอ ใช้แต่รูปแบบเก่าซ้ำซากจำเจ
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ในปัจจุบันของคุณย์พัฒนาเด็กเล็ก ท่านมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปัญหา ความคาดหวัง แนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะ

9.1 ความเหมาะสมของสภาพปัจจุบัน

.....

.....

.....

9.2 ปัญหา

.....

.....

.....

9.3 ความคาดหวัง

.....

.....

.....

9.3 แนวทางการแก้ไข

.....

.....

.....

9.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

## แนวทางในการสัมภาษณ์ระยะที่ 2

### บทนำ

1. อธิบายจุดประสงค์ในการสัมภาษณ์
2. ขอบฉบับที่กและบันทึกเทปการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลของการบันทึก

ประเด็นและแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แยกเป็นด้าน ดังต่อไปนี้

### 1. ด้านเนื้อหาสาระที่สอน

- 1.1 เนื้อหาที่สอนสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่เพียงใด
- 1.2 การจัดเรียงลำดับของเนื้อหาเหมาะสมหรือไม่เพียงใด
- 1.3 เนื้อหาที่มีความยากง่ายเพียงใด
- 1.4 ปริมาณของเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสมหรือไม่
- 1.5 เนื้อหาที่มีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด มีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานช่างและชีวิตประจำวันได้เพียงใด
- 1.6 ปัญหาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหา และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอน

### 2. ด้านรูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคการสอนและวิธีสอน

- 2.1 รูปแบบการสอนที่ครูใช้ในการสอนมีลำดับขั้นตอนเป็นอย่างไร (มีการตรวจสอบความรู้พื้นฐานอย่างไร มีการซ่อมเสริมความรู้พื้นฐานอย่างไร แจกจุดประสงค์การสอนและเกณฑ์การประเมินของแต่ละเนื้อหาและกิจกรรมหรือไม่ การทดสอบย่อยหรือไม่มีการซ่อมเสริมผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์อย่างไร)
- 2.2 กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นในชั้นเรียนมีอะไรบ้าง ลักษณะเป็นเช่นไร
- 2.3 วิธีการสอนที่ใช้ ใช้วิธีการสอนแบบใดบ้าง
- 2.4 การควบคุมชั้นเรียนทำอะไรซ่อมเสริมแรงการลงโทษดำเนินการอย่างไร
- 2.5 ครูได้เสนอยุทธวิธีในการแก้โจทย์ปัญหาอย่างไรให้นักเรียนบ้าง
- 2.6 เจตคติของครูต่อผู้เรียนเป็นเช่นไร
- 2.7 อุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการสอนมีอะไรบ้าง และความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับรูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคการสอนและวิธีสอนเป็นเช่นไร

### 3. ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

- 3.1 นักเรียนมีความสนใจต่อการเรียนเพียงใด
- 3.2 นักเรียนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมในการเรียนเพียงใด

3.3 พฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นอุปสรรคในการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้แก่อะไรบ้าง และครูได้ดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างไร

3.4 ปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียน และความคิดเห็นของครู ต่อพฤติกรรมของนักเรียนเป็นเช่นไร

#### 4. ด้านสื่อการเรียนการสอน

4.1 สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนมีอะไรบ้าง น่าสนใจเพียงใด

4.2 อุปสรรคและปัญหาในการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเช่นไร และความคิดเห็น ของครู เกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเช่นไร

#### 5. ด้านการวัดผลและประเมินผล

5.1 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน ผู้สอนประเมินโดยใช้วิธีการใดบ้างจากกิจกรรม อะไรบ้าง

5.2 ความถี่ในการประเมินเป็นเช่นไร มีการทดสอบย่อยกี่ครั้ง และได้แจ้งผลการประเมินให้ นักเรียนได้ทราบทุกครั้งหรือไม่

5.3 ในการวัดความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ผู้สอนได้วัดโดยวิธีการใด ใช้ แบบทดสอบลักษณะเป็นเช่นไรตรวจให้คะแนนอย่างไร

5.4 ปัญหาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การวัดผลและ ประเมินผลเป็นเช่นไร

#### 6. คำถามที่เกี่ยวโยงกับการวิจัยเชิงปฏิบัติ

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนคิดว่าจะสามารถแสวงหา แนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาเหล่านั้น และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้ หรือไม่

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

**การเรียนรู้ก่อนการปฏิบัติกิจกรรม (Before Action Review : BAR)**

1. ท่านมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในเรื่องต่อไปนี้ อย่างไร  
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

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

ปรัชญาการจัดการเรียนรู้ แบบผสมผสาน

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

การประเมินผลการเรียนรู้

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

2. ท่านต้องการเน้นเนื้อหาอะไรเป็นพิเศษ(ระบุ 3 ข้อ)

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

3. อื่น ๆ (ท่านต้องการเสนอแนะ สิ่งไหนที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
และการจัดการเรียนรู้

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

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

**การเรียนรู้หลังการปฏิบัติกิจกรรม (After Action Review: AAR)**

ตัวท่านได้เรียนรู้อะไรบ้าง อย่างไร หลังจากการอบรมเรียนรู้

**ด้านความรู้ (Knowledge)**

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

**ด้านความเข้าใจ (Understanding)**

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

**ด้านทักษะ (Skill)**

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

**ด้านเจตคติ (Attitude)**

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

**วิธีการปฏิบัติงาน (Performance)**

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

**สิ่งที่พัฒนาขึ้น(Development)**

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

**ค่านิยมที่เปลี่ยนไป (Value)**

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

**ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ**

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ร่วมวิจัย

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก)





## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

ดร.วิชัย กัณหาชน ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต2

ดร.รติพร ภาธรธวานนท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มหาสารคาม เขต1

อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาด้านการศึกษาของเด็กปฐมวัย 1 ท่าน

ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ครูผู้เชี่ยวชาญด้านเด็กปฐมวัยจำนวน 1 ท่าน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง อ่อนจำรัส รองคณบดีฝ่ายโรงเรียนสาธิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ครูชำนาญการพิเศษ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย 2 ท่าน

นางสุจิตรา ศิริปการ ครู คศ.3 ด้านปฐมวัย โรงเรียนบ้านศิลาณาโพธิ์

อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น

นางสาววรรณภา เย็นเหลือ ครู คศ.3 ด้านปฐมวัย โรงเรียนบ้านโนนพะยอมพิทย

ไพศาล อ.ชนบท จ.ขอนแก่น

ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 ท่าน

นางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองบ้านไผ่จ.ขอนแก่น

**รายชื่อผู้ร่วมวิจัย**  
จำนวน 17 คน แบ่งรายชื่อตามกลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม

**กลุ่มที่ 1**

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. น.ส.วิลาวัลย์ อุดม     | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| 2. นางวสุภัทร โคตรมณี     | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 3. น.ส.รัตนา พุ่มเทียน    | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 4. น.ส.วาสนา จิตรดี       | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 5. น.ส.วรรณรินทร์ พิเศษฐ์ | ผู้ดูแลเด็ก               |

**กลุ่มที่ 2**

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| 6. นางอนงค์ ขอนประเสริฐดี   | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| 7. นางสุจิตรา อุปจันทร์สง่า | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 8. นางธนาภรณ์ สวัสดิ์รักษ์  | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 9. นางพิกุล ชมชื่น          | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 10. น.ส.ประภาพร อุดม        | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 11. น.ส.วราพร ลินกลาง       | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 12. นางพรทิพย์ เกษมาลา      | ผู้ดูแลเด็ก               |

**กลุ่มที่ 3**

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| 13. น.ส.วราพร น้อยตาแย     | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| 14. นางอุมาพร มุลตะกร      | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 15. นางฉายสุดา ถิระธรรมกิจ | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 16. นางสุปราณี สีตาพล      | ผู้ดูแลเด็ก               |
| 17. น.ส.ศิวพร สละ          | ผู้ดูแลเด็ก               |

