

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ ที่จะใช้ในการจัดประสบการณ์การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ บริบทพื้นฐานการทำวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังที่จะเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
 - 1.1 จุดหมาย
 - 1.2 คุณลักษณะตามวัย
 - 1.3 ระยะเวลาเรียน
 - 1.4 สาระการเรียนรู้
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
 - 2.1 ทฤษฎีตามความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 คุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์
3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร
 - 3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลากร
 - 3.3 การพัฒนาบุคคลากร
 - 3.4 ขั้นตอนการพัฒนาบุคคลากร
 - 3.5 แนวทางการพัฒนาบุคคลากร
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. การนิเทศภายใน
 - 5.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 5.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
 - 5.3 การศึกษาดูงาน (Study tour)

6. บริบทโรงเรียนมารีย์พิทักษ์
 - 6.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 6.2 ข้อมูลการให้บริการ
 - 6.3 ปรัชญา
 - 6.4 วิสัยทัศน์
 - 6.5 พันธกิจ
 - 6.6 โครงสร้างหลักสูตร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 31-34)

1. จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 1.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน
- 1.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
- 1.5 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
- 1.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

- 1.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
- 1.8 อยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 1.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 1.10 มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- 1.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 1.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2. คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มความสามารถและศักยภาพ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงอายุอาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตพบว่าเด็กไม่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนต้องพาเด็กไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือแพทย์เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันที คุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็กอายุ 3-5 ปี มีดังนี้

- 2.1 เด็กอายุ 3 ปี
 - 2.1.1 พัฒนาการด้านร่างกาย
 - (1) กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้
 - (2) รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
 - (3) เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้
 - (4) เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้
 - (5) ใช้กรรไกรมือเดียวได้
 - 2.1.2 พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ
 - (1) แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
 - (2) ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้รับความชม
 - (3) กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

2.1.3 พัฒนาการด้านสังคม

- (1) รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
- (2) ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น)

(3) เล่นสมมติได้

(4) รู้จักรอคอย

2.1.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- (1) สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนและต่างกันได้
- (2) บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- (3) ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
- (4) สนทนาได้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้
- (5) สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ
- (6) ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองง่ายๆ และแสดงท่าทางเลียนแบบได้
- (7) รู้จักใช้คำถามอะไร
- (8) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่ายๆ
- (9) อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

2.2 เด็กอายุ 4 ปี

2.2.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- (1) กระโดดเขาเดียวอยู่กับที่ได้
- (2) รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
- (3) เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้
- (4) เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้
- (5) ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
- (6) กระทบกระเด้งไม่ชอบอยู่นิ่ง

2.2.2 พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

- (1) แสดงอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
- (2) เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและ

(3) ชอบท้าทายผู้ใหญ่

(4) ต้องการให้มีคนฟัง

2.2.3 พัฒนาการด้านสังคม

(1) แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง

(2) เล่นร่วมกับผู้อื่นได้

(3) รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง

(4) แบ่งของให้คนอื่น

(5) เก็บของเล่นเข้าที่ได้

2.2.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

(1) จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้

(2) บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้

(3) พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำแนะนำ

(4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง

(5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียด

เพิ่มขึ้น

(6) รู้จักใช้คำถาม ทักไม

2.3 เด็กอายุ 5 ปี

2.3.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

(1) กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้

(2) รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง

(3) เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว

(4) เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้

(5) ตัดกระดาษเป็นแนวเส้นโค้งที่กำหนด

(6) ใช้ก้ามเนื้อเล็กได้ดี เช่น ตัดกระดาษ ผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ

(7) ยึดตัว คล่องแคล่ว

2.3.2 การพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

(1) แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม

(2)ชื่นชมความสามารถ ผลงานของตนเองและผู้อื่น

(3) ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

2.3.3 พัฒนาการด้านสังคม

- (1) ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- (2) เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- (3) พบผู้ใหญ่ รู้จักไหว้ ทำความเคารพ

2.3.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

(1) บอกความแตกต่างของกลิ่น สี เสียง รส รูปร่าง จำแนก และจัดหมวดหมู่สิ่งของได้

- (2) บอกชื่อ นามสกุลและอายุของตนเองได้
- (3) พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- (4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเป็นเรื่องเป็นราวได้
- (5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเอง โดยมีรายละเอียด

เพิ่มขึ้นและแปลกใหม่

- (6) รู้จักใช้คำถาม ทำไม อย่างไร
- (7) เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม
- (8) นับปากเปล่าได้ถึง 20

3. ระยะเวลาเรียน

ใช้เวลาในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก 1-3 ปี การศึกษาโดยประมาณ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุของเด็กที่เริ่มเข้าสถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

4. สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริม พัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้สารการเรียนรู้ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี จะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็กที่มีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่เน้นเนื้อหา การท่องจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะการคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์และ

วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น รักการเรียนรู้ รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย เป็นต้น

ผู้สอนหรือผู้จัดการศึกษา อาจนำสาระการเรียนรู้มาจัดในลักษณะ หน่วยการสอนแบบบูรณาการหรือเลือกใช้วิธีการที่สอดคล้องกับปรัชญาและหลักการ การจัดการศึกษาปฐมวัย สาระการเรียนรู้กำหนดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ประสบการณ์สำคัญ

ประสบการณ์สำคัญเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเด็ก ทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาช่วยให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างองค์ความรู้ โดยให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุ สิ่งของ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัว รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมไปพร้อมกันด้วย ประสบการณ์สำคัญ มีดังนี้

4.1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย

ได้แก่

- 1) การทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อใหญ่
 - (1.1) การเคลื่อนไหวอยู่กับที่และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่
 - (1.2) การเคลื่อนไหวพร้อมวัสดุอุปกรณ์
 - (1.3) การเล่นเครื่องเล่นสนาม
- 2) การประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อเล็ก
 - (2.1) การเล่นเครื่องเล่นสัมผัส
 - (2.2) การเขียนภาพและการเล่นกับสี
 - (2.3) การปั้นและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ด้วยดินเหนียว
 - (2.4) การต่อของ บรจุ เท และแยกชิ้นส่วน
- 3) การรักษาสุขภาพ
 - (3.1) การปฏิบัติตนตามสุขอนามัย
 - (3.2) การรักษาความปลอดภัย
 - (3.3) การรักษาความปลอดภัยของตนเองและของผู้อื่น

ดินน้ำมัน ทรายไม้ เศษวัสดุ ฯลฯ

ในกิจวัตรประจำวัน

4.1.2 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์
และจิตใจ ได้แก่

1) ดนตรี

- (1.1) การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี
- (1.2) การเล่นเครื่องดนตรีง่ายๆ เช่น เครื่องดนตรี

ประเภทเคาะ ประเภทตี ฯลฯ

- (1.3) การร้องเพลง

2) สุนทรียภาพ

- (2.1) การชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งสวยงาม
- (2.2) การแสดงออกอย่างสนุกสนานกับเรื่องตลก ขำขัน

และเรื่องราวเหตุการณ์ที่สนุกสนานต่างๆ

3) การเล่น

- (3.1) การเล่นอิสระ
- (3.2) การเล่นรายบุคคล การเล่นเป็นรายกลุ่ม
- (3.3) การเล่นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

4) คุณธรรม จริยธรรม

- (4.1) การปฏิบัติตามหลักศาสนาที่นับถือ

4.1.3 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม
ได้แก่

1) การเรียนรู้ทางสังคม

- (1.1) การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง
- (1.2) การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- (1.3) การวางแผน ตัดสินใจเลือก และลงมือปฏิบัติ
- (1.4) การมีโอกาสได้รับความรู้สึก ความสนใจ

และความต้องการของตนเองและผู้อื่น

- (1.5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเคารพ

ความคิดเห็นของผู้อื่น

- (1.6) การแก้ปัญหาในหารเล่น

(1.7) การปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่นที่อาศัยอยู่และ
ความเป็นไทย

4.1.4 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา
ได้แก่

1) การคิด

(1.1) การรู้จักสิ่งต่างๆ ด้วยการมอง ฟัง สัมผัส ชิมรส
และดมกลิ่น การเลียนแบบการกระทำและเสียงต่างๆ

(1.2) การเชื่อมโยงภาพ ภาพถ่าย และรูปแบบต่างๆ
กับสิ่งของหรือสถานที่จริง

(1.3) การรับรู้ และแสดงความรู้สึกผ่านสื่อ วัสดุของเล่น
และผลงานการแสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านสื่อ วัสดุต่างๆ

2) การใช้ภาษา

(2.1) การแสดงความรู้สึกด้วยคำพูด

(2.2) การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตน
หรือเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง

(2.3) การอธิบายเกี่ยวกับสิ่งของ เหตุการณ์
และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ

(2.4) การฟังเรื่องราวนิทาน คำคล้องจอง คำกลอน

(2.5) การเขียนในหลายรูปแบบผ่านทางประสบการณ์
ที่สื่อความหมายต่อเด็ก อ่านภาพหรือสัญลักษณ์จากหนังสือนิทาน เรื่องราวที่สนใจ

3) การสังเกต การจำแนก และการเปรียบเทียบ

(3.1) การสำรวจและอธิบายความเหมือน ความแตกต่าง
ของสิ่งต่างๆ

(3.2) การจับคู่ การจำแนก และการจัดกลุ่ม

(3.3) การเปรียบเทียบ เช่น ยาว/สั้น ขรุขระ/เรียบ

ต่างๆ ฯลฯ

(3.4) การเรียงลำดับสิ่งต่างๆ

(3.5) การคาดคะเนสิ่งต่างๆ

(3.6) การตั้งสมมติฐาน

- (3.7) การทดลองสิ่งต่างๆ
- (3.8) การสืบค้นข้อมูล
- (3.9) การใช้หรือการอธิบายสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการ
- ที่หลากหลาย
- 4) จำนวน
- (4.1) การเปรียบเทียบจำนวน มากกว่า น้อยกว่า เท่ากัน
- (4.2) การนับสิ่งต่างๆ
- (4.3) การจับคู่หนึ่งต่อหนึ่ง
- (4.4) การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนหรือปริมาณ
- 5) มิติสัมพันธ์ (พื้นที่/ระยะ)
- (5.1) การต่อเข้าด้วยกัน การแยกออก การบรรจุและ
- การเทออก
- (5.2) การสังเกตสิ่งต่างๆ และสถานที่จากมุมมอง
- ที่ต่างๆ กัน
- (5.4) การอธิบายในเรื่องทิศทางการเคลื่อนที่ของคนและ
- สิ่งต่างๆ
- (5.5) การสื่อความหมายของมิติสัมพันธ์ด้วยการ
- วาดภาพ ภาพถ่าย และรูปภาพ
- 6) เวลา
- (6.1) การเริ่มต้นและการหยุดการทำโดยสัญญา
- (6.2) การเปรียบเทียบเวลา เช่น ตอนเช้า ตอนเย็น
- เมื่อวานนี้ พรุ่งนี้
- (6.3) การเรียงลำดับเหตุการณ์ต่างๆ
- (6.4) การสังเกตความเปลี่ยนแปลงของฤดู

4.2 สารที่ควรเรียนรู้

สารที่ควรเรียนรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ เน้นการท่องจำเนื้อหา ผู้สอนสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเองให้สอดคล้องกับวัย ความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็ก

ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำคัญที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้ โดยคำนึงถึง ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็กสาระที่เด็กอายุ 3-5 ปี ควรเรียนรู้ มีดังนี้

4.2.1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรรู้จักชื่อ นามสกุล รูปร่าง หน้าตา รู้จักอวัยวะต่างๆ วิธีระมัดระวังร่างกายให้สะอาด ปลอดภัย การรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะเรียนรู้ที่จะเล่นและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองคนเดียว หรือกับผู้อื่นตลอดจน เรียนรู้ที่จะแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และแสดงมารยาทที่ดี

4.2.2 เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรได้มีโอกาสรู้จักและรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับครอบครัว สถานที่ ชุมชน รวมทั้งบุคคล ต่างๆ ที่เด็กต้องการเกี่ยวข้องหรือมีโอกาสใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน

4.3 การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3-5 ปี จะไม่จัดเป็น รายวิชาแต่จัดমনรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงเกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการเกิดการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

4.3.1 หลักการจัดประสบการณ์

- 1) จัดประสบการณ์การเล่น การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็ก โดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
- 2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
- 3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับ กระบวนการและผลผลิต
- 4) จัดการประเมินพัฒนาให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
- 5) ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

4.3.2 แนวทางการจัดประสบการณ์

- 1) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะสมกับอายุวุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

- 2) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหวสำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้
- 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
- 5) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นกับผู้ใหญ่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน
- 6) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก
- 7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 8) จัดประสบการณ์ทั้งที่มีลักษณะในการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นสภาพจริง โดยไม่ได้คาดการณ์ไว้
- 9) ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งวางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ
- 10) จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา และการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

4.3.3 การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1) หลักจัดกิจกรรมประจำวัน

(1.1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กแต่ละวัน

(1.2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

(1.3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที

(1.4) กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้องกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้ กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังกายมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

(1.5) ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดให้ในแต่ละวัน ต้องให้ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

(1.6) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กพัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

(1.7) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับชิ้นส่วน สัมผัส ใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

(1.8) พัฒนาอารมณ์ จิตใจ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่นว่า กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาท และปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กๆ ได้มีโอกาสตัดสินใจเลือกได้รับการตอบสนองของความ ต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสอำนวย

(1.9) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเอง ในการกระทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัย ของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การรับประทานอาหาร ผักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงาน เสร็จ ฯลฯ

(1.10) การพัฒนาความคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนา ความคิดรวบยอดสังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุย กับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

(1.11) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาส ใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เด็กมี ประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษา ที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

(1.12) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและความสวยงาม ของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะ ตามจินตนาการให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติในมุมสร้างสรรค์ต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

4.4 การประเมินพัฒนาการ

การประเมินการพัฒนาร่างกาย 3-5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมิน

มาพิจารณาปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินการพัฒนาควรยึดหลัก ดังนี้

- 1) ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
- 2) ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
- 3) สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
- 4) ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 5) ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กรวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน

สรุปว่าวิธีการประเมินที่เหมาะสมที่ใช้กับเด็กอายุ 3-5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล จากผลงานของเด็กที่เก็บอย่างเป็นระบบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

1. ทฤษฎีตามแนวความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง โครงสร้างทางสติปัญญาที่จะนำให้เด็กมีทักษะในการคิดที่เป็นระบบความคิดสร้างสรรค์แม้ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการ แต่มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีตามแนวความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

ฮารี พันธมณี (2546, หน้า 506-510) ได้สรุป ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญไว้ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาจิตวิเคราะห์
แนวความคิดของทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของนักจิตวิทยา จิตวิเคราะห์โดยมี Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนาเป็นผู้นำกลุ่ม فروยด์ ให้ความเห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความขัดแย้งระหว่างแรงขับทางเพศ ซึ่งถูกผลักดันออกมาในรูปหรือพฤติกรรมที่สังคมยอมรับได้ จึงเปลี่ยนเป็นความคิดสร้างสรรค์ فروยด์ ยังให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะของความร่าเริงแจ่มใส

ผ่อนคลายอิสระ หรือลักษณะของความเป็นเด็กซึ่งบริสุทธิ์เป็นธรรมชาติตามสภาพที่แท้จริง ไม่เสแสร้งหรือปรุงแต่งและมีความคิดแจ่มใส บริสุทธิ์ สนุกสนาน ไม่มีความคิดยึดติด ต่อสิ่งใด ไม่เคร่งเครียด

สรุปว่า ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะที่ส่งเสริมให้มี จิตใต้สำนึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในสังคม และส่งเสริมให้มีความคิดแปลกใหม่

2. ทฤษฎีโครงสร้างเชาว์ปัญญา (The Structure of Intellect)

กิลฟอร์ด ได้อธิบาย โครงสร้างของสมรรถภาพทางสมองไว้ 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อ ในการคิดซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

- 1) ภาพ (Figural) หมายถึง ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมที่จะรับรู้ และทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดได้ เช่น ภาพต่างๆ
- 2) สัญลักษณ์ (Symbol) หมายถึง ข้อมูลที่อยู่ในรูปของ เครื่องหมายต่างๆ เช่น ตัวอักษร โฉมตดนตรี ตัวเลข รวมทั้ง สัญลักษณ์ต่างๆ
- 3) ภาษา (Semantic) หมายถึง ข้อมูลที่อยู่ในรูปถ้อยคำ ที่มีความหมายต่างๆ สามารถใช้ติดต่อสื่อสารได้ เช่น พ่อ แม่ โกรธ ชอบดีใจ เสียใจ แต่บางอย่างไม่อยู่ในถ้อยคำก็มี เช่น ภาษาใบ้
- 4) พฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง ข้อมูลที่เป็นการแสดงออก กิริยาอาการ การกระทำที่สามารถสังเกตเห็น รวมทั้งทัศนคติ การรับรู้ การคิด เช่น การยิ้ม การแสดงความคิดเห็น

มิติที่ 2 การคิด (Operation) หมายถึง มิติที่แสดงลักษณะ กระบวนการทำงานของสมองในลักษณะต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

- 1) การรู้จักและเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถในการตีความหมาย เมื่อเห็นสิ่งเร้าแล้วเกิดการรับรู้เข้าใจในสิ่งนั้น และบอกได้ว่าเป็นอะไร ได้ทันทีทันใด เช่น เมื่อเห็นของเล่นรูปร่างกลมๆ ทำด้วยยางผิวเรียบก็บอกได้ว่าเป็นลูกบอล
- 2) การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถในการเก็บสะสม ความรู้และข้อมูลต่างๆ ไว้ได้และสามารถระลึกได้เมื่อต้องการออกมาในรูปแบบได้ตาม ต้องการ เช่น หมายเลขประจำตัว การท่องสูตรคูณ เป็นต้น

3) การคิดแบบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) เป็นความสามารถในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้หลายรูปแบบ หลายแง่มุมหลายทิศทางคิดหาคำตอบได้โดยไม่จำกัดจำนวนมาก สิ่งเร้าที่กำหนดให้ในเวลาจำกัด เช่น ให้ออกสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยคำว่า น้ำ มาให้มากที่สุด

4) คิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่สามารถสรุปข้อมูลที่ดีที่สุด จากข้อมูลที่กำหนดให้ และการสรุปเป็นคำตอบนั้น จะเน้นเพียงคำตอบเดียว เช่น การเลือกคำตอบในการทำข้อสอบแบบเลือกตอบ

5) การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถหาเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับความดี ความงาม ความเหมาะสม จากข้อมูลที่กำหนดให้

มิติที่ 3 ผลของความคิด (Products) เป็นมิติที่แสดงถึงผลในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งเป็นวิธีการคิดตามมิติที่ 2 ผลที่ออกมาเป็นมิติที่ 3 ซึ่งแบ่งเป็น 6 ลักษณะ คือ

1) หน่วย (Units) หมายถึง ส่วนย่อยๆ ที่ถูกแยกออกมาจากคุณสมบัติเฉพาะของตนต่างไปจากสิ่งอื่นๆ เช่น หมา แมว มด นก เป็นต้น

2) จำพวก (Classes) หมายถึง กลุ่มของสิ่งที่มีคุณสมบัติบางประการร่วมกัน เช่น สุนัข ปลาวาฬ คน เป็นพวกเดียวกันเพราะต่างก็เลี้ยงลูกด้วยนมเหมือนกัน

3) ความสัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ผลการเชื่อมโยงความคิดแบบต่างๆ ตั้งแต่ 2 หน่วยเข้าด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ อาจอยู่ในรูปของหน่วยกับหน่วยจำพวกกับจำพวก ระบบกับระบบ เช่น พระกับวัด นกกับวีว เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับที่อยู่อาศัย

4) ระบบ (System) หมายถึง การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ผลที่ได้หลายๆ คู่ เข้าด้วยกันอย่างมีระบบ เช่น 2 4 6 8 ซึ่งเป็นระบบเลขคู่

5) การแปลงรูป (Transformation) หมายถึง การแปลงรูปปรับปรุง การให้นิยามใหม่ การตีความหมาย การขยายความหรือการจัดองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนดให้เสียใหม่ เพื่อนำไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น เช่น การแปลงรูป

6) การประยุกต์ (Implication) หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ขยายความเพื่อพยากรณ์หรือคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา “ประเภท ถ้า...แล้ว...” ก็ใช้การคาดคะเนโดยอาศัยเหตุและผล

ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา นี้ นับเป็นพื้นฐานในการศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์เพราะ Guilford (1978, p. 138) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดอเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดอเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่มุมคิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดนี้จะนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่เพิ่มขึ้น ข้อสรุปของกิลฟอร์ดนี้ทำให้มีการศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งในเวลาต่อมา

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักมนุษยนิยม

Maslow and Rogers เป็นผู้มีบทบาทสำคัญของแนวคิดกลุ่มนี้ โดยมีความคิดว่า ผู้มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้รู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริงเข้าใจตนเองยอมรับเอง ริเริ่มและนำตนเองได้ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ที่มีอิสระเสรีภาพในการคิดตัดสินใจเลือกทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ให้ตนเองและผู้อื่นเคียดระแวงเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าของตนเองและสามารถสร้างสรรค์ตนเองและให้สังคมเกิดประโยชน์สุข การที่บุคคลสามารถพัฒนาและไปถึงเป้าหมายดังกล่าวนี้ กลุ่มมนุษยนิยมได้เน้นถึงสถานการณ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วย

1. ภาวะความปลอดภัยทางจิต กล่าวคือ

1.1 การยอมรับในค่าของแต่ละคนเคารพในสิทธิ

ความคิดเห็นและผลงาน ทุกคนทำงานด้วยความสบายใจไม่ต้องหวงหวัดและเกรงการถูกลงโทษหรือตำหนิหรือตัดสินว่าไม่ดี

1.2 ความมั่นใจตนเอง มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง

2. ภาวะที่มีเสรีภาพในการแสดงออก กล่าวคือ

2.1 มีจิตใจกว้างที่จะเปิดรับประสบการณ์ เต็มใจรับรู้

ความคิด มีความสนใจต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลก รวมทั้งประเด็นถกเถียงที่ยังไม่ยุติ

2.2 ปรารถนาที่จะเล่นกับความคิดและสิ่งแปลกใหม่

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักมนุษยนิยม เป็นทฤษฎีที่เน้นสร้างสถานการณ์เพื่อผู้เรียน ได้มีความคิดที่แปลกใหม่ และสามารถนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4. ทฤษฎีความคิดสองลักษณะ

แนวคิดของทฤษฎีความคิดสองลักษณะ เกี่ยวกับการทำงานของสมองมนุษย์ โดยเริ่มต้นศึกษาและทดลองของนักจิตวิทยาคลินิก ซึ่งมีแนวคิดเบื้องต้นว่า เฝ่าพันธุ์ของมนุษย์อยู่รอดสืบสายพันธ์จนมาถึงคนรุ่นปัจจุบันได้ก็เพราะมนุษย์มีสมองอันเชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดจากการทำงานของสมองที่สองส่วนและจากการค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับการทำงานของสมองสองซีกของมนุษย์มาเป็นเวลา 15 ปี นักวิทยาศาสตร์ได้กล่าวว่ามีมนุษย์แต่ละคนมีสมองสองซีก คือ สมองซีกซ้ายและสมองซีกขวา ซึ่งทำหน้าที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนต่อการรับรู้ความเป็นไปของสิ่งต่างๆ

ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการทำงานจากสมองซีกขวา ซึ่งทำหน้าที่คิดจินตนาการความคิดแปลกใหม่ ความคิดซาบซึ้งในดนตรี ศิลปะ เป็นต้น ส่วนสมองซีกซ้ายเป็นส่วนที่คิดและมีการทำงานออกมาเป็นรูปธรรม เช่น การวิเคราะห์ การหาสาเหตุ เป็นต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมองซีกซ้าย	สมองซีกขวา
- สรรหาถ้อยคำ	- ไม่มีถ้อยคำ
- วิเคราะห์	- สังเคราะห์
- ใช้เหตุผล	- หยั่งรู้
- เชิงตรรกวิทยา	- ความคิดเชิงสร้างสรรค์
- ความแบ่งแยก	- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- มีการเวลา	- ไม่มีเวลาเดียวกัน
- โนมเข้าหากฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์	- โนมเอียงเข้าหา

วิทยาศาสตร์และศิลปะ กฎเกณฑ์ของดนตรี

ดังนั้น หากสมองทั้งสองซีกได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถทำคุณประโยชน์ต่างๆ แก่มนุษยชาติมหาศาล ทฤษฎีความคิดสองลักษณะ จึงเป็นทฤษฎีพื้นฐานอีกทฤษฎีหนึ่งในการจัดและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

5. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์โอตา (The Model Auto) เป็นทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่เดวิด Davis and Sullivan คิดขึ้นในปีคริสต์ศักราช 1980 โดยอธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์และจัดลำดับขั้นของการพัฒนา ซึ่งมี 4 ลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นแรกที่จะทำให้บุคคลเพิ่มความสำนึกในเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล เช่น การพัฒนาปรีชาญาณ การรู้จักและเข้าใจตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าและวิธีแก้ปัญหาในปัจจุบันและอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 ความเข้าใจ (Understanding) ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้งในธรรมชาติและความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลจะสนใจและให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นนั้น ก็ต่อเมื่อได้รับความรู้ เนื้อหา สาระที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเข้าใจและเห็นความสำคัญยิ่งขึ้นสาระควรจัดให้บุคคลได้เรียนรู้ได้แก่เรื่องต่อไปนี้

1. บุคลิภาพของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์
2. ลักษณะกระบวนการคิดสร้างสรรค์
3. ความสามารถสร้างสรรค์ด้านต่างๆ
4. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์
5. แบบสอบถาม แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์
6. เทคนิควิธีการฝึกคิดความคิดสร้างสรรค์
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 3 เทคนิควิธี (Techniques) เทคนิควิธีการที่ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เทคนิควิธี กลยุทธ์ในการฝึกกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลผลิตสร้างสรรค์ซึ่งรวมเทคนิคและวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การระดมพลังสมอง (Brainstorming) การคิดเชิงเทียบเคียง (Metaphoric thinking)

2. การฝึกจินตนาการ (Imagery Training)

การตระหนักในความจริงของสิ่งใช้ต่างๆ (Actualization) หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง เป็นการพัฒนาบุคคลไปสู่การรู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริงซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด กล่าวคือ บุคคลสามารถถึง

ศักยภาพความสามารถและปรัชญาของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างเต็มที่ ซึ่งการรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นจริง จะประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ มาปรับเข้ากับตนได้ดี
2. สนใจศึกษาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของมนุษย์
3. มีความคิดริเริ่มในการนำตนเอง และริเริ่มผลิตสิ่งต่างๆ

ด้วยตนเอง

4. มีความสามารถในการคิดยืดหยุ่นเพื่อปรับปรุงและ

เปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมได้

กลุ่มที่มีความเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิตใจ (Psychological) กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดจิตวิทยา จิตวิเคราะห์ และกลุ่มคิดด้านวิเคราะห์นิยม ทั้งสองกลุ่มนี้มองความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น ลักษณะภายในจิตของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันว่ามีการปรับตัวในลักษณะใดมากน้อย แคะไหน ซึ่งขึ้นอยู่กับกลวิธีป้องกันตัว (Defense Mechanism) หรือการพัฒนาศักยภาพ อันสูงสุด (Self-Actualization) ของแต่ละบุคคล

ส่วนอีกมุมหนึ่งคือความคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) กลุ่มนี้ได้แก่ แนวคิดด้านองค์ประกอบสมรรถภาพทางสมองแนวคิดด้านความคิดสองลักษณะ และแนวคิดด้านพัฒนาการทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของโอบตา กลุ่มดังกล่าวนี้มองความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการทางความคิด ที่มาสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ โดยแต่ละแนวความคิดก็มีความเชื่อเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แนวความคิดด้านองค์ประกอบของสมรรถภาพทางสมองเน้นองค์ประกอบด้านการคิด แบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ส่วนแนวคิดสองลักษณะมองในด้านลักษณะทาง กายภาพทางสมองและแนวความคิดสร้างสรรค์ โอบตาก็เป็นลักษณะของการคิดแบบอเนกนัย เช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ก็มีความเชื่อว่าสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ของความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยกระบวนการฝึกเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิตและทาง ความคิดเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมให้เด็กสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตาม ศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

นักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ฮารี พันธมณี (2546, หน้า 25) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ของเด็กจะมีลักษณะ ดังนี้

1. อยากรู้อยากเห็น มีความกระหายใคร่รู้อยู่เป็นนิจ
2. ชอบเสาะหา สำรวจการศึกษา ค้นคว้า และทดลอง
3. ชอบซักถาม และคำถามแปลกๆ
4. ช่างสงสัย เป็นเด็กที่มีความแปลกประหลาดใจในสิ่งที่พบเห็นเสมอ
5. ช่างสังเกต มองเห็นลักษณะที่แปลกผิดปกติ หรือช่องว่างที่ขาดหายไปได้ง่ายและรวดเร็ว
6. ชอบแสดงออกมาว่าจะเก็บกด ถ้าสงสัยสิ่งใดก็จะถามหรือพยายามเอาคำตอบโดยไม่รีรอ
7. มีอารมณ์ขัน คิดและมองสิ่งต่างๆ รอบด้าน ในแง่มุมที่แปลกคิดไม่ถึงและสร้างอารมณ์ขันอยู่เสมอ
8. มีสมาธิในสิ่งที่ตนสนใจ
9. พอใจและสนุกสนานกับการใช้ความคิด
10. สนใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง
11. มีความคิดเป็นของตัวเอง
12. มีความมั่นใจในตนเอง
13. มีจินตนาการ

สรุปได้ว่า ลักษณะเด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องเป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์อย่างอิสระ มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบเสาะแสวงหา สำรวจ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง มีความเป็นตัวของตัวเองกล้าแสดงออก ตื่นตัวอยู่ตลอด เป็นต้น ดังนั้นการที่จะส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กนั้นต้องจัดประสบการณ์ให้เด็กได้สังเกต ได้เล่นและได้ซักถาม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงออกทางความคิดด้วยคำพูด และการกระทำตามจินตนาการและความพอใจของเขาซึ่งการกระทำเหล่านี้พัฒนามาถึงจุดที่ทำให้เด็กต้องเปลี่ยนแปลงประสบการณ์เดิมให้เป็นประสบการณ์ใหม่

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การที่องค์กรหรืองานใดๆ จะประสบผลสำเร็จได้องค์นั้นๆ ต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรบุคคลที่คุณภาพนั้นสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่ด้อยคุณภาพ ดังนั้น การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นจะต้องทำเพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ฐราณี ภัยดี (2552, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางต่างๆ ที่หน่วยงานนำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะความคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานของตนออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในทุกองค์การเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติขององค์กรด้วย

อชนี วงศ์ศรีทา (2553, หน้า 33) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ ปลุกฝังค่านิยมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพ็ญศรี เยาวรัตน์ (2557, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพพร้อม ทั้งการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การให้ไปในทางที่ดี ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

จากความหมายการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อนำบุคลากรให้เกิดความรู้ความชำนาญ มีการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้เดิมให้มีประสิทธิภาพและก้าวทันยุคสมัยให้เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์มากขึ้น ในการปฏิบัติงานและเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ความชำนาญ ทัศนคติ ระยะเวลาทำงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญ ต่อสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ทำให้การที่จะพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญมากขึ้น มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมอย่างมีระบบ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการผลิตบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 30) กาญจนา รุ่งแจ้ง (2551, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็น โดยเฉพาะในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี และข่าวสารข้อมูล มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสังคม ทำให้บุคคลก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และความรู้ไม่พอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และคุณภาพของบุคลากร จึงมีความจำเป็นที่องค์การต่างๆ ต้องพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ครูที่มีหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคม ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและเป็นระบบ

หัน พันชัย (2551, หน้า 14) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานใดที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับสภาพการณ์ไม่ว่าจะเป็นด้าน ทรัพยากร สภาพแวดล้อมและความทันสมัยของยุคปัจจุบัน

อชิณี วงศ์ศรีทา (2553, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ คือกรรมวิธีการต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กร

มหินทร์ จีระจิตต์ (2554, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานทางการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการ และจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี มี 9 กิจกรรม ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การสัมมนา 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การสับเปลี่ยนหน้าที่ 7) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 8) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 9) การสอนงาน

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 20) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ๆ และความไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆ จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคม ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะสามารถทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพ็ญศรี เขาวรัตน์ (2557, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากองค์กรหรือหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานอยู่เดิมและบุคลากรที่บรรจุใหม่และพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้นมีคุณภาพทั้งด้านความรู้และความสามารถ

ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การปฏิบัติที่ได้ผลอย่างแท้จริง

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะหมายถึงการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ และปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าและเป็นปัจจุบันเสมอเพื่อบุคลากรในหน่วยงานจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากร

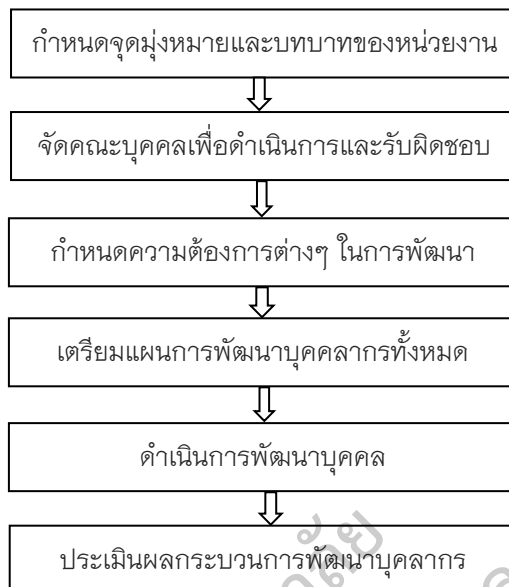
ในความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และหน่วยงานดังมีผู้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