**บัญชีรายชื่อพนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก) กองการศึกษา  
สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ/เอกสาขา (เดิม)	วุฒิ/เอกสาขา	หมายเหตุ
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1</b>	<b>(บ้านเก็ง)</b>			
1	น.ส.วิลาวัลย์ อุดม	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บธ.บ.(การบัญชี) ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
2	นางวสุภัทร โคตรธรรมณี	ผู้ดูแลเด็ก			กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
3	น.ส.รัตนา พุ่มเทียน พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
4	น.ส.วาสนา จิตรดี	ผู้ดูแลเด็ก	ศศ.บ.(สังคมศึกษา)		
5	น.ส.วรรณรินทร์ พิเศษฐ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (เทศบาล)	วท.บ.(คหกรรมศาสตร์ทั่วไป)		
6	นางอนงค์ ขอนประเสริฐดี	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คบ. (บรรณารักษ์)		กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
7	นางสุจิตรา อุปจันทร์สง่า	ผู้ดูแลเด็ก			กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
8	นางธนาภรณ์ สวัสดิ์รักษ์	ผู้ดูแลเด็ก	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)		
9	นางพิกุล ชมชื่น	ผู้ดูแลเด็ก	ปวส.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)		
10	น.ส.ประภาพร อุดม	ผู้ดูแลเด็ก	คบ.(การประถมศึกษา)		
11	น.ส.วราพร ลินกลาง	ผู้ดูแลเด็ก	ปวส. (บริหารธุรกิจ)		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ/เอกสาขา (เต็ม)	วุฒิ/เอกสาขา	หมาย
12	นางพรทิพย์ เกษมาลา <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ผู้ดูแลเด็ก (โนนสว่าง)	คป. (ภาษาอังกฤษ)		
13	น.ส.วราพร น้อยคำแย	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	บธ.บ.(การ บัญชี)		กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
14	นางอุมาพร มุลตะกร	ผู้ดูแลเด็ก	คป.(การศึกษา ปฐมวัย)		
15	นางฉายสุตา ธีระธรรมกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	คป.(จิตวิทยา และการแนะ แนว)		กำลังศึกษาต่อ ป.ตรี (เอกปฐมวัย)
16	นางสุปราณี สีดาพล <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.(การขาย)		
17	น.ส.ศิวพร สละ	ผู้ดูแลเด็ก	ศศ.บ.(รัฐ ประศาสน ศาสตร์)		

**ภาคผนวก ค**

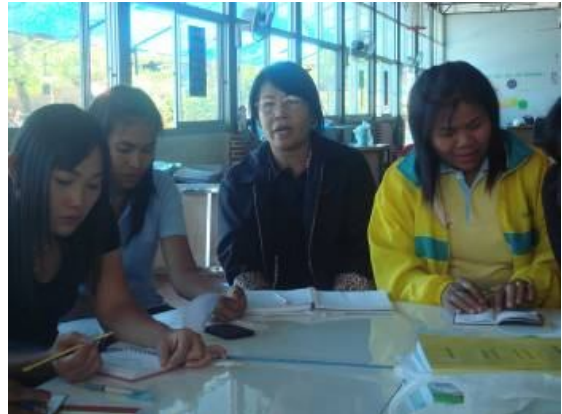
**ภาพการประชุมเสวนา การอบรม การออกสำรวจ และการศึกษา**



ภาพประกอบ การจัดประชุมเสวนา เพื่อสำรวจสภาพปัญหา ระดมความคิด  
สร้างมาตรฐาน และ การประชุมเพื่อการวางแผน  
ระหว่างวันที่ 1 -31 ธันวาคม พ.ศ.2552



การจัดประชุมเสวนา ครั้งที่ 1 ณ ห้องประชุมเทศบาลบ้านไผ่ วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ.2551



การจัดประชุมเสวนา ครั้งที่ 2 ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 เทศบาลบ้านไผ่ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2551



การจัดประชุมเสวนา ครั้งที่ 3 ณ ห้องประชุมเทศบาลบ้านไผ่ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2551

**รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัล  
การประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
(จังหวัดขอนแก่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551**

จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น 12 ศูนย์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 73 คน ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกิ้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนการเคหะ เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองทุ่ม-หนองทอง องค์การบริหารส่วน ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลน้ำพอง เทศบาลตำบลน้ำพองอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนหัน เทศบาลตำบลโนนหัน อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโสภนกกเต็น องค์การบริหารส่วนตำบลโสภนกกเต็น อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามูล องค์การบริหารส่วนตำบลดุนสาด อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลหนองสองห้อง อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น
12. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผือ องค์การบริหารส่วนตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น



ภาพประกอบ การออกสำรวจ จัดเก็บข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น(จังหวัดขอนแก่น) ประจำปี 2551 จำนวน 12 ศูนย์ฯ 73 คน  
ระหว่างวันที่ 9 -12 มกราคม พ.ศ.2552



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนการเคหะ เทศบาลนครขอนแก่น



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝือ องค์การบริหารส่วนตำบลพระลับ



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลน้ำพอง



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีกันกุดเต็น

ภาพประกอบ การออกสำรวจ จัดเก็บข้อมูล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น(จังหวัดขอนแก่น) ประจำปี 2551 จำนวน 12 ศูนย์ฯ 73 คน  
ระหว่างวันที่ 9 -12 มกราคม พ.ศ.2552



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองสองห้อง



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามูล องค์การบริหารส่วนตำบลดุนสาด



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองทุ่มหนองทอง อ.บ.ต.วังหินลาด



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนหัน



ภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 เรื่อง “การจัดทำระบบประกันคุณภาพ  
ภายในสถานศึกษา การประเมินภายนอก และการวิจัยในชั้นเรียน”

วันที่ 21 -22 มีนาคม พ.ศ.2552

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น



ภาพประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2  
เรื่อง “การนวัตกรรมการศึกษาในชั้นเรียนมาใช้ในการจัดการจัดการเรียนรู้ การสาธิตการสอน”  
วันที่ 15 -17 ตุลาคม และ วันที่ 7-8 พฤศจิกายน พ.ศ.2552  
สถาบันพัฒนาวิชาชีพ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ภาพประกอบการทัศนศึกษาดูงาน  
การศึกษา สภาพจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การเยี่ยมชมชั้นเรียน  
วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2552  
ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า และเยี่ยมชมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า  
อ.พล จ.ขอนแก่น



ภาพประกอบการนิเทศแบบคลินิก  
มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ  
วันที่ 13-16 ธันวาคม พ.ศ.2552  
ณ ห้องเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถิ่นโสนสว่าง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





**สรุปแบบสอบถาม**  
**ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย**  
**ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่**

**ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	12	คน
ผู้ปกครอง	144	คน

**2. เพศ**

ชาย	51	คน
หญิง	105	คน

**3. อายุ**

18 – 25 ปี	18	คน
26 – 30 ปี	28	คน
31 – 35 ปี	39	คน
36 – 40 ปี	30	คน
41 – 45 ปี	11	คน
46 – 50 ปี	9	คน
51 – 55 ปี	3	คน
56 – 60 ปี	8	คน
61 – 65 ปี	6	คน
มากกว่า 65 ปีขึ้นไป	1	คน

**4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด**

ต่ำกว่าอนุปริญญา	106	คน
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	23	คน
ปริญญาตรี	27	คน
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	-	คน

## 5. อาชีพ

รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	11	คน
ธุรกิจส่วนตัว	11	คน
ลูกจ้างเอกชน	22	คน
ค้าขาย	17	คน
รับจ้าง	62	คน
เกษตรกร	14	คน
เกษียณอายุ / ไม่ได้ทำงาน	12	คน
นักเรียน / นักศึกษา	1	คน
อื่น ๆ ระบุ...เสริมสวย...	1	คน
พนักงานจ้างรัฐ	1	คน
แม่บ้าน	4	คน

## 6. รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000	บาท	102	คน
10,001 - 20,000	บาท	42	คน
20,001 - 30,000	บาท	5	คน
30,001 - 40,000	บาท	4	คน
40,001 - 50,000	บาท	4	คน
มากกว่า 50,000	บาท	1	คน

.....