สมคิด บางโม (2552, หน้า 14) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่จะพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขึ้นจักรยาน เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การพัฒนามุ่งให้เกิดหรือเพิ่มพูนความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

เพ็ญศรี เขาวรัตน์ (2557, หน้า 22) กล่าวว่าความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ สร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร และส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2544, หน้า 14 อ้างถึงใน สุราณีย์ ไทยดี, 2552, หน้า 27-32) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2544 อ้างถึงใน สุราณีย์ ไทยดี, 2552, หน้า 14)

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน ในการที่จะให้มองเห็นภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความสำคัญของเป้าประสงค์ กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนจะก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบต่างๆ ในหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่างๆ ในระบบโรงเรียนต้องการทักษะความรู้และความสามารถในด้านต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน
3. งานของโรงเรียนเป็นระบบย่อยๆ ปฏิบัติโดยบุคลากรเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มปฐมวัย กลุ่มประถมศึกษา กลุ่มมัธยมศึกษา และอื่นๆ
4. การจะปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบโรงเรียนทั้งหมดนั้น แต่ละหน่วยงานต้องเข้าใจจะรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองว่ามีอย่างไร เพราะเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล

5. ระบบโรงเรียนจะจัดให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลได้ทราบ มาตรฐาน ของการดำเนินงาน ซึ่งคาดหวังและบรรลุผล

6. แผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกันอย่างไรใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ ของระบบงาน หน่วยงานและปัจเจกบุคคล กิจกรรมแต่ละอย่าง จะมุ่งกิจกรรมที่จะทำให้ บุคลากรหรือหน่วยงานเดินไปข้างหน้า จากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเข้าสู่บทบาทเป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงานต่างๆ ในระบบงานเพื่อการพัฒนาที่ ตั้งอยู่บนรากฐานของ ความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ

การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบมีอย่างน้อย

3 ฝ่ายด้วยกัน ในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ

1) คณะกรรมการสถานศึกษา 2) สมาคมหรือองค์กรครู และ 3) ปัจเจกบุคคล

คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาท และความรับผิดชอบ

ในแผนงานพัฒนาบุคลากรในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหาหนทางที่จะทำกิจกรรม การพัฒนาบุคคลเกิดขึ้นได้ โดยเป็นผู้วางแผนและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนา บุคลากร หัวหน้างานต่างๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่จำเป็นและต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตนและเสนอแนวทางต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบความจำเป็นนี้

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา ในขั้นนี้จะเป็น การกำหนดความต้องการต่างๆ เฉพาะที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะได้ด้วยการจัดแผนงาน อย่างมีระบบ สามารถแยกออกได้ 3 ลักษณะ

1. ความต้องการพัฒนาระบบเป็นส่วนรวม หมายถึง ความต้องการ ที่จะพัฒนาสอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนา ระบบในหน่วยงานแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ คือ แผนกำลังคน ซึ่งชี้ความแตกต่าง ระหว่างกำลังคนกับกำลังที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไข ความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรบรรจุ หรือเสริมตำแหน่งรวมทั้งการเลื่อน โยกตำแหน่ง ระบบงานแผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคคล ต่างๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพผลของหน่วยงาน

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด

การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารกลางนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังจะทำให้สำเร็จด้วยทางใดภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียน จะกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และประสานงานแผนการพัฒนาบุคคลทั้งหมด

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวมเอา กิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ระยะเวลาสำหรับกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่ใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

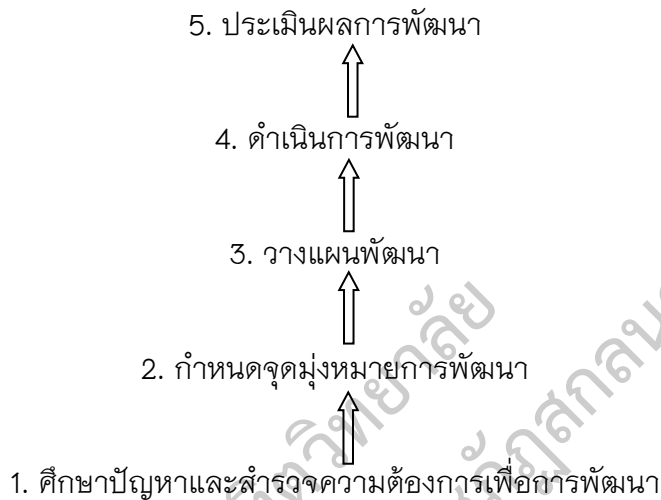
การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียดเพื่อทราบว่า ฝ่ายบริหารรู้วิธีนำเอากระบวนการพัฒนามาใช้อย่างไร ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม
2. ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมารของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรมากเพียงใด
3. แผนพัฒนาได้มีส่วนให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวันแต่ละปี และแต่ละเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุผลเพียงใดเราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายและตามหน้าที่ของแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ ในทิศทางเดียวกันตามที่ได้กำหนดไว้ตามกระบวนการ

4. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรมี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2544 อ้างถึงใน สุราณีชัย
ไทยดี, 2552, หน้า 16)

ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนา
ควรมีการศึกษาวเคราะห์หรือการวิจัยเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง
ของหน่วยงานควรศึกษาให้ครอบคลุมถึงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยการกำหนดจากปัญหาและ
ความต้องการในการพัฒนา ความต้องการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม
2. ความต้องการพัฒนาเฉพาะหน่วยงาน
3. ความต้องการพัฒนาปัจเจกบุคคล

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนด กิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้ง กำหนดที่จะดำเนินการโดยใช้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับ แผนงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติดำเนินการ ตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบ เกี่ยวกับแผนการ ดำเนินการเพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินงานจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เฉพาะอย่าง

ขั้นที่ 5 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรเมื่อได้ดำเนินการ พัฒนาไปแล้ว จำเป็นต้องมีการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพราะผลจากการ ประเมิน สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่าการ พัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาที่หน่วยงานหรือองค์กร ต้องการ

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กร ควรมีการวางแผนและเลือก กิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กรหรือหน่วยงานนั้น เพื่อเป็นแนวทางที่ดีที่สุด สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถให้เกิดศักยภาพสูงสุด นักการศึกษาได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังนี้

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552, หน้า 33) วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดการพัฒนาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมี 8 กิจกรรม ดังนี้ 1) การศึกษาคู่มือและสื่อเทคโนโลยี 2) การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การศึกษาต่อ 6) การสอนงาน 7) การประชุม 8) การสัมมนา

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 26) กิจกรรมพัฒนา มีการพัฒนา บุคลากรหลากหลายกิจกรรมขึ้นอยู่กับว่าการจัดการพัฒนาจะเลือกกิจกรรมใดให้เหมาะสม และความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บริบทของโรงเรียน ประเภทของงานวิจัย ที่ต้องการพัฒนาและการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

เพ็ญศรี เขาวรัตน์ (2557, หน้า 24) วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย วิธีแต่ละวิธีต่างก็มีประโยชน์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับว่า หน่วยงานหรือองค์การจะเลือกใช้วิธีใดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหลากหลายกิจกรรมขึ้นอยู่กับว่า การจัดการพัฒนาจะเลือกกิจกรรมใดให้เหมาะสมและความสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร บริบทของโรงเรียน ประเภทของงานวิจัยที่ต้องการพัฒนาและการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ต้องการ พัฒนา

5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติ ในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้อง ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการอบรมอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบาย ย่อยๆ สำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมได้ ดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหา ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงานว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไป หรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวน มากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรม ภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุงด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ หรือ

ประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาและแสดงถึงความจำเป็น ในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้งและเป็นสภาพการณ์ที่ ซ้ำซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลาย หลายวิธี เช่น การสำรวจการสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็น ในการฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่าปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรโดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชาวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการ อบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรมระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจน การกำหนดลักษณะของวิทยากร ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิด การเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่ เป็นปัญหา ได้รับการแก้ไขคล่องไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจยิ่งขึ้น

3) การกำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ การวางแผน การดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า “โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ” เป็นการระบุนรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความจำเป็น หรือความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรหัวข้อต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรมประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการ ฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายนับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากร และที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่ายจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่างๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อนั่นเอง

4) การบริหารการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำราการบริหารงานฝึกอบรมบางเล่มระบุเป็นขั้นของ การดำเนินการฝึกอบรม แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจ สำคัญของการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หากแต่ที่จริงแล้วการดำเนินการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหารการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพราะการ

ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ของการ อบรมเชิงปฏิบัติการได้นั้น นอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตร ฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม พอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมด ในช่วงทั้งก่อนระหว่างและหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วยจึงได้กำหนด ขั้นตอนนี้เป็นการบริหาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้จัดการอบรม เชิงปฏิบัติการควรทราบทั้งหมดส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดการอบรม เชิงปฏิบัติการ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากร ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรมทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกันยังต้อง ดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการ โครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรม ละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรมอันจะช่วยสร้างบรรยากาศ ในการฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดีมีฉะนั้น อาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ใน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในขั้นตอนของการ กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึง ถึงการประเมินผล การฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตาม ผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใดทั้งนี้ เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จ ลี้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้อง ทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและ จัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบ โครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูล ย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบ ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกัน ในครั้งถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การอบรมเชิงปฏิบัติการเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม เชิงปฏิบัติการ เพิ่มขึ้นในการจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการนั้น ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะ สามารถตรวจสอบว่าการดำเนินงานของตน เป็นการฝึกอบรมอย่างมีระบบหรือไม่ได้ด้วยการตอบคำถามดังต่อไปนี้ให้ได้ครบทุกข้อ คือ

5.1) ทำไมจึงต้องจัดการฝึกอบรมแน่ใจแล้วใช้หรือไม่ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะแก้ไขได้ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.2) ใครเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใครเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง

5.3) จะฝึกอบรมไปเพื่ออะไร พฤติกรรมอะไรบ้างที่ต้องการจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5.4) จะฝึกอบรมในเรื่องอะไรบ้าง หลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นอย่างไร

5.5) จะอบรมอย่างไร มีความพร้อมในด้านใดบ้าง

5.6) ฝึกอบรมแล้วได้ผล หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

รูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า ตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใด แก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้ วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550, หน้า 72-73)

1) การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึกคอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการอบรมรูปแบบของการฝึกอบรมการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดหรือการรวมกลุ่มแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า ตัวของวิทยากรจะนำเสนอในลักษณะใด แก่ผู้เข้าอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้ วิโรจน์ ลักษณะอดิศร (2550, หน้า 72-73)

2) การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งการอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติทำให้การฝึกอบรมแบบนี้มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจนต้นทุนต่ำแต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึงเกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ Cost of Quality สูงขึ้น และ Productivity ต่ำลงได้

3) การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจโดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช้การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อน ฝอนคลาย ก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติทำให้การฝึกอบรมแบบนี้มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ Cost of Quality สูงขึ้น และ Productivity ต่ำลงได้

4) การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช้การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อน ฝอนคลาย ก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

วิธีการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลาง มีหลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีจะต้องเลือกให้เหมาะกับประเภท และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจจะต้องใช้ประกอบกันหลายๆ วิธีในการอบรมครั้งหนึ่งๆ ดังนี้

1) การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อประเด็นปัญหาที่วิทยากรได้เสนอให้ภายใต้คำแนะนำจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่วนใหญ่การสัมมนาจะจัดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันและประสบปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงนำปัญหานั้นมาสัมมนา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยปกติของการจัดการสัมมนา

จะเป็นการจัดสัมมนาในกลุ่มย่อยก่อนแล้วนำผลการสัมมนากลุ่มย่อยมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง การสัมมนาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และผลที่ได้จากการสัมมนาจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง

2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมลงมือทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่การประชุมเชิงปฏิบัติการทั่วไปวิทยากรจะบรรยายให้ความรู้ทฤษฎี พื้นฐานที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงในกลุ่มย่อย โดยอาจเป็นการเสนอปัญหาให้แก้ไข หรือฝึกการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือร่วมกันสร้างเครื่องมือคู่มือการปฏิบัติใหม่การประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากและได้ลงมือปฏิบัติจริง หากเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลามากและงบประมาณสูง

3) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการรวมกลุ่มอภิปราย เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนประมาณ 5-20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่วิทยากรกำหนดให้อภิปราย ข้อสรุปที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สมาชิกในกลุ่มจะเลือกให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มเป็นผู้นำการอภิปราย และคอยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มแล้วนำเสนอผลต่อกลุ่มใหญ่ต่อไป

4) การประชุมแบบซินดิเกต (Syndicate Method) จัดแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อแก้ไขพิจารณาหาคำตอบในปัญหาตามที่วิทยากรได้มอบหมายให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเฉพาะเจาะจง สมาชิกของการประชุมแบบซินดิเกตจะมาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย เริ่มต้นจากการให้ความรู้หรือมีกิจกรรมปฏิบัติร่วมกันโดย วิทยากร หลังจากนั้น จึงแบ่งกลุ่มจำนวนประมาณ 6-12 คน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากรในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ขอบเขตของปัญหาสาเหตุ แนวทาง แก้ไข และข้อเสนอแนะ กลุ่มย่อยควรจะมีการเลือกประธานเลขานุการ เพื่อดำเนินการในการประชุม และเสนอผลการประชุมในที่ประชุมกลุ่มใหญ่ต่อไป

5) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรี โดยกำหนดระยะเวลาให้ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการดำเนินว่าถูกหรือผิดอย่างไร ความคิดเห็นทุกเรื่องจะได้รับการยอมรับจากกลุ่มโดยจะนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาอภิปรายอีกครั้ง เพื่อคัดสรรเลือกหาความคิดเห็นของกลุ่มที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดสามารถนำไปใช้ได้จริงมากที่สุด การระดมสมองจะมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กจำนวนไม่เกิน 15 คน มากกว่ากลุ่มใหญ่ หรืออาจจะแบ่งสมาชิกจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยก็ได้ แล้วมีการนำเสนอผลการระดมสมองให้กับกลุ่มใหญ่ต่อไป

6) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz, Sezz, Buzz Group, Phillip 6-6) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ จากกลุ่มใหญ่ โดยจัดแบ่งสมาชิกในกลุ่มย่อยออกเป็น 2-6 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาาร่วมกัน ซึ่งปัญหาแต่ละกลุ่มย่อยได้รับอาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือคนละปัญหากก็ได้ ภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากรประจำกลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มและภายในเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มจำเป็นต้องมีประธานและเลขานุการดำเนินการประชุม โดยจะมีการนำเสนอผลการประชุมต่อกลุ่มใหญ่ในการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 (Phillip 6-6) เป็นการจัดกลุ่มย่อย จำนวน 6 คน โดยกำหนดให้ผู้ที่นั่งข้างหน้า 3 คน หันกลับไปหาผู้ที่นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกันเป็น 6 คน ให้ความเวลาในการประชุมแก้ไขปัญหา 6 นาที จึงได้เรียกกันว่า เป็นการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 ในการประชุมกลุ่มย่อย จะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง แต่หากมีจัดกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มประชุมในห้องเดียวกันอาจเกิดเสียงรบกวนกันได้

7) การอภิปรายแบบถาม-ตอบ (Colloquy) เป็นการอภิปรายแบบปุจฉาวิจฉานา เนื่องจากมีลักษณะที่มีกลุ่ม 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นฝ่ายถามคำถามหรือปัญหา อีกกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ตอบคำถาม โดยอาจจะให้แต่ละฝ่ายมีสมาชิกได้ไม่น้อยกว่า 2-3 คน และมีผู้ดำเนินรายการคอยประสานงานทั้งสองฝ่าย ซึ่งกลุ่มผู้ตอบโดยมากจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี บรรยากาศของการอภิปรายจะมีลักษณะที่เป็นกันเอง เป็นการพูดคุยถามตอบ โดยในการอภิปรายแบบถาม-ตอบนี้ ส่วนใหญ่จะใช้ในการอภิปรายเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ

ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจในเรื่องหรือปัญหานั้นๆ อย่างลึกซึ้ง ในประเด็นที่หลากหลายแง่มุม และได้มีโอกาสซักถามในประเด็นต่างๆ ของเรื่องนั้นๆ ได้ด้วยตนเอง

8) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แสดงบทบาทในสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยให้แสดงตามกิจกรรมที่เป็นจริงและเกิดขึ้นจริง ไม่มีการซักซ้อมมาก่อนแต่อย่างใด เพื่อให้ฝึกปฏิบัติได้เหมือนจริง โดยวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดสถานการณ์หรือเค้าโครงเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงไปตามความคิดเห็นและบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อแสดงบทบาทสมมติแล้ว จึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้วิเคราะห์บทบาทที่แสดงนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น การแสดงบทบาทสมมตินี้ยังสามารถใช้ในการพัฒนาทัศนคติและฝึกทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อีกด้วย

9) การแสดงละครสั้น (Skit) คล้ายคลึงกับการแสดงบทบาทสมมติ แต่แตกต่างกันที่การแสดงละครมีการซักซ้อมการแสดงและบทบาทต่างๆ ไว้ล่วงหน้า โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสซักซ้อมบทบาทที่วิทยากรกำหนดไว้ ก่อนการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ที่เป็นคนดูได้เห็นปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้ แล้วจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายกลุ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ดังนั้นการแสดงละครสั้น จึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจจะเป็นการแนะนำสถานการณ์ เพื่อเปิดการอภิปรายต่อไป

10) การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In Basket Technique) เป็นการฝึกจำลองการปฏิบัติงานจริงในการปฏิบัติงานแต่ละวัน โดยเฉพาะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานเอกสารที่ได้รวบรวมไว้ โดยฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกการปฏิบัติงานและการตัดสินใจตามลำดับก่อนหลัง ตามความเหมาะสมของงานภายในระยะเวลาจำกัดที่กำหนดให้ โดยไม่มีผู้อื่นช่วยและไม่มีข้อมูลอื่นประกอบการตัดสินใจ

11) กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราว จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกับเหตุการณ์จริงมากที่สุด ในรูปของเอกสาร โดยมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นความสำคัญของปัญหาและข้อมูลต่างๆ ประกอบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รู้จักฝึกการตัดสินใจ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ตัดสินปัญหา กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กหรือหากสมาชิกกลุ่มใหญ่สามารถแบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อยได้ กรณีศึกษา เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้าง

บรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้รับการฝึกอบรม เพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างเต็มที่ภายใต้คำแนะนำ ช่วยเหลือจากวิทยากร ทั้งนี้เมื่อเสร็จสิ้นการอภิปรายกรณีศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ววิทยากรจะทำหน้าที่สรุปผลการวิเคราะห์นั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

12) วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method) เป็นเทคนิคของการฝึกอบรมที่วิทยากรนำเสนอเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจริงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้ร่วมกันและพิจารณาหาข้อเท็จจริงหรือคำตอบให้ปัญหา โดยวิทยากรจะเป็นผู้เล่าเหตุการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟัง แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามข้อมูลเพิ่มเติมก่อนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปราย เพื่อหาทางแก้ปัญหานั้น

13) เกมการบริหาร (Management Games) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่จัดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เกมการยิง เรือรบ เกมการตัดสินใจสั่งการ เกมการเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาสฝึกปฏิบัติแก้ปัญหา ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากชีวิตการทำงาน เกมการบริหารนี้จะเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในอนาคตหรือกำลังเป็นอยู่

14) การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติจริงโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทดลอง จึงมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กที่สมาชิกทุกคนได้มองเห็นการสาธิตอย่างทั่วถึง โดยเมื่อวิทยากรสาธิตเสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทดลองปฏิบัติจริงด้วยตนเอง เพื่อฝึกปฏิบัติจนทำได้จริง การสาธิตอาจใช้ตามลำพัง หรือใช้ร่วมกับเทคนิคการฝึกอบรมอื่นๆ เช่น ภายหลังการบรรยาย ก็ให้ทดลองปฏิบัติหรือภายหลังการสาธิตแล้วก็ให้อภิปรายกลุ่ม

15) Fish bow เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีวิธีการจัดที่นั่งให้เป็นวงกลมสองวงซ้อนกัน โดยผู้ที่นั่งวงในจะมีบทบาทในการอภิปราย แลกเปลี่ยนข่าวสาร เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับผู้ที่นั่งวงนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ ไม่มีบทบาทในการประชุม

16) การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงาน ณ สถานที่ที่น่าสนใจ เพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือเพื่อศึกษาจากของจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ เพราะได้เห็นการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ควรจัดทัศนศึกษาควบคู่ไปกับเทคนิคการฝึกอบรมประเภทอื่นๆ เช่น การบรรยายก่อนไปศึกษาดูงาน หรือจัดให้มีการอภิปรายภายหลังกลับมาจากทัศนศึกษาก็ได้

17) การสอนงาน (Coaching) หรือการแนะนำงาน จะเป็นวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน โดยอาจสอนหรือแนะนำงานเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากกว่าการแนะนำงานในกลุ่มใหญ่ ด้วยเหตุนี้ วิทยากรจะต้องมีความรู้ประสบการณ์ และทักษะ ในงานที่สอนเป็นอย่างดี และหลังจากสอนงานหรือแนะนำงานแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง เพื่อเป็นการทบทวนและทดสอบความเข้าใจ การสอนงานหรือการแนะนำนี้เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่สร้างความร่วมมือ และประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องและหัวหน้างาน

18) การฝึกอบรมให้ไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training) เป็นการเน้นในการฝึกประสาทสัมผัส หรือการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการกลุ่ม จะเป็นการฝึกใช้ประสาทสัมผัสของบุคคลให้เข้าใจผู้อื่น ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสังเกตลักษณะ ท่าทางการแสดงออกของผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นของบุคคลอื่น ผลการฝึกอบรมจะนำมาสู่การพัฒนาตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม วิทยากรจะต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นของตนเองออกมาอย่างแท้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในข้อบกพร่อง สิ่งที่ต้องแก้ไข และให้มีการทดลองฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม

19) การประชุมโต๊ะกลม (Round Table) หรือการอภิปรายโต๊ะกลม เป็นการประชุมหรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 4-6 คน โดยจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟังนั่งเห็นหน้าซึ่งกันและกัน ในลักษณะของโต๊ะกลม ส่วนใหญ่การประชุมโต๊ะกลมจะเป็นการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นมากกว่าเป็นการเสนอทฤษฎีข้อเท็จจริง ดังนั้นในการจัดประชุมโต๊ะกลม จึงควรจัดให้มีผู้ดำเนินรายการคอยควบคุมการประชุมจับประเด็นสรุป และเสนอคำถาม

20) การประชุมแบบ Forum หรือการชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ เป็นเทคนิคการประชุมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมซักถามข้อสงสัย ข้อข้องใจ หลังจากทักวิทยากรได้ชี้แจงประเด็นปัญหา ส่วนใหญ่การจัดประชุมแบบฟอรัม จะเป็นการชี้แจงพูดคุยประเด็นปัญหาหรือข้อข้องใจ ข้อขัดแย้ง ข้อสงสัยระหว่างวิทยากร กับผู้ฟังนั่นเอง

21) การจัดกลุ่มผู้ฟังให้ได้ตอบ (Audience Reaction Team) หรือกลุ่มซักถาม หรือการสนองความต้องการกลุ่ม เป็นการฝึกอบรมที่มีการจัดกลุ่ม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตัวแทนจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมซักถาม ข้อสงสัย ฟิกัดการจับประเด็น โดยมีการโต้ตอบกับวิทยากร ทำให้วิทยากรทราบถึง ความต้องการปัญหา แนวคิดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีส่วนร่วมในการบรรยาย

22) การจัดกลุ่มผู้ฟัง (Listening Team) เป็นเทคนิคการจัดที่มีกลุ่ม ผู้ฟังการบรรยาย หรือการอภิปราย โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ฟังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ฝึกการจดบันทึกการบรรยายหรือการอภิปราย การสรุปประเด็น การสรุปการประชุม หรือการอภิปราย การทำรายงาน เพื่อเสนอรายงานการบรรยายหรือการอภิปราย ให้ที่ประชุมได้ทราบต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ฟังการสรุป ย้ำจุดที่สำคัญหรือทบทวนในตอนท้ายของการบรรยาย

23) การประชุม (Conference) เป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มผู้ทำงาน หรือหัวหน้ากลุ่มหัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน แก้ไขปัญหา กำหนดนโยบาย วางหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ รับทราบนโยบาย ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อชี้แจงให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

24) การประชุมพบปะ (Convention) หรือประชุมระดับผู้บริหาร หรือประชุมระดับหัวหน้าเป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานหรือหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการจากการศึกษา แนวคิดเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมของนักวิชาการข้างต้น

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ฯลฯ คน นับว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ ทรัพยากรอื่นๆ แล้วจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากกว่า

ทรัพยากรอื่นๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่นๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย ลึกหรือหมดไปไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้เพิ่มคุณค่าได้และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอๆ อีกทั้งจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะคนจะมีการสะสมความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ยิ่งดีขึ้นได้

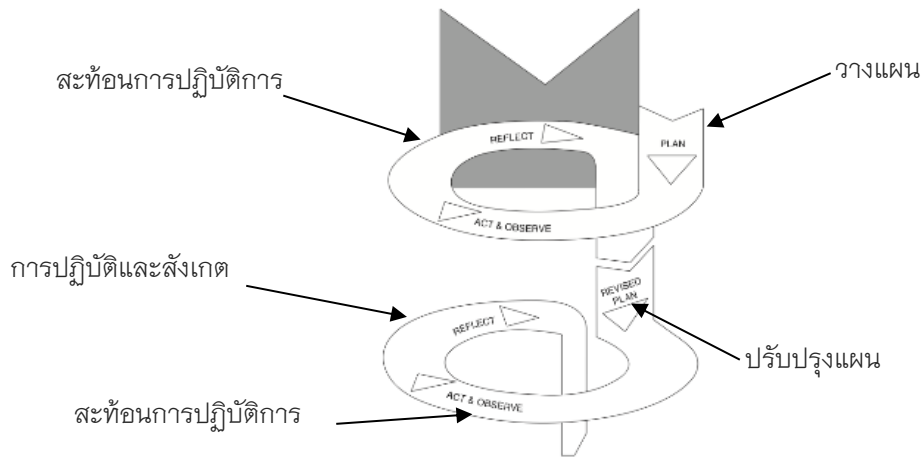
วิจิตร อวระกุล (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน

สรุปได้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมมีเทคนิคในการฝึกอบรมแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้ไปปฏิบัติจริงได้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วงจรการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1988 อ้างถึงใน นริศรา อินทรพานิชย์, 2557, หน้า 84) ประกอบด้วย กิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ (ก) การวางแผนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพที่พึงประสงค์ (Planning) (ข) การลงมือปฏิบัติตามแผน (Action) (ค) การสังเกตการณ์ (Observation) กระบวนการและผลการเปลี่ยนแปลงตามแผน และ (ง) การสะท้อนกลับ (Reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน (Re-Planning) และการดำเนินการเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมหลักของการทำวิจัยที่หมุนเคลื่อนตามวงจรกระบวนการวิจัยที่ปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ จึงเป็นเสมือนแหล่งที่ทำให้เกิดการก่อรูปความรู้เชิงปฏิบัติการและกลไกการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ เป็นการดำเนินการวิจัยที่ไม่แยกกิจกรรมการวิจัยออกจากกิจกรรมแก้ปัญหา พัฒนางานที่กระทำในสถานที่ทำงานออกจากกัน โดยมีนักวิจัยและผู้เข้าร่วมในการปฏิบัติงานวิจัย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับ

การทำกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis and McTaggart (1988, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 301-303) ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart
ที่มา : นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 85)

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางพึงปรารถนาได้

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป โดยการสังเกตการณ์ที่ดีต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการกลับไปทบทวนถึงการกระทำตาม ที่บันทึกข้อมูลไว้ จากการสังเกตอย่างครุ่นคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ กระบวนการ และผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์ หรือไม่กลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปราย ซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วม ในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟู หรือปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัย ในรอบต่อไป

การนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่คณะบุคคลใช้กระบวนการให้และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงประสบการณ์เพื่อแก้ไข ปัญหาพร้อมกัน มีนักการศึกษาให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัน พันชัย (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูในการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน

ฐราณี ภัยดี (2552, หน้า 58) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีการและกิจกรรมการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการประสาน

สัมพันธ์ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพของคน คุณภาพของงาน คุณภาพการจัดการ การศึกษาของโรงเรียน และคุณภาพของนักเรียน

อาษา เขมะวิบูลย์ (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการนิเทศภายใน

ณรงค์ศักดิ์ ไชยชมภู (2550, หน้า 21) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญสำหรับบุคลากรทุกคน เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศในโรงเรียนเดียวกัน โดยใช้เหตุผลและปัญหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุระศักดิ์ ปาเฮ (2554, หน้า 26) อธิบายถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาคคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และความสามารถ
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์ วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

อัสมาวดี ดอเลาะ (2554, หน้า 43) สภาพของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ครูผู้สอนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อยู่เสมอ โดยอาศัยการนิเทศการสอนเป็นสำคัญ

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 39) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ว่ามีความจำเป็นที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคน และเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการบริหาร และในการพัฒนาครูให้มีความรู้และประสบการณ์

อภิสิทธิ์ ศิริพันธ์ (2558, หน้า 29) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในว่า เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสามฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ มีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ หรือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ในโรงเรียนโดยการร่วมมือของผู้บริหาร เพื่อนำเทคนิควิธีการและกิจกรรมนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อศักยภาพของแต่ละคน มีการพบปะพูดคุย สร้างเสริมกำลังใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อประสิทธิภาพของงาน

3. การศึกษาดูงาน (Study tour)

การศึกษาดูงาน (Study tour) อุไรวรรณ เอกประยูร (2559, ออนไลน์) เป็นการขอไปเรียนทางลัดจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยเข้าไปดูสถานที่จริง การปฏิบัติจริงๆ ของเขา หรืออาจใช้ในหน่วยงานตนเองโดยการให้เพื่อนที่ทำดีๆ สาธิตหรือทำเป็นตัวอย่างให้เราดู ให้เราเรียนรู้ก็ได้ การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน การศึกษาดูงาน (Study tour) ถือเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่นกัน

ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

1. เพิ่มความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม คือ มีส่วนร่วมกันคิดและลงมือทำ
2. ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน หรือเหตุการณ์เดียวกัน
3. ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือแก้ไขปัญหา อันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงาน
4. เป็นการเปิดมุมมอง เปิดประสบการณ์ให้กับพนักงาน และนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการทำงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2556, ออนไลน์) การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็น

กิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

คู่มือการดำเนินการเพื่อการศึกษาดูงานต่างประเทศ หลักสูตร นบส.ศธ. (2558, หน้า 20) การศึกษาดูงาน คือ การเสริมสร้างประสบการณ์นักบริหารเชิงประจักษ์ ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างทักษะในการเป็นผู้นำ หรือผู้บริหารภาคราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทัดเทียมมาตรฐานต่างประเทศ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

รสนลิน ศิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 69) จากการศึกษาดูงาน ความรู้บางอย่างอาจจะสอดคล้องเป็นไปตามหลักทฤษฎีหรือหลักวิชาการที่ได้ค้นคว้า เรียนมาแล้ว แต่สิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ คือ ประสบการณ์ตรงจากการที่ได้มีโอกาสได้ไปรู้ไปเห็น เป็นสิ่งที่จำเป็น และทุกคนควรจะทำหากมีโอกาสที่จะสามารถทำได้เพราะ สิบปากว่าไม่เท่าตาเห็น

กมลวรรณ ทองรอด (2553, หน้า 20) การศึกษาดูงาน เป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาคุณภาพ ในการประสานงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินการให้กระบวนการในการศึกษาดูงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษาดูงาน

ศึกษาได้จัดทำแนวทางและขั้นตอนปฏิบัติในการบริหารจัดการ เพื่อการศึกษาดูงานต่างประเทศ พร้อมระบุขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นระบบ ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย การศึกษาดูงานต่างประเทศ พร้อมกับการอธิบายแนวคิด หลักการ และวิธีการดำเนินการ ในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน และครบถ้วน รวมทั้งได้ระบุปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด ซึ่งเป็นการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่พึงระวัง และมาตรการป้องกันความเสี่ยงนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศประสบการณ์ตรง จากการที่ได้มีโอกาสได้ไปรู้ไปเห็น เป็นสิ่งที่จำเป็นและทุกคนควรจะทำหากมีโอกาสที่จะสามารถทำได้การศึกษาดูงาน และเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาคุณภาพ ในการประสานงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและดำเนินการให้กระบวนการในการศึกษาดูงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทโรงเรียนมารีย์พิทักษ์

1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีบริบท ดังนี้

โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน เป็นโรงเรียนที่อยู่ภายใต้ การบริหารงาน โดยคณะนักบวชนิกายโรมันคาทอลิก คณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้การศึกษาอบรมแก่ผู้เรียนและเยาวชนที่จะเป็นกำลัง สำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น และได้เปลี่ยนชื่อจากเดิม โรงเรียนรังษีวิทยา เป็นโรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน เพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียน ในเครือเดียวกัน โดยได้รับอนุญาตเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2536 และใช้ชื่อ โรงเรียน มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน มาจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 25 ปี

โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน มีคุณครู จำนวน 63 คน มีนักเรียน ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,184 คน ผู้บริหารสถานศึกษาผู้รับใบอนุญาต ชิสเตอร์สุนิทย ราชจำปี อธิการและผู้จัดการ ชิสเตอร์ปริยากร บุญบา ผู้อำนวยการชิสเตอร์นวลจันทร์ ชมภูจันทร์ (โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน, 2555, หน้า 1-7)

โรงเรียนมารีย์พิทักษ์พังโคน เดิมชื่อ ผานิตพิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตั้งอยู่เลขที่ 35 ถนนเจริญกรุง ตำบลวัดพระยาไกร แขวงยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผู้รับใบอนุญาต นางสาวผานิต ศัลยกะสิน ได้โอนกิจการ โรงเรียนนี้ให้แก่ นางสาวเฉลิมรัตน์ ธีระนุกูล เป็นผู้รับใบอนุญาต ได้โอนย้ายมาเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2540 และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า มารีย์พิทักษ์พังโคน เป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ขึ้นตรงกับอัครสังฆมณฑลท่าแร่ หนองแสง บริหารงานโดยคณะนักบวชหญิงคณะภคินีผ รักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยมีนางสาวสุนิทย ราชจำปี เป็นผู้จัดการและครูใหญ่ในปีการศึกษา 2540 ปีการศึกษา 2558 มีนักเรียน 881 คน ครู 41 คน ชิสเตอร์ผู้บริหาร 4 คน โดยมีชิสเตอร์สมภาร นนทะชัย เป็นผู้อำนวยการ ในปัจจุบัน (โรงเรียนมารีย์พิทักษ์พังโคน, 2555, หน้า 1-6)

2. ข้อมูลการให้บริการ

2.1 ผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งโรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
นางสาวนวลจันทร์ ชมภูจันทร์ โรงเรียนมารีย์พิทักษ์พังโคน นางสาวสมภาร นนทะชัย

2.2 ครูปฐมวัยในโรงเรียนมารีย์พิทักษ์

ตาราง 1 ข้อมูลครูปฐมวัย โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ปีการศึกษา 2559

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	วุฒิ การศึกษา	เข้าทำงาน	หมายเหตุ
1	นางสาวรัชส์สุดา จาดบุญมา	ค.บ.	4 พ.ค. 2559	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
2	นางสาวพิลักษณ์ดา ลือเลื่อง	คศ.บ.	7.พ.ค. 2557	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
3	นางยุพยงค์ โนนคำพันธ์	ค.บ.	1 มิ.ย. 2548	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
4	นางละเอียด ไชยรบ	ค.บ.	1 มิ.ย. 2541	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
5	นางปจารีย์ วงศ์โสภากา	ค.บ.	1 พ.ย. 2554	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
6	นางสาวพัฒนชิตา ศิริปรีชาพงษ์	บธ.บ.	11 พ.ย. 2557	ร.ร.มารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
7	นางศุภยา ไชยรา	ค.บ.	1 พ.ค. 2543	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน
8	นางอนิสมา มังธานี	ค.บ.	6 พ.ค. 2558	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน
9	นางบังอร สูงฮวล	ค.บ.	1 พ.ค. 2540	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน
10	นางสาวนุชจนาต หน่อแก้ว	ค.บ.	8 พ.ค. 2558	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน
11	นางศิริประภา ภูษาวิไลตร	ค.บ.	3 ก.ย. 2555	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน
12	นางสาวอัญชริดา แทบท้าว	ค.บ.	1 พ.ค. 2555	ร.ร.มารีย์พิทักษ์พังโคน

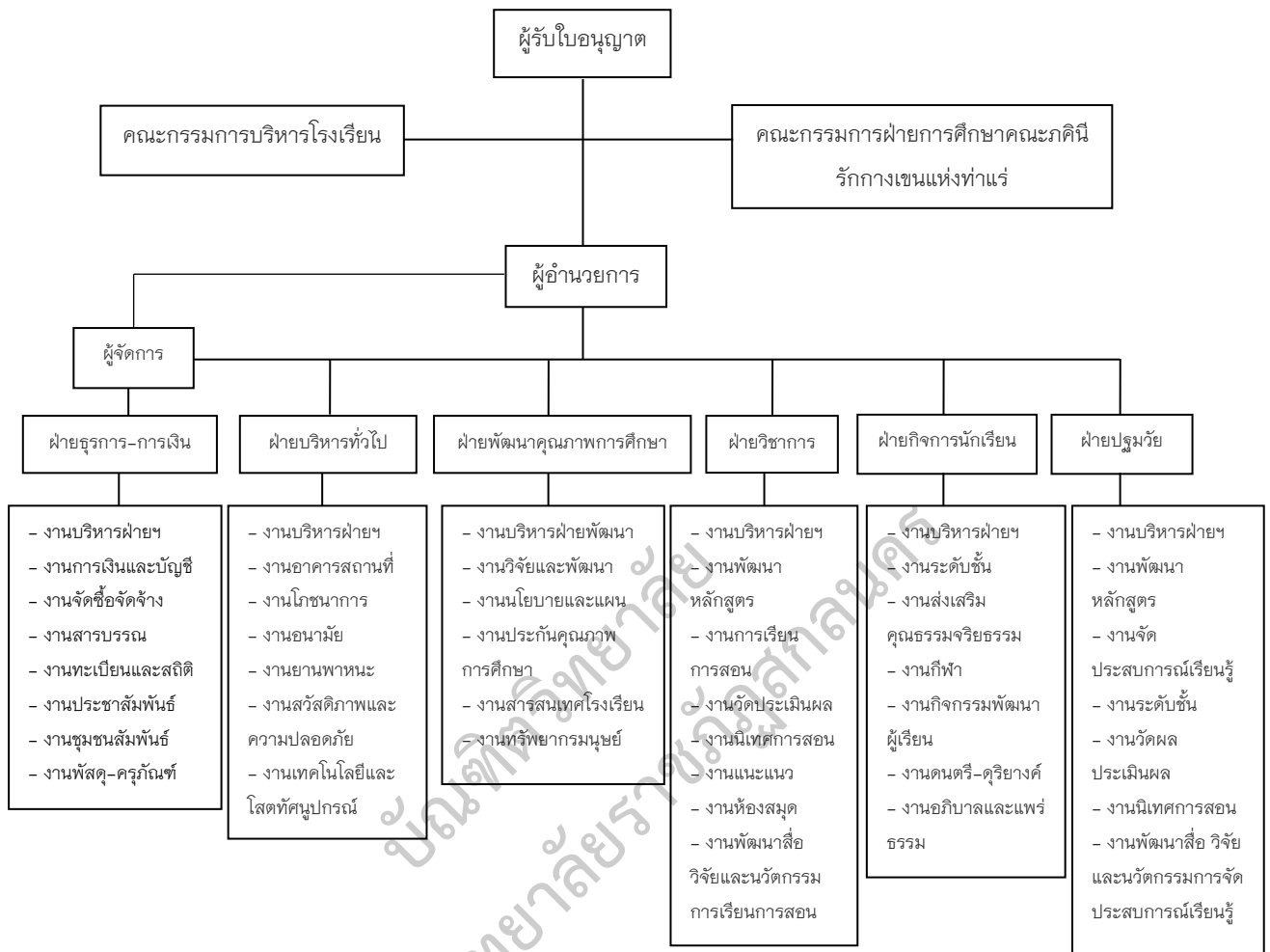
ที่มา: แผนปฏิบัติงานประจำปี โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ (2559)

ตาราง 2 ข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ปีการศึกษา 2559-2560

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นางสาวปริยากร บุษบา	ผู้จัดการ	โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
2	นางสาวนวลจันทร์ ชมภูจันทร์	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
3	นางสาวจันทร์เพ็ญ บุษบา	รองผู้อำนวยการ	โรงเรียนมารีย์พิทักษ์สว่างแดนดิน
4	นางสาวสมภาร นนทะชัย	ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ	โรงเรียนมารีย์พิทักษ์พังโคน
5	นางสาวมิ่งขวัญ ทาสีฏู	รองผู้อำนวยการ	โรงเรียนมารีย์พิทักษ์พังโคน

ที่มา: แผนปฏิบัติงานประจำปี โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ (2559)

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ปีการศึกษา 2559



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ปรัชญา

ความรู้ดี มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ สามารถที่จะใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่างๆ ได้

มีคุณธรรม มุ่งเน้นให้นักเรียนประพฤติดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้เชื่อมั่น และศรัทธาในศาสนาของตน

นำความสุข มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะรับใช้สังคม มีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

คติพจน์ของโรงเรียน รักสะอาด มารยาทงาม

4. วิสัยทัศน์

ในโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาพร้อมสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตามจิตตารมณ์คณะภคินี รักษากงเขนแห่งท่าแร่

5. พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามวิถีไทย และจิตตารมณ์คณะภคินีรักษากงเขนแห่งท่าแร่ (มฐ.1, 2, 3, 4, 5, 6)
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษา ตามจิตตารมณ์คณะภคินีรักษากงเขนแห่งท่าแร่พร้อมสู่มาตรฐานสากล (มฐ.7, 8, 9, 10, 12)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนสร้างและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนพร้อมสู่มาตรฐานสากล (มฐ.11, 13)
4. ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน อุตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริมตามจิตตารมณ์คณะภคินีรักษากงเขนแห่งท่าแร่ พร้อมสู่มาตรฐานสากล (มฐ.14, 15)
5. ส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข ความเสี่ยงของโรงเรียน (มฐ.8)

6. โครงสร้างหลักสูตร

ในโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ได้จัดการเรียนรู้ การเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และตามแผนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

6.1 เวลาเรียน

เวลา เรียนแบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา ภาคเรียนที่ 1 เปิดทำการเรียนการสอน ในวันที่ 16 พฤษภาคม – 6 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ภาคเรียนที่ 2 1 พฤศจิกายน – 31 มีนาคม พ.ศ. 2561

6.2 การประเมินเด็กในกิจกรรม

กิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเกมการศึกษา ประเมินโดยการสังเกต กิจกรรม จดบันทึก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ ดังนี้

สมจิต นิลรัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีบูรณาการ โรงเรียนบ้านอาทิก อำเภอจอมพระ จังหวัด สุรินทร์ การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ซึ่งทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอน มีแบบบูรณาการได้ทุกคน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นเครือข่ายการเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียน การสอน ให้แก่เพื่อนครูที่สนใจให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยวิธีบูรณาการได้

ทัศนีย์ พรหมมัสชะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดสมองเป็นฐานโรงเรียนธาตุ ดอนตูม ตำบลบ้านยา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 35 คน ที่เรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ชั้นอนุบาลปีที่ 1 และแบบทดสอบการวัดความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ปีที่ 1 สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ t-test (Dependent Samples) ผลการวิจัยพบว่า 1) เด็กปฐมวัยที่ได้รับพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นทุกด้าน ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิด ยืดหยุ่น 2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการจัดประสบการณ์ ตามแนวคิดสมองเป็นฐาน มีคะแนนพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์หลังการจัดประสบการณ์ สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิลาวัลย์ พ่ออามาตย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการจัดประสบการณ์ กิจกรรมดนตรีตามแนวคาร์ล ออร์ฟ ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่น ของเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนอนุบาลปีที่ 2/3 ปีการศึกษา 2550 โรงเรียน วัดพระธาตุพนม “พนมวิทยาคาร” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ 2) แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมด้านความคิด