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
เทศบาลเมืองบ้านไผ่

รายการ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>					
<b>ลักษณะอาคารและการจัดสภาพห้องเรียน</b>					
1.1 การมีตึกถาวร ห้องเรียนที่เป็นสัดส่วน เพียงพอ	37	55	50	12	2
1.2 การติดพัดลม ในห้องเรียน	31	64	49	11	1
1.3 การติดเครื่องปรับอากาศ ในห้องเรียน	28	42	49	21	17
1.4 การมีโต๊ะ ที่นั่ง ครบสำหรับเด็กทุกคน	47	39	48	15	7
1.5 การมีห้องเรียน ห้องนอน แยกจากกัน	33	49	48	15	11
1.6 โรงอาหารถูกสุขลักษณะ	51	52	39	10	4
<b>การจัดเครื่องเล่นและอุปกรณ์ของเล่น</b>					
1.1 การจัดให้มีเครื่องเล่นในร่ม	53	53	38	8	4
1.2 การจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่เป็นธรรมชาติ	29	48	62	10	7
1.3 การมีของเล่นทำจากวัสดุที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม	47	44	51	11	3
<b>การจัดบรรยากาศ</b>					
1.1 การจัดให้มีต้นไม้และสนามหญ้าเพิ่มเติม	47	41	43	20	5
1.2 การจัดให้มีที่พัก นั่งรอสำหรับผู้มาเยือน	35	47	42	23	9
1.3 การจัดให้มีศูนย์บริการน้ำดื่ม	33	50	46	22	5
1.4 การจัดบรรยากาศให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัยเหมาะสำหรับเด็ก	56	56	35	7	2
<b>ปฐมวัย</b>					
1.5 การจัดสถานที่ รับส่ง จอดรถให้เพียงพอ	25	50	55	17	9
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้เ</b>					
1.1 มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม ปฐมนิเทศผู้ปกครอง	29	79	36	11	1
1.2 การแจ้งข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	34	72	38	11	1
1.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	28	75	45	6	2
1.4 การจัดโครงการเยี่ยมบ้านเด็ก	12	57	52	21	14
1.5 การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	27	66	49	12	2
1.6 การเชิญผู้ปกครอง กรรมการศูนย์ฯฝ่ายบริหาร เป็นวิทยากรรับเชิญ	9	63	58	18	8
1.7 การจัดทำวารสารรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ	25	50	59	13	9

รายการ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1.8 การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ อาหารกลางวันและอาหารเสริม	14	52	51	25	14
1.1 ตามหลักโภชนาการและถูกสุขอนามัย	60	74	20	2	-
2. ด้านตัวครูผู้สอน/ การดูแลเด็ก					
2.1 มีประสบการณ์ด้านการดูแลเด็ก	50	76	29	1	-
2.2 จบการศึกษาด้านปฐมวัย	54	64	34	3	1
2.3 รักและศรัทธาในอาชีพครู	57	73	24	2	-
2.4 มีเมตตาและเอาใจใส่เด็ก ๆ	70	67	17	2	-
2.5 เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก ๆ	62	71	21	-	2
2.6 มั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	51	62	20	2	1
2.7 เข้ากับผู้ปกครอง ชุมชนได้ดี	62	72	20	2	-
2.8 รักความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดี	58	75	21	2	-
2.9 มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง	66	78	11	-	1
2.10 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	64	75	15	2	-
2.11 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	47	57	28	3	-
2.12 มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา	46	82	26	1	-
3. ด้านตัวเด็ก					
<b>การพัฒนาด้านร่างกาย</b>					
1.1 การเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐาน เช่น เดิน วิ่ง กระโดด	48	87	30	1	-
1.2 การเคลื่อนไหวพร้อมอุปกรณ์	33	87	31	5	-
1.3 การเคลื่อนไหวตามคำบรรยาย	24	87	42	1	2
1.4 การเล่นเครื่องเล่น	40	87	27	1	1
1.5 การเขียนภาพและการเล่นกับสี	38	62	50	6	-
1.6 การปฏิบัติตามสุขภาพอนามัย	35	58	60	3	-
1.7 การเล่นเกมกิจกรรมกลางแจ้ง	36	75	44	1	-
<b>การพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจ</b>					
1.1 การร้องเพลง กิจกรรมเคาะจังหวะ	49	69	32	6	-
1.2 การแสดงออกอย่างสนุกสนาน ตลก ขบขัน	53	76	25	2	-
1.3 การชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม	45	78	28	5	-
1.4 การเล่นอิสระ รายบุคคล รายกลุ่ม	29	83	37	6	1
1.5 การใช้คำพูดแสดงอารมณ์	37	80	34	4	1
1.6 การเรียนรู้ที่จะไม่กลัวความมืด ไม่กลัวเสียงดัง ไม่กลัวการถูกทิ้ง ให้อยู่คนเดียว	33	65	39	17	2

รายการ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาด้านสังคม</b>					
1.1 การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง	27	84	41	4	-
1.2 การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น	38	82	33	3	-
1.3 การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว	35	78	41	2	-
1.4 การช่วยเหลือตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัย	35	82	34	2	3
1.5 การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมให้เหมาะสมกับวัย	26	73	46	11	1
1.6 การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริงนอกชั้นเรียนหรือทัศนศึกษา เช่น วัด ตลาด ศูนย์วิทยาศาสตร์	28	67	38	16	7
<b>การพัฒนาด้านร่างกาย</b>					
1.1 การเข้าใจเรื่องสั้น ในเวลาจำกัด	28	71	48	9	-
1.2 การแสดงความคิดและจินตนาการผ่านสื่อ วัสดุ	30	67	51	8	-
1.3 การสื่อสารความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย	34	67	52	3	-
1.4 การสนใจเรียนรู้สิ่งแวดลอมต่าง ๆ รอบตัว เช่น การตั้งคำถาม	37	59	56	4	-
1.5 การจับคู่ การจำแนก แยกความแตกต่าง	23	61	63	9	-
1.6 การเชื่อมโยงภาพ ภาพถ่ายกับสิ่งของ สถานที่จริง	33	56	53	14	-
1.7 การฟังเรื่องราว นิทาน คำคล้องจอง คำกลอน	34	57	50	11	4
1.8 การเขียนในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์	26	48	63	18	1
1.9 การอ่านในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์	23	48	63	18	4

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ในปัจจุบันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่านมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปัญหา ความคาดหวัง แนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ความเหมาะสม

##### ด้านสถานที่

- สถานที่เหมาะสมแล้วเพราะเป็นที่โล่งแจ้ง ไม่ติดกับถนนใหญ่ มีความปลอดภัย ครูผู้ดูแลเด็กเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก และสามารถเข้ากับเด็กได้ดี แต่โรงเรียนอยู่ไกล
- สถานที่มีอยู่ไม่เหมาะสม คับแคบและไกล ควรแบ่งแยก
- หน้าฝน ฝนสาด เพราะอาคารโล่งเกินไป

- ทำความสะอาดแต่ยังไม่เพียงพอ ห้องน้ำก็ดีแต่น่าจะดีกว่านี้
- น่าจะมีการขยายที่อยู่ที่สอนให้มีขนาดใหญ่กว่านี้ และควรจะมีที่วิ่งเล่นให้กว้างมากกว่านี้
- สถานที่ตั้งมีความสะดวกสบาย ในการรับ - ส่งอยู่ในที่ปลอดภัยดี และพื้นที่เหมาะสมที่ว่าจะอยู่ติดกับอนามัย ใกล้หมอ ใกล้บ้าน
- ควรจัดให้มีโต๊ะเก้าอี้ไว้ให้เด็กนั่งเขียนหนังสือและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับเด็ก

#### ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- ดีมากที่ได้มีการสอนเด็กเล็ก ให้มีความรู้ที่ดี เด็กมีสุขภาพแข็งแรง
  - เด็กไม่เบื่อการเรียนรู้อะไรและตั้งใจเรียน เชื่อว่าเหมาะสมแล้ว อีกอย่างพ่อแม่ภูมิใจที่มีศูนย์ใกล้บ้าน
  - สมบูรณ์แบบดี ทุกอย่างเหมาะสมดีอยู่แล้ว
  - มีความเหมาะสมมากสำหรับครอบครัวหาเช้ากินค่ำ ไม่มีเวลาเลี้ยงลูก ช่วยแก้ไข
- ปัญหาความยากจนได้ดีมาก

- เท่านั้น ดูก็ไม่มีปัญหาอะไร ก็ดีมีประโยชน์กับทุกครอบครัวที่มาใช้บริการ
- มีความเหมาะสมและมีที่ให้เด็กเล่นเพียงพอ
- ครู ๑ คน ต่อนักเรียน ๑๕ คนก็พอดีเพราะจะได้ดูแลเด็กได้ทั่วถึงทุกคน
- การจัดการเรียนการสอนก็เหมาะสมตามวัย เด็กค่อย ๆ พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ มากขึ้น เช่นคำพูด สุขภาพเพราะ และด้านการเขียนก็พัฒนาจากที่จับดินสอและเขียนไม่เป็น ก็เริ่มฝึกจับดินสอและออกแรงกล้ามเนื้อ บริเวณมือและนิ้วในการระบายสีก่อนแล้วค่อยเริ่มเขียนได้

- มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี เหมาะสมดี รวมถึงจัดการเรียนการสอนให้กับเด็ก มีกิจกรรมที่หลากหลาย
  - ยังไม่เหมาะสมควรจะให้มีการเรียนรู้มากกว่าที่เป็นอยู่ ศูนย์เด็กเล็กที่อื่นเด็กท่องก
- ไ้ ได้แล้ว

- มีสติปัญญา มีความรู้ จัดประสบการณ์ การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัย
  - ครูในพื้นที่ยอมดูแลบุตรหลานได้ดีที่สุด ครูทุกคนมีความเมตตาต่อเด็กและเอาใจใส่
- เด็ก

- ให้จัดการเรียนการสอนแบบเล่นปนเรียน ครูคอยดูแลพฤติกรรมเด็ก
- การแสดงออกของคณะครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญเด็กจะจดจำและนำไปเป็นตัวอย่าง ฉะนั้นการ แสดงออกในทางที่ดีเป็นสิ่งดี ๆ
- การจัดให้มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน เหมาะสมเด็กจะได้เข้ากับเพื่อน ๆ ได้

### 3.2 ปัญหา

- เรื่องของน้ำดื่มที่มีบริการน้อย เด็กไม่ค่อยได้ดื่มน้ำ บางครั้งเด็กไม่สบายผู้ปกครองนำเด็กมา โรงเรียน จึงอยากให้ครูกวาดขันเรื่องนี้ เป็นพิเศษ เพราะโรงเรียนจะกลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อไข้หวัด

- เด็ก ๆ แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ผู้ส่ง ผู้รับ การสื่อสาร ย่อมแตกต่างกันมีคนเก่งอ่อน ปานกลาง จึงเป็นเรื่องธรรมดา

- ต้นไม้หลบแดดมีน้อย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 ทางเข้าศูนย์ฯ ควรปรับปรุงให้ดีกว่านี้ เพราะช่วงฤดูฝนเส้นทางไปส่งบุตรหลาน ค่อนข้างลำบาก อยากให้พัฒนาถนนเป็นคอนกรีตอย่างดี

- ควรจัดให้มีอาคารที่เป็นสัดส่วนมากกว่านี้ และห้องน้ำฝอยอยู่ในตึก

- สถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องนอน ร่วมกันสกปรก

- อุปกรณ์ในการเรียนยังมีน้อยเกินไป ขาดโต๊ะเก้าอี้ให้เด็ก โรงอาหารไม่เพียงพอ

- พื้นในห้องเรียนตอนเช้าค่อนข้างสกปรก ห้องน้ำไม่สะอาด เวลาอากาศร้อนพัดลมไม่พอ หน้าฝน ฝนสาด

- ควรจะมีเด็กก็มีความเป็นระเบียบการแต่งกายให้มากกว่านี้

- อยากได้อาคารใหม่ อยากให้มีอาคารเรียนเป็นสัดส่วน ห้องน้ำสะอาด

- ห้องเรียน สนามเด็กเล่น สถานที่รับประทานอาหาร ยังดูคับแคบ เพราะเด็กปฐมวัยชนไม่ชอบอยู่เฉยๆ เล่น วิ่ง ไม่ค่อยสะดวก อยากให้มีการระมัดระวังภัย จากท้องถนนมากขึ้น อาคารเรียนสกปรก

- บางครั้งทำการบ้านถ้าเจอตัวที่เขียนยากเด็กจะไม่ค่อยตั้งใจต้องพยายามสอนแถมบังคับให้เขียนให้เสร็จ บางครั้งเด็กเครียดแสดงออกทางอารมณ์ ก้าวร้าว

- มีอาคารเรียนที่คับแคบ ไม่เพียงพอต่อเด็ก ไม่เป็นสัดส่วน ห้องน้ำไม่เพียงพอ ไม่มีที่จอดรถเพียงพอ ไม่มีที่รับรองผู้ปกครองฤดูฝนเด็กไม่มีที่เล่นเดินไปโรงอาหารเปียกฝน และห้องเรียนแฉะ

- ขาดการดูแลจากผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องปล่อยให้อยู่ไปวัน ๆ ตามสภาพไปสนใจ

- เด็กชน เด็กไม่ยอมมาโรงเรียน

- นมโรงเรียนจืดมาก

### 3.3 ความคาดหวัง

- อยากให้เด็กเป็นคนดี ตั้งใจเรียน มีความรับผิดชอบ

- อยากเห็นเด็กมีพัฒนาการที่ดี มีไอคิวดี ไม่แพ้โรงเรียนที่มีชื่อเสียง

- อยากให้เพิ่มสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่าง ๆ ตามวัยที่เหมาะสม

- อยากให้ลูกเรียนเก่ง ๆ อ่านออก เขียนได้ และเป็นเด็กดี
- เด็กทุกคนเป็นคนดีของสังคม มีวัฒนธรรม จริยธรรม ประจำใจ
- อยากได้อาคารใหม่ แบ่งแยกห้องเรียนกับนอนคนละส่วน
- จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัย ดัดพดลมให้เหมาะหรือแอร์
- จัดแม่บ้านกวาดถูพื้น ห้องเรียนฆ่าเชื้อ อโรค ทำความสะอาดฆ่าเชื้อ อโรคห้องน้ำ
- หวังว่าข้อคิดที่เขียนอยู่ข้างบนควรจะได้รับพิจารณาในภายภาคหน้าต่อไป
- หวังว่าผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาจะดำเนินงานอย่างนี้ และดีตลอดไป
- อยากให้ครูทุกคนใส่ใจเด็กทุกคนและทำให้เด็กรู้สึกอบอุ่นเหมือนได้อยู่บ้านหรืออยู่กับผู้ปกครอง
- เด็กจะได้เล่นในสถานที่กว้างขึ้น จะได้มีพัฒนาการที่ดี สมวัย
- หวังให้ได้พัฒนาขึ้นในระดับที่เหมาะสมและสนใจที่จะเรียนในส่วนที่เขาคิดว่าทำไม่ได้ให้มากขึ้น
- อยากให้โรงเรียนเทศบาลบ้านไผ่เปิดรับเลี้ยงเด็กตลอดไป
- หวังว่าเด็กจะมีพัฒนาการตามวัย
- อยากให้ปรับปรุงอาคารให้ดีขึ้นหรือจะได้อาคารเรียนใหม่พร้อมห้องน้ำที่เพิ่มขึ้น มีอาคารเรียนเป็นสัดส่วน และเพิ่มพื้นที่ในการจัดกิจกรรม
- อยากให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจักอุปกรณ์เพิ่มมากขึ้น และจัดห้องเรียน ห้องนอนให้เหมาะสมกว่านี้ ด้วยอาคารควรจัดเป็นสัดส่วนมากกว่านี้
- ครูจบปริญญา รักและสอนเด็กเป็นคนดี
- อยากให้เด็กทุกคนดีมีคุณค่ามากกว่านี้
- สนามเด็กเล่นเพียงพอ และไม่คับแคบ
- การเตรียมความพร้อมควรเน้นพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม เป็นหลัก
- อยากให้มีความพร้อมเพื่อเรียนในชั้นสูงต่อไป
- อ่าน เขียน ก-ฮ, ๐ - ๑๐๐, A - Z
- เด็กได้รับการดูแลอบรมจากครูเป็นอย่างดีและให้ครูดูแลใส่ใจเด็กให้มากกว่านี้
- เด็กเข้าห้องน้ำเป็น เกือบที่นอน และเข้ากับเพื่อน ๆ ได้
- อยากให้ดีขึ้นเรื่อย ปัจจุบันดีอยู่แล้ว
- อยากให้เด็กกล้าแสดงออกและช่วยเหลือตัวเองได้และมีพัฒนาการดีขึ้นเรื่อย
- อยากให้เด็กมีระเบียบวินัย เข้าใจ คำพูด คำสั่ง ยอมรับฟังเหตุผล
- อยากให้ลูกเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ พบเห็นสิ่งแปลกใหม่ พบเพื่อน ๆ และสถานที่ที่ไม่เคยอยู่อ่านออกเขียนได้



### 3.4 แนวทางแก้ไข

- การฝึกฝน การหล่อหลอม ความอดทนและการมีสติ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ
- คุณครูเพียบพร้อม อบรมใกล้ชิดเด็กให้มาก ๆ แล้วที่ขาดไม่ได้ อุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อม
- อยากให้คุณครูตรวจสอบผู้มารับเด็ก เพื่อความปลอดภัย
- ปรับปรุงแบ่งแยกให้ลงตัว
- คัดสรรอุปกรณ์ที่เหมาะสมและสำคัญต่อเด็ก
- ติดพัดลมสลับพื้นปลา มีแอร์สักเครื่อง
- กวาดถูพื้นหลังเลิกเรียนหรือหลังเรียน หรือตอนเข้าก่อนเด็กมาโรงเรียน
- ทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ อโรคอาทิตยส์ละ 2 - 3 ครั้ง
- น่าจะดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการจัดวางแนวทางและระเบียบให้ดีมากขี้นกว่านี้
- อยากให้มีสถานที่กว้างขวางกว่านี้ และให้มีความร่มรื่นเพื่อให้เด็กจะได้สัมผัสกับธรรมชาติ
- จัดสร้างอาคารถาวร ทำสนามเด็กเล่นใหม่ ทำโรงอาหาร ห้องน้ำ และจัดสถานที่ให้กว้างขวาง รอบ ๆ บริเวณศูนย์
- ทางผู้ปกครองก็จะพยายามฝึกสอนที่บ้านด้วยโดยการหาซื้อ อุปกรณ์สื่อในการฝึกหัดเขียนระบายสีต่าง ๆ ให้เขาทำในวันหยุดและหวังให้ทางโรงเรียนช่วยฝึกเด็กอยู่อีกทางหนึ่งตามเกณฑ์การเรียนการสอน
- อยากให้มีสถานที่กว้างขวางมากกว่านี้ และสร้างอาคารใหม่ในสถานที่ที่เหมาะสมพร้อมห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ
- แยกโรงอาหาร แยกห้องน้ำ แยกห้องเรียน เพิ่มโต๊ะเก้าอี้ให้เพียงพอต่อเด็กนักเรียน  
อยากให้มีทางเดินไปโรงอาหารแก้ไขห้องเรียน ห้องเล่น ทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้ง
- ถ้าไม่มีผู้มีอำนาจมาดูแลแก้ไขให้มีความเป็นอยู่ที่ดีกว่านี้ ก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไร  
จะมากี่แค่ตอนที่ผู้ปกครองมาประชุม(หวังหาคะแนนเท่านั้น)
- จัดซื้อ ออมใหม่
- คำนึงถึงธรรมชาติเด็ก เป็นอิสระ เล่นออกกำลังกาย เน้นการเรียนรู้จากธรรมชาติ
- ให้ครูรักเด็กทุกคน หมั่นดูแลและสังเกตเด็กแต่ละคนจะพบแนวทางแก้ไข
- ไม่มีที่จอดรถ รถติด ไม่มีที่พักผู้ปกครอง พื้นที่โรงเรียนขรุขระ
- ขยายพื้นที่ให้กว้างขึ้น มีสนามเด็กเล่นมากขึ้น

### 3.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- สิ่งใดที่อยู่ในโรงเรียนตกหล่น พูฟัง ขอให้จัดหาเพิ่มเติมซ่อมแซม
- อยากให้รื้อรอบขอบชิดมากกว่าเดิม ถนนหนทางไปมายังไม่สะดวก
- อยากให้โรงเรียนมีกิจกรรมให้เด็กและผู้ปกครองทำร่วมกันบ้าง และอยากให้เด็กทุกคนได้แสดงความสามารถของแต่ละคน ให้ทุกคนได้ชื่นชม
- บุคลากรพร้อม อุปกรณ์พร้อม มีการนำเสนอที่ดี เหมาะสมกับผู้ฟัง เหมาะสมกับเวลา และสถานที่ ย่อมนำไปสู่จุดหมาย และมีการประยุกต์ใช้สื่อท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์
- ช่วยดูแลเรื่องน้ำดื่มให้มากกว่านี้
- ไม่มีข้อคิดเห็นทุกอย่างเหมาะสมดีอยู่แล้ว
- ประทับใจคุณครูทุกคนมาก คุณครูทุกคนเอาใจใส่เด็ก ๆ ดีมาก
- หวังว่าคณะผู้บริหารคงจะเล็งเห็นความสำคัญตรงนี้ ไม่มากก็น้อยดิฉันเป็นผู้ปกครองก็หวังว่า ลูกหลานของชาวบ้านใฝ่เราคงจะได้เรียนรู้ และสภาพอาคารคงจะเป็นสัดส่วนเป็นระเบียบเรียบร้อย
- จัดให้นักเรียนถอดรองเท้าทุกครั้งก่อนเข้าห้องเรียน และนำชั้นรองเท้าไปไว้ข้างนอกสถานที่กิน ข้าวจัดให้เป็นสัดส่วนและจัดสถานที่ให้ร่มรื่น เพราะตอนเที่ยงอากาศร้อน เด็กนั่งกินข้าวตากแดด ต้นน้ำดื่มจัดให้มี 2-3 จุด สนามเด็กเล่นจัดให้ร่มรื่นและอยู่ในความปลอดภัยแก่เด็ก ขอขอบคุณค่ะ
- คือการที่มาเป็นครูอยู่กับเด็กนี้ มีความลำบากมากเพราะเด็กบางคนยังตัวน้อยจึงอยากให้ช่วยดูแล ครุมาสอนให้ดีขึ้นกับคำตอบแทน
- ขอให้จัดระเบียบนักเรียนให้มีความเรียบร้อย
- อยากให้มีห้องเรียน โต๊ะเขียนหนังสือ โรงอาหาร ก็แค่อยากจะได้คาดหวังอะไรมากขอแค่ คุณครูดูแลเด็ก ๆ การพูดจา การอยู่รวมกันกับคนอื่น รู้จักแบ่งปันเพื่อเด็ก ๆ จะเติบโตขึ้น มา อย่างมีคุณภาพต่อไป
- อยากมีสนามเด็กเล่นเพิ่มมากขึ้นและให้มีที่วีไอ๒ เครื่อง
- อยากให้มีกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปกครองกับเด็กได้เล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนในเรื่องอื่น ๆ เช่น สถานที่เล่น หรือบริเวณห้องเรียนก็ฝากครูทุกท่านช่วยดูแลความเรียบร้อย ปลอดภัยของเด็กตามความเหมาะสมถ้าบริเวณโรงเรียนสามารถจัดห้องเรียนเป็นสัดส่วนได้ก็จะเป็นดี
- อยากให้ทางโรงเรียนจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเด็ก ผู้ปกครอง และครูให้มากขึ้น
- อยากทราบว่าที่โรงเรียนมีกิจกรรมอย่างไรในแต่ละวันเด็กอยู่อย่างไร ถ้าจัดเป็น VCD ให้ดูก็น่าจะดี เกี่ยวกับการเรียนการสอนปกติที่ทำให้แต่ละวัน

- อยากได้มีอาคารหลังใหม่
- สถานที่คับแคบเกินไป
- ตามความเหมาะสม
- ควรสร้างศูนย์ใหม่ที่ไม่แออัดโปร่งโล่งสบายกว่านี้ เด็กเป็นร้อยอยู่กับแออัดหน้าร้อนก็ไม่มีแอร์ หน้าฝนฝนก็สาด เสื้อผ้าก็มีให้น้อย ทุกสิ่งทุกอย่างถ้าเปรียบเทียบกัน สาธิตมันเป็นหน้ามือหลังมือเลย ทุกอย่างก็เป็นมีความเหลื่อมล้ำกันมันก็มีข้อเปรียบเทียบไม่จั้นก็ยุบศูนย์เด็กเล็กซะ แล้วไป เอาดีกับโรงเรียนสาธิต
- อยากให้ครูสอน อ่าน เขียน และร้องเพลง
- ให้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
- นมโรงเรียนรสจืด นมร้านค้าจำหน่ายมีรสชาติ มันหอม กว่านมโรงเรียน
- ครูเป็นตัวอย่างที่ดีเด็กก็จะเป็นคนดี
- ไปหาสถานที่ที่เหมาะสมมีบริเวณกว้างขวางมีที่จอดรถและให้เด็กวิ่งเล่น
- ควรเน้นที่ตัวเด็กเป็นสำคัญ เอาใจใส่เด็กเป็นรายบุคคล ลดปัญหาเด็กก้าวร้าวสามารถช่วยเพื่อนได้
- ขอให้ทำดีที่สุด สมที่ประชาชนไว้วางใจที่มอบเด็กให้อยู่ในความดูแล
- อยากมีห้องน้ำในห้องเรียนทุกห้อง
- ขยายพื้นที่บริเวณศูนย์กว้างขึ้น
- ปรับพื้นที่ให้เสมอกัน ทำทางเดินเชื่อมระหว่างอาคาร
- มีสมุดการบ้านให้ผู้ปกครองสอนที่บ้าน
- ให้ครูรายงานพฤติกรรมเด็กกับผู้ปกครองทราบทุกวัน
- ให้ครูมา รับ – ส่ง เด็กทุกครั้งเพื่อสอนให้เด็กสวัสดี พ่อ แม่ และคุณครู
- ครูทุกคนเอาใจใส่ดูแลเด็ก รักเด็กทุกคนเหมือนลูกหลาน (รักคุณครูทุกคน)

## สรุปแบบสอบถาม

### การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รวมประชากรตัวอย่าง

จำนวน 12 ศูนย์พัฒนา	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน 63 คน
	หัวหน้าศูนย์	จำนวน 10 คน
	รวมทั้งสิ้น	73 คน

ผู้ให้ข้อมูล

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบดีเด่น
  1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ผู้ดูแลเด็ก ๗ คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
  2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกกลาง อบต.ห้วยหนอง อ.กระนวน ผู้ดูแลเด็ก 4 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดเล็ก
  3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนการเคหะ เทศบาลนครขอนแก่น ผู้ดูแลเด็ก 2 คน ไม่มีหัวหน้าศูนย์ฯ
  4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองท่อม-หนองทอง อบต.วังหินลาด อ.ชุมแพ ผู้ดูแลเด็ก 2 คน ไม่มีหัวหน้าศูนย์ฯ
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดกลาง
  5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้ำพอง เทศบาลตำบลน้ำพอง ผู้ดูแลเด็ก ๗ คน ไม่มีหัวหน้าศูนย์ฯ
  6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนหิน เทศบาลตำบลโนนหิน อ.ชุมแพ ผู้ดูแลเด็ก 4 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
  7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนข่า อบต.โนนข่า อ.พล ผู้ดูแลเด็ก 5 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
  8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโสกนกเต็น อบต.โสกนกเต็น อ.พล ผู้ดูแลเด็ก 1 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
  9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามูล อบต.นูนสาต อ.กระนวน ผู้ดูแลเด็ก 4 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน
  10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแวง อบต.หนองแวง อ.พระยืน ผู้ดูแลเด็ก ๑ คน ไม่มีหัวหน้าศูนย์ฯ
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดใหญ่
  11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองสองห้อง เทศบาลตำบลหนองสองห้อง ผู้ดูแลเด็ก ๑๑ คน ไม่มีหัวหน้าศูนย์ฯ
  12. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝือ เทศบาลตำบลพระลับ ผู้ดูแลเด็ก 11 คน หัวหน้าศูนย์ฯ 1 คน

**แบบสรุปการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล**  
**เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**1. เพศ**

ชาย	จำนวน 1 คน
หญิง	จำนวน 72 คน

**2. อายุ**

20 -30 ปี	จำนวน 21 คน
31 -40 ปี	จำนวน 29 คน
41 -50 ปี	จำนวน 20 คน
51 ปีขึ้นไป	จำนวน 3 คน

**3. วุฒิการศึกษาสูงสุด**

ต่ำกว่าอนุปริญญา	จำนวน 12 คน
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	จำนวน 13 คน
ปริญญาตรี	จำนวน 47 คน
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	จำนวน 1 คน
สาขาที่จบ	
การศึกษาระดับปฐมวัย	จำนวน 13 คน
อื่นๆ ระบุ	จำนวน 3 คน

**4. อายุการทำงานและประสบการณ์โดยรวม (รวมอายุงานในปัจจุบัน)**

ต่ำกว่า 5 ปี	จำนวน 34 คน
6-10 ปี	จำนวน 21 คน
11-14 ปี	จำนวน 4 คน
15 -20 ปี	จำนวน 9 คน
21- 25 ปี	จำนวน 4 คน
26 ปีขึ้นไป	จำนวน 1 คน

**5. ตำแหน่งปัจจุบัน**

หัวหน้าศูนย์	จำนวน 10 คน
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน 63 คน

## ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

รายการ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากร</b>					
1.1 ฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่มและมีบทบาทในทุกชั้นตอน	22	37	13	1	
1.2 บุคลากรทุกฝ่ายเห็นพ้องร่วมกัน	22	39	12		
1.3 มีการพัฒนาด้าน ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจควบคู่กันไป	33	30	9	1	
1.4 มีการมอบนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน	24	26	23		
1.5 มีการจัดหาวิทยากรอย่างเหมาะสม	16	34	19	4	
1.6 มีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอย่างเพียงพอ	17	30	23	3	
1.7 มีการจัดโครงการการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	12	45	11	2	3
1.8 มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	19	36	13	5	
1.9 มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	12	40	15	6	
1.10 ติดตามผลหลังการพัฒนาบุคลากรว่ามีความเปลี่ยนแปลงเพียงใด	10	39	17	7	
<b>2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร</b>					
2.1 ให้การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	17	37	11	4	4
2.2 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเข้าฝึกอบรม	28	40	5		
2.3 มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดทั่วกัน	19	44	9	1	
2.4 มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ดูแลเด็กที่บรรจุใหม่หรือสับเปลี่ยนงานใหม่	10	33	22	8	
2.5 ศูนย์มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกครูเข้าร่วมสัมมนาด้านการศึกษาต่อ/ ศึกษาดูงาน	13	41	13	5	1
2.6 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน	25	28	13	6	1
2.7 มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ	23	28	14	4	4
2.8 มีการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความสนใจและความต้องการของบุคลากร	12	35	18	4	4
2.9 มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินไปตามหน่วยงานต้นสังกัด	12	41	15	2	3
2.10 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม	17	40	12	4	
<b>3. สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร</b>					
3.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	15	33	16	6	3
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา	20	32	15	5	1
3.3 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	27	26	19	1	

รายการ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.4 บุคลากรนำเอาความรู้ใหม่ๆไปใช้เพื่อพัฒนางาน	21	49	3		
3.5 วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมเพียงพอ	13	43	15	1	1
3.6 บุคลากรแต่ละฝ่ายไม่มีความจริงใจในการพัฒนาปัญหาด้านการจัดการ	2	23	18	21	9
3.7 ขาดการประสานแผนระหว่างโรงเรียนกับ อปท.	2	17	28	22	4
3.8 ขาดการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	4	17	26	21	5
3.9 งบประมาณมีแต่ไม่เพียงพอสำหรับดำเนินการ	4	23	31	9	6
3.10 จัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับระยะเวลาและกิจกรรมพัฒนา	6	13	34	13	7
3.11 ขาดเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	7	12	32	16	6
3.12 ขาดวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ	7	17	28	14	7
<b>4. ความต้องการพัฒนา</b>					
<b>4.1วิธีการพัฒนา</b>					
4.1.1 การฝึกอบรม	25	39	7	2	
4.1.2 การศึกษาดูงาน	24	36	11	2	
4.1.3 การนิเทศงาน	18	36	13	6	
4.1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	20	37	14	2	
4.1.5 การไปทัศนศึกษา	19	28	18	4	4
<b>4.2 เนื้อหาสาระ</b>					
4.2.1 หลักสูตรและวิธีการสอน	28	33	12		
4.2.2 ระเบียบวิธีวิจัย	17	32	23		1
4.2.3 การจัดทำเพิ่มสะสมงาน	26	37	7	3	
4.2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน	23	42	8		
4.2.5 ทัศนคติและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	17	46	10		
4.2.6 บุคลิกภาพและความสัมพันธ์กับบุคคล	28	37	8		
4.2.7 การเขียนและเสนอผลงานทางวิชาการ	15	44	12	2	
4.2.8 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	19	39	13	1	1
<b>4.3 ระยะเวลาในการพัฒนา ช่วงเวลาควรมีการอบรมสัมมนาอย่างน้อย</b>					
4.3.1 เดือนละครั้ง	10	26	16	7	14
4.3.2 เทอมละครั้ง	17	33	16	5	2
4.3.3 ปีละครั้ง	8	25	15	15	10

### ตอนที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากเครื่องมือ

คำชี้แจง ให้ท่านใส่หมายเลขในช่อง ( ) ตามลำดับความสำคัญ(เลือกตอบ 3 ข้อ)

1. หลักการสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลควรคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 3 อันดับแรกคือ

- 1.1 การส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- 1.2 ต้องให้สอดคล้องกับหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่
- 1.3 ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 อันดับแรก คือ

- 2.1 เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.2 เพื่อให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดียิ่งขึ้น
- 2.3 เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

3. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูหลังจากที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีลักษณะสำคัญ 3 อันดับแรกคือ

- 3.1 เป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่
- 3.2 มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
- 3.3 สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

4. หลักเกณฑ์ในการกำหนดแผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร 3 อันดับแรก คือ

- 4.1 จัดกิจกรรมให้หลากหลาย เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน
- 4.2 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม
- 4.3 กำหนดแผนงาน โครงการให้ตรงกับความต้องการของครู

5. การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรยึดหลักการใดเป็นสำคัญ 3 อันดับแรกคือ

- 5.1 ตามความจำเป็นหรือความต้องการของบุคลากรและของโรงเรียน
- 5.2 เรียงไปตามลำดับ เพราะทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว
- 5.3 เลือกจากรบุคคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

6. เทคนิคการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด 3 อันดับแรกคือ

- 6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 6.2 การฝึกอบรม
- 6.3 การสัมมนาทางวิชาการ

7. ปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอันดับแรก คือ

- 7.1 จากการลงทุนส่งเสริมและสนับสนุนของฝ่ายผู้บริหาร
- 7.2 จากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองบุคลากร
- 7.3 การจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียง



8. สาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุผล(เลือกตอบ 3 ข้อ)
- 8.1 เพราะผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร
- 8.2 เพราะตนเองไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่เห็นความสำคัญ
- 8.3 เพราะการสนับสนุนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ
9. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนในปัจจุบัน สามารถสรุปได้ดังนี้
- 9.1 ความเหมาะสม
- 1) ไม่เหมาะสม คือ : เด็กมากเกินไปควบคุมและทำกิจกรรมยาก
- 2) เหมาะสม

เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
13. สามารถทำกิจกรรมพัฒนาการได้ทั้ง 4 ด้าน	9. ครูต่อเด็กมากเกินไปควบคุมดูแล และทำกิจกรรมยาก
14. ได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาบุคลากร	10. กิจกรรมที่ต้องจัดในแต่ละวัน 6 กิจกรรมมากเกินไป
15. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดกิจกรรม	11. ห้องเรียน/นอน/เล่น ห้องเดียวกัน
16. มีหลักสูตรสถานศึกษา + มีการจัดแผนการจัดประสบการณ์ มีความเหมาะสม	12. นักวิชาการ ยังทำงานไม่ตรงตามความต้องการจริงปล่อยให้ ผู้ดูแลเด็ก คิดค้นหาแนวทางเองทำให้ขาดทักษะกระบวนการจัดทำเอกสาร และจัดเก็บข้อมูล
17. ให้บริการทั่วถึง มีประสิทธิภาพ	13. ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานศูนย์ฯ ไม่มีความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กในวัยนี้
18. เด็กได้รับการพัฒนาเหมาะสมกับวัย และตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ	14. ขาดต้นไม้ร่มเงา
19. จัดกิจกรรมเหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก	15. มลพิษไอเสียจากการอุ้มเครื่องรถฝ้ายป้องกัน
20. ให้ชุมชน/ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เช่น เล่านิทาน	16. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้ไม่ดีมาก เพราะอาคารเรียนไม่เหมาะสม
21. จัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	
22. มีการจัดการเรียน - การสอนตามอัตภาพของศูนย์ฯ	
23. ครูมีความรู้ความสามารถผู้ปกครองเชื่อถือ	
24. ตามแบบแผนการเรียน - การสอน มีความเหมาะสมตามวัยเรียน	

## 9.2 ปัญหา

- a. การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ต้องการสื่อที่สอดคล้องกับเนื้อหา
- b. ขาดสื่อ การสอน / ห้องเรียนคับแคบ / เป็นห้องโถงโล่งทุกกลุ่มเรียนบอยู่  
เดียวกัน
- c. ขาดแผนการสอน / ส่งแต่ หน.ศูนย์ ไปอบรม ควรส่งครูทุกคนไป
- d. เด็กมาจากสิ่งแวดล้อมต่างกัน จึงมีความแตกต่างกัน
- e. ขาดความร่วมมือของผู้ปกครอง
- f. การเรียนการสอนยึดหลักการสอนแบบเดิม ๆ
- g. จัดสรรงบฯ ไม่เพียงพอ / ขาดงบฯ
- h. เด็กก้าวร้าวผู้ปกครอง (ปู่,ย่า,ยาย) ตามใจมากเกินไป
- i. ครูไม่จบเอกปฐมวัย
- j. เด็กอายุ 3-5 ปี เรียนรวมกลุ่มกันทำให้การเรียนรู้ต่างกันเด็กเล็กจะเรียนรู้  
ไม่ทันเพื่อน
- k. ห้องเรียนไม่พอต้องเรียนที่โรงอาหารเด็กไม่มีสมาธิ
- l. ขาดผู้นิเทศ แนะนำ
- m. ศูนย์อยู่กับสถานีอนามัยไม่เป็นสัดส่วน มีคนเข้าออกเป็นประจำเด็กไม่มี  
สมาธิ
- n. มีการแต่งตั้ง หน.ศูนย์ จริง แต่ในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับข้าราชการผู้บริหาร  
ทั้งหมด ผู้ดูแลเด็ก ไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และหลักสูตรให้ตรงกัน
- o. ผู้ดูแลเด็ก ขาดทักษะ กระบวนการทำแผนการจัดประสบการณ์และหลักสูตร  
สถานศึกษามาใช้ให้ผลสัมฤทธิ์
- p. งบฯ ค่ารายหัวไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย ส่วน งบฯ อาคารสถานที่ไม่จัดสรร
- q. ศูนย์ฯ ควรได้รับการส่งเสริมเท่าเทียมสถานศึกษา
- r. รับ ผู้ดูแลเด็ก ไม่ตรงวุฒิ
- s. ของเล่นในห้องไม่เพียงพอ
- t. ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่เด็ก
- u. ยังไม่ค่อยเชี่ยวชาญ
- v. สถานที่ อาคาร ห้องน้ำ โรงอาหาร ไม่เพียงพอ
- w. อาคารเรียน / สิ่งแวดล้อม / บุคลากร
- x. เด็กบางคนพัฒนาการก้าวร้าว / ไม่ยอมทำตามที่ครูบอก

## 9.3 ความคาดหวัง

- 1) ให้เด็กบรรลุวัตถุประสงค์ โตขึ้นมีคุณภาพ เก่ง ดี มีความสุข

- 2) ขออาคารสถานที่ให้ใช้ได้มาตรฐาน/มีบุคลากรเพียงพอสำหรับจำนวนนักเรียน
- 3) ต้องการให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้เขาเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข
- 4) เด็กมีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับอนุบาล
- 5) อยากให้ต้นสังกัดเอาใจใส่และดูแลให้มากกว่านี้
- 6) อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร(ผู้ดูแลเด็ก)
- 7) ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาในชุมชนมากกว่านี้
- 8) จัดอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง
- 9) ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาด้านจิตใจ และอยากให้มหาวิทยาลัยให้การแนะนำผู้ดูแลเด็ก บ่อยๆ
- 10) แยกห้องตามระดับอายุ ทำกิจกรรมกลุ่มอายุระดับเดียวกัน
- 11) อยากให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน เด็กมีคุณภาพ
- 12) เด็กมีพัฒนาการดีด้วยตนเองได้ มีสุขภาพดี ร่าเริงแจ่มใส
- 13) มีสื่อพอเพียงแก่ความต้องการและมีคุณภาพ
- 14) อยากให้เด็กเรียนหนังสือได้
- 15) ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบร่วมกับผู้ดูแลเด็กจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กโดยเฉพาะ เพื่อจะได้มาตรฐานในการจัดประสบการณ์
  - อยากให้พัฒนาตัวครูและเด็กให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น
  - ให้แต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ ชำนาญด้านบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง
  - รัฐบาลน่าจะผลักดันให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
  - ให้เด็กทำกิจกรรมตามที่ครูสอนได้ และสามารถให้ผู้ปกครองดูให้
  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ จัดกิจกรรมฯ ได้ สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของเด็ก/ผู้ปกครอง
  - เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านตามวัย/ครูได้รับการศึกษาต่อมากขึ้น
  - อยากได้อาหารใหม่

#### 9.4 แนวทางแก้ไข

- 1) ประสานขอความร่วมมือกับผู้บริหารในการสนับสนุนสื่อให้พอเพียง
- 2) ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาการบริหารจัดการที่ดี และเห็นความสำคัญของเด็ก
- 3) อยากให้ผู้บริหารลงพื้นที่สภาพจริงว่าควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร
- 4) เสนอแผนงานโครงการต่างๆ เพื่อรับการสนับสนุน
- 5) จัดอัตราครูให้เพียงพอ

- 6) พื้นที่ในศูนย์ห้องเรียนสนามเด็กเล่นคืบแคบ ควรปรับปรุง
- 7) ให้การศึกษาต่อ/อบรมแก่บุคคล
- 8) จัดสรรงบประมาณที่มาใช้เพียงพอ และบริหารงานให้ชัดเจน โปร่งใสทุก  
อย่างอยู่ที่ผู้บริหาร
- 9) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ตรงตามบริบทของท้องถิ่น
- 10) จัดทำแผนและจัดประสบการณ์เรียนรู้ได้เหมาะสมและนำไปใช้ได้จริง
  - มีการนิเทศติดตามผล อย่างจริงจัง
  - หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีความรอบคอบและเข้าใจ ถึงแก่นแท้ของ  
บริหารสถานศึกษา ระดับปฐมวัย
  - อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนสะท้อนปัญหาให้ผู้มีอำนาจ ให้ร่วม  
รับทราบและแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง และที่สำคัญขอเสนอปัญหานี้ผ่าน  
ท่านรองนายกฯอาทิตย์ ในอนาคต(เด็กของวิทยานิพนธ์)สะท้อนปัญหา  
และเสนอแนวทางแก้ไขร่วมด้วย
  - บุคลากรมีความตระหนัก เข้าใจ บทบาทหน้าที่ ศึกษาและทุ่มเทปฏิบัติ
  - ครูมีการพัฒนาตนเอง

#### 9.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- 1) แบ่งเด็กแยกตามอายุ
- 2) มีห้องเรียนที่เพียงพอ
- 3) ควรมีสื่อสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ได้เพียงพอ
- 4) แบ่งห้องเรียนเป็นห้องๆ ตามกิจกรรม และให้มีผู้รับผิดชอบประจำห้อง
- 5) ให้ครูสอนอย่างเดียว ไม่ต้องทำความสะอาด
- 6) ดีใจมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
- 7) อยากให้มีปิดเทอม
- 8) ควรให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ
  - อยากให้มี นักวิชาการศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ ลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยตรง  
เพื่อนำไปพัฒนา ไม่ใช่มาเฉพาะเวลามีการประกวด หรือมาเพื่อเก็บ  
ข้อมูลไปทำวิจัยเท่านั้น
  - การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต้องเริ่มที่ 0-5 มีการสร้างคน  
คุณภาพให้ได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งแต่ระดับชาติ ท้องถิ่น  
และครอบครัว
  - การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน
  - สภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้
  - ควรให้มีขวัญกำลังใจแก่ ผู้ดูแลเด็ก ทุก ๆ คน

## ประวัติผู้เขียน

นายอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2517 ภูมิลำเนาอยู่ที่ อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น เป็นบุตรของนายวิทยา และนางนงลักษณ์ ฉัตรชัยพลรัตน์

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล มัธยมต้นจากโรงเรียนพล จังหวัดขอนแก่น มัธยมปลายจากโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ University of Massachusetts มลรัฐแมสซาชูเซต ประเทศสหรัฐอเมริกา ปริญญาโทจาก บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปัจจุบันเข้า ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ศึกษานิเทศการ บริหารการศึกษา รุ่นที่ 5 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อภาคปลายปีการศึกษา 2549

### ประวัติการทำงาน

2541-2547	อาจารย์ โรงเรียนเทคโนโลยีพลพาณิชย์การ
2544-2545	อาจารย์แลกเปลี่ยน วิทยาลัยนานาชาติ เวสเลย์น ประเทศญี่ปุ่น อาจารย์พิเศษ Seahat Community ประเทศญี่ปุ่น
2545	อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จังหวัด ขอนแก่น
2548-2554 ปัจจุบัน	รองนายกเทศมนตรี/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่ ฝ่ายการศึกษา จังหวัดขอนแก่น
ปัจจุบัน	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย รองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

สถานที่ติดต่อ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิต จ.ขอนแก่น 40110

Email: ARTIT@CAS.AC.TH