สร้างสรรค์ 3) แบบสังเกตพฤติกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง 4) แผนการจัดประสบการณ์ กิจกรรมดนตรีตามแนวคาร์ล ออร์ฟ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test แบบ Dependent Samples ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมดนตรีตามแนว คาร์ล ออร์ฟ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมดนตรีตามแนว คาร์ล ออร์ฟ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารุณี กุลศรีวรรณรัตน์ (2553, หน้า 132) ได้ศึกษาการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัด มุกดาหาร พบว่า การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก ด้วยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการเชิญ วิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มาบรรยายให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายเป็นเวลา 2 วัน พบว่าสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 คน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ ประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยมากขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ระดับปฐมวัยได้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากรสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย และการฝึกเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้าประชุมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และเจตคติที่ดีต่อการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ส่งผลให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553, หน้า 132) ได้ศึกษาการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัด มุกดาหาร พบว่าผลการศึกษาสภาพและปัญหาของผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน พบว่า จากการประเมินภายในเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลปรากฏว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง

4 แห่ง ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวและจากการสัมภาษณ์ผู้ดูแลเด็ก โดยใช้แบบ สัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 พบว่าผู้ดูแลเด็กมีปัญหาและข้อบกพร่องที่คล้ายๆ กัน คือ ผู้ดูแลเด็ก บางส่วนขาดการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หรือจัดทำแผนแต่ไม่ได้ใช้แผน ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ยังคงยึดการสอนในรูปแบบเดิมๆ ตามที่ตนถนัด ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตน และผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจขาดทักษะ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ไม่มีการเขียน แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการนำแผนไปจัดประสบการณ์ ถือเป็นเรื่องที่ยากสำหรับผู้ดูแล เนื่องจากผู้ดูแลเด็กบางคนไม่ได้จบเอกปฐมวัยโดยตรง และผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ บูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งผู้ดูแลเด็กทุกคนมีความต้องการเข้ารับ การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุรัญญา แสงจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอนบนเครือข่าย โรงเรียนเทศบาลวัดใต้โพธิ์คำ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการพัฒนาโดยกลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ทำให้ผู้เข้าร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในการใช้บทเรียนบนเครือข่าย และนำบนเรียนบนเครือข่ายไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกคน อย่างไรก็ตาม หากมีการบริหารจัดการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เอื้อต่อการใช้บทเรียน บนเครือข่ายบนการเรียนการสอน มีการนิเทศติดตาม มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอจะทำให้ครูใช้บทเรียนการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องจริงจึงเกิดผลกับ คุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

อุทุมพร สุภาระโยธิน (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจโดยใช้โครงการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาให้ผู้สอนและ ผู้เรียนก้าวหน้าสู่คุณภาพ เพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ประเภทคิดค้นสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยของบุคลากรที่นำไปใช้ประโยชน์

ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย บุคลากรที่สอนต้องให้ความสำคัญและตระหนัก เพื่อพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การสอนโดยโครงการสิ่งประดิษฐ์คิดค้น จึงมีความสำคัญ ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

อชนี วงศ์ศรีทา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัยการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่าการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างไปใช้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยมีความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัมรา พรหมสาขา ณ สกลนคร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัยการพัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์โดยใช้พหุสัมผัส เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนบ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ก่อนและหลังการได้รับการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์โดยใช้พหุสัมผัส พบว่าผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ ของเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 2 หลังได้รับกิจกรรมสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์โดยใช้พหุสัมผัสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญาณิศ ประเทพา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัย การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนอบรม โดยมีดัชนีประสิทธิผล .58

อัญชลี โพธิ์ไทรย์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัย ครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยเพิ่มจากร้อยละ 46.00 เพิ่มเป็นร้อยละ 90.00 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการเท่ากับ 13.80 และคะแนนเฉลี่ยหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เท่ากับ 27.00 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.20 มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 81.48 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก

วิลาวัลย์ พ่ออามาตย์ (2553, หน้า 101) ได้ศึกษาผลการจัดประสบการณ์ดนตรีตามแนว คาร์ล ออร์ฟ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัย

ที่ได้รับการจัดกิจกรรมดนตรีตามแนว คาร์ล ออร์ฟ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญศรี เขาวรัตน์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัย ครูผู้ดูแลเด็ก สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเพียง อำเภอ กุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครองต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ในด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด

วิไลลักษณ์ เพรศแก้ว (2557, หน้า 96) ได้ศึกษาการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลวาใหญ่ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีความต้องการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้ดูแลเด็กสามารถนำแผน ไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ ตามกรอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดหัวเรื่องที่จะสอน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหาย่อย 4) การวางแผนการสอน 5) การปฏิบัติการสอน และ 6) การประเมินการสอน โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ ประยุกต์ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการวงจร PAOR มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Action) ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นสะท้อนกลับ (Reflection) ส่วนแนวทางพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ ก่อนและหลังการปฏิบัติการ ครูผู้ดูแลเด็กจะได้นำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งทำให้เด็กปฐมวัย ได้เรียนง่ายขึ้นและเกิดการ สนุกสนานในการเรียน ทำให้เด็กมีความสนใจมากขึ้น เด็กเหล่านี้จะแสดงออก มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องนี้จากต่างประเทศผู้วิจัยได้ค้นคว้าแล้วไม่พบบางงานวิจัย ที่เป็นปัจจุบันจึงมีการอ้างอิงจากงานวิจัยมากกว่าเวลา 10 ปี จากผู้ที่เคยศึกษามาแล้วดังนี้

Lee kyung-Hwa (Lee kyung-Hwa, 2005, pp. 194-199 อ้างถึงใน ชญาณิต ประเทพา, 2554, หน้า 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในความคิดสร้างสรรค์กับบุคลิกภาพของนักเรียน โดยทำการศึกษากับนักเรียน จำนวน

716 คน จำแนกเป็นนักเรียนในเมืองใหญ่ 314 คน เมืองขนาดกลาง 240 คน และในเมืองขนาดเล็ก 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเกมข้อมูลได้พัฒนาตามแนวคิดรูปแบบของการวัดของไวแคนโน (Volcano mode for creativity measurement) ซึ่งรูปแบบนี้ยึดตามแนวคิดทฤษฎีของ กิลฟอร์ด และทอร์เรนซ์ เครื่องมือนี้จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ความคิดจินตนาการ และความคิดเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ความคิดคล่องแคล่วมีความสัมพันธ์กับความอยากรู้อยากเห็นและความเป็นอิสระ จากผลของการวิจัยดังกล่าวก็จะทำให้เห็นว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์

Beghetto (2006, pp. 447–457) ได้ศึกษาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง: ความสัมพันธ์ในนักเรียนระดับกลางและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,322 คน ผลการศึกษาพบว่า ความรอบรู้ของนักเรียน ความเชื่อเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ และการสะท้อนกลับของครูในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ยังมีความเกี่ยวข้องกับความไม่ชอบฟังคุณครู ซึ่งบางครั้งก็มีความรู้สึกหมัดหวังกับตัวครู และนักเรียนที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในเรื่องความสามารถทางวิชาการในทุกๆ วิชา ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการวางแผนเรียนต่อระดับอุดมศึกษามากกว่านักเรียนที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเองสูง จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนหลังจากที่เรียนวิชาการแล้ว หรือหลังจากที่ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มเสร็จแล้ว

Chin, Joseph Meng-Chun (2010, p. 29) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การสอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงโดยใช้ภาพแสดงการเคลื่อนไหว พบว่าการสอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงโดยใช้ภาพแสดงการเคลื่อนไหว เป็นเครื่องมือที่เต็มไปด้วยพลังสำหรับหลักสูตรการสอนที่เป็นหนึ่งเดียวใน 9 ปี ของโรงเรียน ซึ่งมีความมั่นใจว่า การสอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งรวมวิดีโอและเสียงเข้าด้วยกัน จะทำให้นักเรียนได้รับประสิทธิผลที่ดีที่สุดในการเรียนอย่างง่ายดายและมีความสุข

Hallman, Ralph J. (1971, p. 231) ได้ศึกษานักเรียนที่มีพรสวรรค์ และความสามารถพิเศษ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่เด่นทางด้านความฉลาด การคิดเชิงสร้างสรรค์สมรรถภาพทางการคิด ความเป็นผู้นำ ศิลปะบนการแสดงออก หรือความสามารถทางด้านวิชาการในการศึกษาครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบวิเคราะห์คุณภาพ ของนักเรียน 2 กลุ่ม ซึ่งถูกจัดให้เป็นนักเรียนที่มีพรสวรรค์ และความสามารถพิเศษใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา และจุดหมายของพวกเขาหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เด็กนักเรียน 12 คน ที่มีพื้นฐานของวัฒนธรรมผสมได้ถูกรวมเข้ากับการศึกษาในครั้งนี้ด้วย การศึกษาด้านวิชาการของเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา และปัจจัย ซึ่งเป็นตัวตัดสินว่าพวกเขาจะเข้าศึกษาต่อในระดับวิทยาลัยหรือไม่ ก็เป็นจุดสนใจ ของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ส่วนตัวของเด็ก นักเรียนที่รวมชุมชนสังคมเข้าไปด้วยและอิทธิพลของสถาบัน เป้าหมายของการวิจัย ก็เพื่อให้มองเห็นในส่วนที่ด้อยของเด็กที่มีพรสวรรค์ ผลของงานวิจัยมีความตั้งใจที่จะช่วย ผู้เรียน โดยมีการวางแผนในการในการที่จะทราบถึงความจำเป็นในส่วนที่ด้อยเด็กนักเรียน ที่มีพรสวรรค์ ซึ่งจะเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับความปรารถนาในการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย

Fifield (1980, p. 41) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กก่อนวัยเรียน อายุ 3-5 ปี พบว่าการเรียน การสอนของเด็กก่อนวัยเรียน ควรแทรกกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์แล้ว ยังทำให้เด็กเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ทางดนตรีเพิ่มขึ้น เช่น จังหวะ เสียงสูง-ต่ำ ความดัง-ความเบาเสียง เป็นต้น

Clover (1980, pp. 3-16) ได้มีการใช้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์กับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในจำนวน 44 คน โดยเริ่มฝึกฝนและมีการใช้ การเสริมแรง มีความมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ในการนำสิ่งของมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ การแก้ปัญหา หลังการฝึกปฏิบัติ พบว่านักศึกษาสามารถทำคะแนนในบท ทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอเรนซ์ได้สูงขึ้นมาก และมีการติดตามผลใน 11 เดือน ต่อมา ก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างทำคะแนนสูงขึ้นเหมือนเดิม

Mcneill (1992, p. 120) ได้มีการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและในการเคลื่อนไหวที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในวัย 4-6 ปี พบว่า เด็กที่ได้รับกิจกรรมศิลปะด้านดนตรีและการเคลื่อนไหว เด็กมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น หลังจากการใช้วิธีการโดยใช้ดนตรีเป็นเครื่องมือ

ดังนั้น ในการพัฒนาครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์
ของเด็กปฐมวัย ในโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แนวทางที่ใช้ในการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศ
ภายใน เพื่อพัฒนาครอบครัวเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักการเสริมสร้างความคิด
สร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยได้

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร