

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลรัตนพร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร จำแนกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี)
 - 2.1 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.2 สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
 - 2.3 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ
3. การจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.1 ความหมายของการบูรณาการ
 - 3.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.3 รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.4 การวางแผนการสอนแบบบูรณาการ
 - 3.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.6 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.7 ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
4. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 4.1 การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3-5 ปี
 - 4.2 การจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.2 การศึกษาดูงาน
 - 5.3 การนิเทศภายในแบบให้คำชี้แนะ
6. การวิจัยปฏิบัติการ
 - 6.1 ความหมายและมโนทัศน์เบื้องต้นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.3 หลักการสำคัญของวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.4 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. บริบทของโรงเรียนอนุบาลรัตนพร
 - 7.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนอนุบาลรัตนพร
 - 7.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
 - 7.3 เอกลักษณ์
 - 7.4 อัตลักษณ์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลก็เปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร จึงได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

นริศรา ชมจุมจัง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมการดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550, หน้า 205) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญ ในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากร นั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เกศรา อุษาคัญ (2555, หน้า 9) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการหรือวิธีการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญรวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธัญชนก โถคนิตย์ (2555, หน้า 8) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยการดำเนินงานให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพของบุคลากรเอง ผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารโรงเรียน โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงานในเวลาที่เหมาะสม

ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นริศรา จุลละนันท์ (2555, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติประการหนึ่ง และในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเตรียมพนักงานให้เรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรในอนาคต

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 16) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ที่หน่วยงานนำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2555, หน้า 208-209) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สรียาภรณ์ ทองพูล (2555, หน้า 11) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งมีผลทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2556, หน้า 133) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดี เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นบุคลากรที่ตีรวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ให้รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามที่ตนมุ่งหวังหรือตามที่สังคมต้องการ

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 19) สรุปจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานพร้อมทั้งเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในองค์กรได้รู้ถึงภาระของงานที่จะต้องปฏิบัติในหน้าที่ของตน เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์สูงสุดและมีประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 14) สรุปจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุง เพิ่มพูน มีความรู้ ความสามารถดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อัมพร อุดหนองเลา (2555, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและมีผลต่อคุณภาพของนักเรียนด้วย

ศศิگان นาอุดม (2555, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพโดยอาศัยกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถมีทักษะในวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตลอดจนการนำเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาใช้เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

อุไรแพง พงศ์มาลี (2555, หน้า 12) จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า เป็นการมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรปรับปรุง เพิ่มพูน และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความรู้ความสามารถในลักษณะต่างๆ ภายนอกและภายในจิตใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าเดิม ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพและเวลา

สุทธยาณ์ โอบอ้อม (2557, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์หากลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

สรุป ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะบุคลากรนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นแล้วบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก จึงได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2550, หน้า 35-36) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง

1. คน คือ สินทรัพย์ที่สำคัญและองค์การสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ๆ และความสร้างสรรค์
2. สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และองค์การต้องการสนับสนุนการส่งเสริมสมรรถนะ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ
 4. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของคัมภีร์และ ความเจริญงอกงามในองค์การ
 5. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความสัมพันธ์เป็น ศูนย์กลางและระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่ 8 ชั่วโมงต่อวัน
 6. ถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มันจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติในการจับคู่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความ ต้องการขององค์การ
 7. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
 8. สัญญาที่ให้กับพนักงานที่ว่าฝ่ายบริหารเชื่อว่า พวกเขา มีความสำคัญและควรจูงใจพวกเขาให้ได้รับทักษะใหม่ๆ และรางวัล
 9. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อ ความหมายในค่านิยม
 10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมาย องค์การโดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน
 11. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อสารความหมายเปิดสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน
 12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความ ต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์ และการยอมรับ
 13. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการ ฝึกอบรม และการได้มา ซึ่งทักษะใหม่ๆ
 14. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในความสำคัญ ของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา
- อุไรแพง พงศ์มาลี (2555, หน้า 10) สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรในองค์กรจะมีการ ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญการ และ ต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอยู่

เสมอ มีการพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด
 รัตน์ ทองกลิ้ง (2555, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรในองค์กรจะมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความชำนาญการ และต้องเสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอยู่เสมอมีการพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

เรณู หอยสังข์ (2555, หน้า 11) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรในองค์กรจะมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญการ และต้องเสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอยู่เสมอมีการพัฒนากระบวนการการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

อัญชญา ทารพันธ์ (2555, หน้า 9) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะคนมีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความชำนาญ และทักษะเพิ่มขึ้น สามารถที่จะติดตามวิทยาการและเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทัน นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพให้แก่บุคคล ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะคนที่มีหน้าที่เป็นผู้สอนหรือผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งก็คือ ครู เพราะถ้าครูได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและมีคุณภาพแล้ว ก็เชื่อว่าการสอนของครูและคุณภาพของผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้วยในที่สุด

เกสร อรุณมาตร์ (2556, หน้า 9) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติตามได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร เพราะจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของ

ตนเองได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

สรุป การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ใน กระบวนการ บริหารงานบุคคลเนื่องจากช่วยให้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังเพิ่มความชำนาญ และทักษะ ให้กับ บุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทางองค์กรต้องการ

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการ ดำเนินการไปเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อบุคคล งาน และองค์กรมากที่สุด ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอ แนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

ต่อพงศ์ เหล็กกล้า (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนา บุคลากรว่าผู้บริหารต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ที่ เหมาะสมกับหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

เมธี ปิรันธนาภนธ์ (2552, หน้า 107-108) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนา บุคลากรไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะ บุคคลในองค์การประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือ จัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การบรรจุเข้าทำงาน ไป จนกระทั่งการปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ ตลอดไป
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์ อย่างกว้างขวางและในหลายๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
4. โปรแกรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิผลของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

อุบล โพธิ์ศรี (2555, หน้า 26) สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

นริศรา จุลละนันท์ (2555, หน้า 16) สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเริ่มต้นที่การสำรวจปัญหา และความต้องการในการพัฒนา จากนั้นดำเนินการวางแผนปฏิบัติตามแผนประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาบุคลากรต่อไป

รัตนา ทองกลิ้ง (2555, หน้า 13) สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามแนวทางของกระบวนการต่างๆ อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์โดยตลอด ซึ่งเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหาความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

ปาร์ชัน ต่อพันธ์ (2555, หน้า 21) สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครุณั้นจะต้องทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และวิธีการปฏิบัติงานได้จริง การจะใช้วิธีการใดในการพัฒนาครุคนใด หรือกลุ่มใดนั้น วิธีที่เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น และเหมาะสมกับขนาดกลุ่มครูที่ต้องการพัฒนาจะทำให้การพัฒนาบรรลุผลตามที่ตั้งไว้

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแล้วไม่พบจึงมีอ้างอิงมากกว่าเวลา 10 ปี ดังนี้

Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer, (1983, pp. 351 – 380) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และปัญหานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนากองทัพ

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรจากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีมากกว่าที่จะสามารถตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่ง เริ่มจากการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องมีการกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนา การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาและการกำหนดทรัพยากรอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ ขั้นต่อมาที่จะจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละโครงการ ขั้นสุดท้ายเป็นการบูรณาการโครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นการพิจารณาว่า โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งมักจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็นวัตถุประสงค์ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้หรือมีส่วนร่วมในโครงการ หลังจากนั้นก็จะกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้ และขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรกคือการพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่

ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึงสิ่งที่บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

Bishop (1979, p. 172) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความต้องการ ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อที่จะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสอนงาน เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงทดลอง การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้
5. การปฏิบัติตามโครงการจำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะแนวทางและให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะ และพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

Gillies (1994) กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาหลักๆ ดังนี้

1. การแนะนำงาน
2. การปฐมนิเทศ
3. การอบรมขณะปฏิบัติงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การฝึกสำหรับหน้าที่พิเศษ

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร

4. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

สรุป การพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบ หลายขั้นตอน ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็จะมีลักษณะเฉพาะที่มีความเหมาะสมตามเรื่องที่ศึกษา ตามสถานการณ์ โดยส่วนใหญ่วิธีการที่นำมาใช้บ่อยๆ จะเป็นวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของผลการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี)

1. แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.1 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 1-7) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดดังต่อไปนี้

1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมสติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกัน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะและการพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของมีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน หรือทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อมหรือทฤษฎีพัฒนาการบุคลิกภาพที่อธิบายว่าเด็กจะพัฒนาได้ดีถ้าในแต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจไม่ได้ความรัก ความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากผู้ใกล้ชิด มีโอกาสช่วยเหลือตนเอง ทำงานที่เหมาะสมและมีอิสระที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้อะไรๆ ตนเองดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก จึงเป็นเสมือนแนวทางหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลเสมือนแนวทางประสบการณ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่อิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างการแก้ปัญหา และค้นพบด้วยตัวเอง ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้น ในการจัดหลักสูตรการเรียนปฐมวัยจึงถือเป็นการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์

1.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่อยู่อาศัย หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าวัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบทและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามหลักแนวคิด 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนดปรัชญาให้สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ทราบแนวคิด หลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของตนและนำไปสู่การปฏิบัติให้เด็กปฐมวัยมีมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ได้กำหนดปรัชญาการศึกษาปฐมวัยไว้ดังนี้

ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กตาม คักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรักการเอื้ออาทรและ ความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (5 ปี หมายถึง 5 ปี 11 เดือน 29 วัน)

ภาพประกอบ 2 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

ที่มา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 5)

1.2 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับ นี้ ยึดหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยดังนี้

1.2.1 หลักการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณา จากประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่ เด็กมีอยู่และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับตัวเด็ก เป็นหลักสูตรที่ให้ โอกาสทั้งเด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษได้พัฒนา รวมทั้งยอมรับในวัฒนธรรมและภาษา ของเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน มิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

1.2.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กสภาพที่เอื้อต่อ การเรียนรู้จะต้องอยู่ในสภาพที่สนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งการเรียนรู้ ภายนอกห้องเรียนผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้อยู่ในที่ที่สะอาด ปลอดภัย สดชื่น ผ่อนคลาย ไม่เครียด มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อวัสดุอุปกรณ์มีของ หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ให้เด็กมีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและ โลกที่อยู่ รวมทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ดังนั้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนจึงเป็นเสมือนหนึ่งสังคมที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคน จะเรียนรู้และ สะท้อนว่าบุคคลในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา กับ เด็กปฐมวัย

1.2.3 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก มี ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอก หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อมประสบการณ์และ การเรียนรู้ของเด็กส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนและเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่ม

ทั้ง 2 ฝ่าย โดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ และค้นหาด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อน เพื่อจะได้วางแผน สร้างสภาพแวดล้อมและจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการและการเสริมพัฒนาการของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับเด็ก

1.2.4 การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการสอนในระดับปฐมวัย หลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประการสำคัญ ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้สอนจะต้องวางแผนจัดประสบการณ์ในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรมหลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดไว้

1.2.5 การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การประเมินเด็ก ระดับปฐมวัยยึดวิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ ผู้สอนจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่ไว้วางใจหรือไม่ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็ก ตลอดจนงานที่เด็กประเมินตนเองหรือผลงานสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยผู้สอนในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีก

1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ผู้สอน พ่อแม่ และผู้ปกครองเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือหุ้นส่วนที่จะจะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้น ผู้สอนจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น แต่จะต้องให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย ทั้งนี้มีได้หมายความว่าให้ พ่อ แม่ ผู้ปกครองเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามความต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับวัยเด็ก

สรุป แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรักการเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2. สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 8-27)

2.1 หลักการ

เป็นหลักสำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาหลักการของหลักสูตรให้เข้าใจ เพราะในการจัดประสบการณ์ให้เด็กอายุ 3-5 ปี จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคนทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา รวมทั้งการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือเด็กที่มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสเพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายบูรณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดีและเก่งของสังคม และสอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจสังคม โดยความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น หลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีสาระสำคัญ

2.1.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยตามประเภท

2.1.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

2.1.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.1.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

2.1.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา การพัฒนาเด็ก

2.2 จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาเด็กจบการศึกษาระดับปฐมวัยเด็กจะบรรลุตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในจุดหมาย 12 ข้อ และในแต่ละช่วงอายุผู้สอนจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะตามวัยของเด็กมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 จะครอบคลุมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนี้

2.2.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

2.2.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้คล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน

2.2.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข

2.2.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจดีงาม

2.2.5 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหวและ ออกกำลังกาย

2.2.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

2.2.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

2.2.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2.2.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

2.2.10 มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม

กับวัย

2.2.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

2.2.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหา

ความรู้

2.3 คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กถึงวัยนั้นๆ พัฒนาการแต่ละวันอาจเกิดขึ้นตามวัยมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู และประสบการณ์ที่เด็กได้รับ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยพัฒนาเด็กให้เต็มความสามารถละศักยภาพ จะได้ช่วยเหลือเด็กได้ทันที่ ในกรณีที่พัฒนาการของเด็กไม่เป็นไปตามวัย ผู้สอนจำเป็นต้องหาจุดบกพร่องและรีบแก้ไข โดยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก ถ้าเด็กมีพัฒนาการสูงกว่าวัย ผู้สอนควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ

ตาราง 1 คุณลักษณะตามวัยของเด็กปฐมวัย อายุ 3 – 5 ปี ตามหลักสูตรการศึกษา
ปฐมวัยพุทธศักราช 2546

อายุ พัฒนาการ	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
1.ด้านร่างกาย 1.1 กล้ามเนื้อใหญ่	<ul style="list-style-type: none"> - รับลูกบอลที่กระดอนจากพื้นด้วยแขนทั้งสองข้าง - เดินขึ้นลงบันไดได้ด้วยตนเอง - กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ - วิ่งตามลำพังได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - รับลูกบอลด้วยมือทั้งสองข้าง - เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้ - กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้ - วิ่งและหยุดได้คล่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - รับลูกบอลที่กระดอนจากพื้นด้วยมือทั้งสองข้าง - เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว - กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง - วิ่งได้รวดเร็วและหยุดทันที
1.2 กล้ามเนื้อเล็ก	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้กรรไกรตัดกระดาษให้ขาดได้ - เขียนรูปวงกลมตามแบบได้ - ร้อยลูกปัดขนาดใหญ่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้กรรไกรตัดกระดาษให้อยู่ในแนวเส้นตรงตามที่กำหนดได้ - เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ - ร้อยลูกปัดขนาดเล็กได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้กรรไกรตัดกระดาษให้อยู่ในแนวโค้งตามที่กำหนดได้ - เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้ - ใช้เชือกร้อยวัสดุตามแบบได้ - ใช้กล้ามเนื้อเล็กได้ดีติดกระดุมเสื่อ ผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ

ตาราง 1 (ต่อ)

อายุ พัฒนาการ	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
1.3 สุขภาพอนามัย	- มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีเส้น รอบศีรษะตามเกณฑ์	- มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีเส้น รอบศีรษะตามเกณฑ์	- มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีเส้น รอบศีรษะตามเกณฑ์
2. ด้านอารมณ์และ จิตใจ 2.1 การแสดงออก ทางด้านอารมณ์	- ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่ พอใจและได้คำชม - แสดงอารมณ์ตาม ความรู้สึก	- ชอบทำทนายผู้ใหญ่ - เริ่มควบคุมอารมณ์ได้ บางขณะ	- รักครู/ผู้สอน - ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มีเหตุผล
2.2 ความรู้สึกที่ดี ต่อตนเองและผู้อื่น	- เริ่มรู้บทบาทหน้าที่ ของตนเอง - เริ่มรู้จักเล่นสิ่งที่ ตนเองชอบสนใจ	- รู้บทบาทหน้าที่ของ ตนเอง - รู้จักเลือกสิ่งที่ตนเอง ชอบสนใจ - เริ่มรู้จักชื่นชม ความสามารถและ ผลงานของตนเอง และผู้อื่น	- รู้บทบาทหน้าที่ของ ตนเองและหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย - รู้จักเลือกเล่น ทำงาน ตามที่ตนชอบ สนใจ และทำได้ - รู้จักชื่นชมใน ความสามารถและ ผลงานของตนเอง และผู้อื่น

ตาราง 1 (ต่อ)

อายุ พัฒนาการ	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
2.3 คุณธรรมและ จริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> -เริ่มแสดงความรัก เพื่อนและสัตว์เลี้ยง -ไม่ทำร้ายผู้อื่นเมื่อไม่ พอใจ -เริ่มรู้ว่าสิ่งใดเป็นของ ตน และสิ่งใดเป็นของ ผู้อื่น -เริ่มรู้จักเก็บของเล่น -เริ่มรู้จักการรอคอย -เริ่มตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆได้ 	<ul style="list-style-type: none"> -แสดงความรักเพื่อน และสัตว์เลี้ยง -ไม่ทำร้ายผู้อื่นและไม่ ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน -ไม่แย่งหรือหยิบของ ของผู้อื่นมาเป็นของ ตนเอง -รู้จักเก็บของเล่นเข้าที่ -รู้จักรอคอยอย่าง เหมาะสมกับวัย -รู้จักการตัดสินใจใน เรื่องง่ายๆและเริ่ม เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> -แสดงความรักเด็กที่ เล็กกว่าและสัตว์ ต่างๆ -ไม่ทำร้ายผู้อื่นและไม่ ทำให้ผู้อื่นเสียใจ -ไม่หยิบของของผู้อื่น มาเป็นของตนเอง -รู้จักจัดเก็บของเล่นเข้า ที่ -รู้จักการรอคอยและ เข้าแถวตามลำดับ ก่อนหลัง -รู้จักการตัดสินใจใน เรื่องง่ายๆและ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น
3. ด้านสังคม 3.1 การช่วยเหลือ ตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> -ล้างมือได้ -รับประทานอาหารได้ ด้วยตนเอง -เริ่มรู้จักใช้ห้องน้ำห้อง ส้วม 	<ul style="list-style-type: none"> -แต่งตัวได้ -รับประทานอาหารได้ ด้วยตนเอง โดยไม่หก เลอะเทอะ -รู้จักทำความสะอาด หลังจากเข้าห้องน้ำ ห้องส้วม 	<ul style="list-style-type: none"> -เลือกเครื่องแต่งกาย ของตนเองได้ และแต่งตัวได้ -ใช้เครื่องมือเครื่องใช้ ในการรับประทานอาหาร อาหารได้ -ทำความสะอาด ร่างกายได้

ตาราง 1 (ต่อ)

พัฒนาการ อายุ	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
3.2 การอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นและการมี คุณธรรม จริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> -ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น) -ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง -เริ่มปฏิบัติตามกฎกติกาต่างๆ -รู้จักทำงานที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> -เล่นร่วมกับผู้อื่นได้ -เริ่มช่วยเหลือผู้อื่น -ปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงร่วมกัน -มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> -เล่นหรือทำงานร่วมกันในกลุ่มย่อยได้ -รู้จักการให้และการรับ -ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา -ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
3.3 การอนุรักษ์ วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> -เริ่มรู้จักแสดงความเคารพ -ทิ้งขยะได้ถูกที่ -ไม่ทำลายสิ่งของเครื่องใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> -รู้จักแสดงความเคารพ -ทิ้งขยะได้ถูกที่ -รักษาส่งของที่ใช้ร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> -แสดงความเคารพได้เหมาะสมกับโอกาส -ทิ้งขยะได้ถูกที่ -ช่วยดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมรอบตัว
4.ด้านสติปัญญา	<ul style="list-style-type: none"> -ฟังแล้วปฏิบัติตามคำสั่งที่ง่ายๆ ได้ -บอกชื่อของตนเองได้ -รู้จักใช้คำถาม “อะไร” -ขีดเขียนเส้นอย่างอิสระได้ -จับคู่สีต่างๆ ได้ ประมาณ 3-4 สี -ยังคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> -ฟังแล้วปฏิบัติตามคำสั่งที่ต่อเนื่องได้ -บอกชื่อนามสกุลของตนเองได้ -ชอบถาม “ทำไม” -เขียนภาพสัญลักษณ์และความต้องการของตนเองได้ -ชี้และบอกสีได้ ประมาณ 4-6 สี 	<ul style="list-style-type: none"> -ฟังแล้วนำมาเล่าถ่ายทอดได้ -บอกชื่อนามสกุลของตนเองได้ -ชอบถาม “ทำไม” อย่างไร” “ที่ไหน” -เขียนชื่อนามสกุลของตนเองตามแบบได้ -บอกและจำแนกสีต่างๆ ได้

ตาราง 1 (ต่อ)

อายุ พัฒนาการ	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
	<ul style="list-style-type: none"> -จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า -อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว -วาดภาพตามความพอใจของตน -สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆได้ -เลียนแบบท่าทางการเคลื่อนไหวต่างๆ -เรียนรู้จากการสังเกตและเลียนแบบผู้อื่น 	<ul style="list-style-type: none"> -พูดเกี่ยวกับ “เมื่อวาน” “วันนี้” และ “พรุ่งนี้” -จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้าได้ -สำรวจและทดลองเล่นหรือสิ่งของต่างๆ ตามความคิดของตนได้ -เล่านิทานหรือเรื่องราวตามจินตนาการได้ -เคลื่อนไหวร่างกายตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการได้ -เคลื่อนไหวร่างกายตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการได้ -เรียนรู้จากการสังเกตและฟังด้วยตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> -บอกเวลา “เมื่อวานนี้” “วันนี้” และ “พรุ่งนี้” -จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้าได้ -ใช้สิ่งต่างๆ รอบตัวเพื่อสมมติในการเล่น/เล่นบทบาทสมมติตามจินตนาการ -วาดภาพตามความคิดสร้างสรรค์ของตนได้ -เล่านิทาน เล่าสิ่งที่ตนคิด หรือเรื่องราวตามจินตนาการได้ -เคลื่อนไหวท่าทางตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการได้

ที่มา : (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 11 - 14)

คุณลักษณะตามวัยที่สำคัญๆ ของเด็กปฐมวัยที่ยกมาข้างต้นนี้เป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องตระหนัก เพราะเด็กในแต่ละช่วงอายุมีลักษณะสำคัญที่เด่นแตกต่างกันไป ถ้าผู้สอนไม่เข้าใจยอมทำให้การพัฒนาเด็กไม่เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อาทิ เด็ก 3 ขวบ ชอบยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง การจัดสื่อ วัสดุให้เด็กวัยนี้ต้องมีเพียงพอที่จะสนองความต้องการไม่เกิดการรอคอยนานจนเกินไป หรือเด็ก 3 ขวบ ต้องการการฝึกฝนกล้ามเนื้อใหญ่เพิ่มขึ้นเนื่องจากร่างกายอยู่ในช่วงที่ต้องพัฒนาทางกล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก เริ่มรู้จักใช้พลังสามารถควบคุมร่างกายได้ การจัดกิจกรรมสามล้อให้เด็ก 3 ขวบ ได้ขี่เล่นจึงเหมาะสมกับวัย หรือ เด็ก 4 ขวบ ชอบทำทนายผู้ใหญ่ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและควรให้เด็กได้รับรู้เรื่องราวขอบเขตและวินัยในการเล่นอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นพัฒนาการของเด็กทุกด้านจึงสำคัญเท่าเทียมกันและเด็กต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสภาพบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กด้วย

2.4 โครงสร้างของหลักสูตร

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมายที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฏิบัติ ในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา จึงกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

ตาราง 2 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546		
ช่วงอายุ	อายุต่ำกว่า 3 ปี	
	อายุ 3 – 5 ปี	
สาระการเรียนรู้	ประสบการณ์สำคัญ	สาระที่ควรเรียนรู้
	ด้านร่างกาย	เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก
	ด้านอารมณ์และจิตใจ	เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่
	ด้านสังคม	แวดล้อมเด็ก
	ด้านสติปัญญา	ธรรมชาติรอบตัว
		สิ่งต่างๆรอบตัว
ระยะเวลาเรียน	ขึ้นอยู่กับอายุเด็กที่เริ่มเข้ารับการอบรมเลี้ยงดูและรับการศึกษา	

ที่มา : (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 16)

2.4.1 การจัดชั้นหรือกลุ่มเด็ก ให้ยึดอายุเป็นหลักและอาจเรียกชื่อแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล เช่นกลุ่มเด็กที่มีอายุ 3 ปีอาจเรียกชื่ออนุบาล 1 กลุ่มเด็กที่มีอายุ 4 ปี อาจเรียกชื่อ อนุบาล 2 กลุ่มเด็กที่มีอายุ 5 ปี เรียกชื่ออนุบาล 3 หรือเด็กเล็ก

2.4.2 ระยะเวลาเรียน ใช้เวลาในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก 1-3 ปี การศึกษาโดยประมาณทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุของเด็กที่เริ่มเข้ารับการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา

2.4.3 สารการเรียนรู้ สารการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็ก อายุ 3 -5 ปี ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ทั้งสองส่วนใช้เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยผู้สอนหรือผู้จัดการศึกษาอาจจัดในรูปแบบของการสอนแบบบูรณาการหรือเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยรวมทั้งต้องสอดคล้องกับปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ต้องจัดให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตสังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่ของเด็ก โดยจัดการประสบการณ์ต่างๆ ผ่านการเล่นและเน้นการพัฒนาเด็กให้ครบทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ

สรุป ครูจะต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยตามประเภทยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทยพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข และประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาการพัฒนาเด็ก

3 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 67 - 70) การสอนในระดับปฐมวัยนั้น ไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพจุดประสงค์ของการเขียนแผนจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็ก

ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัด
ประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวันให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3.1 การจัดทำแผนการเรียนรู้

การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
ผู้สอนควรดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1.1 ศึกษาหลักสูตรการจัดการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้สอนควรจะศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด
จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้
นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือ
หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย

3.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณา
สาระการเรียนรู้

3.1.3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตร
สถานศึกษา ในส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ และเลือกนำมา
กำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

3.1.4 กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอน
ต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษา
แนวคิดจากนวัตกรรมที่ผู้สอนต้องการใช้สอดแทรกในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบ
ที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย คือหน่วยการจัดประสบการณ์รายสัปดาห์ บาง
สัปดาห์อาจใช้หน่วยตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา
ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความ
เหมาะสมสำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็น
แกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เด็กเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องได้ตาม
ความสนใจ เช่น ขณะที่เดินผ่านแปลงดอกไม้ เด็กแสดงความสนใจผีเสื้อที่กำลังเกาะ
ดอกไม้อยู่ต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องผีเสื้อ ดังนั้น ผู้สอนจึงนำเรื่องผีเสื้อมาเป็นหัวข้อในการ
จัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 2 ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

วิธีนี้เป็นวิธีที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับเด็ก โดยผู้สอนกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็น แล้วนำเรื่องที่สนใจมากำหนดเป็นหน่วยการจัดประสบการณ์ เช่น ครูอ่านนิทานเกี่ยวกับช่างให้เด็กฟังและมีการสนทนา อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องช่าง ในที่สุดผู้สอนกับเด็กจึงตัดสินใจร่วมกันกำหนดเรื่องช่าง เป็นหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเป็นผู้วางวางแผนกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักสูตรที่จัดทำไว้หน่วยการจัดประสบการณ์นี้สามารถปรับหรือยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของเด็กเช่น ผู้สอนกำหนดเรื่อง “ยุง” ไว้ล่วงหน้าแล้ว แต่ปรากฏว่าเด็กอยากรู้เรื่อง “ผีเสื้อ” ผู้สอนสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนเรื่องนั้นมาเป็นผีเสื้อได้ และนำเรื่อง “ยุง” ไปจัดประสบการณ์ในโอกาสต่อไป การกำหนดหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรมีลักษณะดังนี้

1. เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก
2. ตรงตามความต้องการและความสนใจของเด็ก
3. สอดคล้องกับสภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน

ของเด็ก

4. ผนวกคุณธรรมเข้าไปด้วยอย่างผสมกลมกลืน

3.1.5 เขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้สอนควร

พิจารณาเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่นำไปใช้จริง และเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

3.1.5.1 นำหน่วยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มากำหนด

รายละเอียดสาระที่ควรเรียนรู้ โดยผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้นั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตของเด็กสังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนอาจสนทนากับเด็กเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กอยากรู้ในหน่วยหัว

เรื่องนั้นๆ เขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อได้ขอขยายสาระที่ต้องการรู้และ สาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้วผู้สอนต้องเขียนแผนจัดประสบการณ์โดยคำนึงถึง มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กแต่ละกลุ่มอายุ ที่ผู้สอนรับผิดชอบ ประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อกิจกรรม และการประเมินผล สำหรับรูปแบบการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถเขียนแผนการจัด ประสบการณ์ก่อนล่วงหน้า และเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบหน่วย (Unit) ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย และสถานศึกษาของ ตนเองได้

สรุป แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึงการคิดไว้ล่วงหน้าอย่าง มีหลักเกณฑ์ว่าครูจะทราบได้อย่างไรว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ และการวางแผนการสอน จะต้องสัมพันธ์กับวิธีสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และถ้าผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนจัดประสบการณ์แม้เพียงเล็กน้อยก็จะทำให้แผนการจัดประสบการณ์นั้น หรือการสอน ครั้งนั้น มีความหมายต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

การจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ

1. ความหมายของการบูรณาการ

ชนาธิป พรกุล (2552, หน้า 112) อธิบายว่าการบูรณาการ (Intergration) คือ การผสมผสานของมากกว่าหนึ่งสิ่งเข้าด้วยกัน จนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการเรียนการสอนมีการบูรณาการได้หลายเรื่อง เช่น การบูรณาการสาระด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และ จิตพิสัย การบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติ การบูรณาการกระบวนการคิดกับกลุ่มสาระ การเรียนรู้ การบูรณาการทำให้ผู้เรียนได้รับในความรู้เรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งซึ่งสามารถเชื่อมโยง กับชีวิตประจำวันได้

เกศรา อูสาหะจิตต์ (2555, หน้า 17) สรุปความหมายของบูรณาการไว้ว่า หมายถึง การนำเอาเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป หรือภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกัน มาเชื่อมโยงผสมผสานหลอมรวมความรู้เข้าด้วยกันเพื่อนำมาจัดประสบการณ์การ เรียนรู้หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่อยู่ภายใต้เรื่องเดียวกันและทำการเรียนการ สอนในเวลาเดียวกัน

กักรพร พงศ์คำ (2555, หน้า 21) สรุปว่า การสอนแบบบูรณาการ หมายถึง การเชื่อมโยงวิชาหนึ่งเข้ากับวิชาอื่นๆ หรือหัวข้อภายในวิชาเดียวกันที่สัมพันธ์กันมาหลอมรวมผสมผสานกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายขึ้น

เกศรา อุสาหะจิตต์ (2555, หน้า 18) สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึงการนำเนื้อหาสาระของวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันมาผสมผสานกัน ซึ่งในแต่ละวิชาต้องอยู่ภายใต้หัวข้อเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันและเป็นเนื้อหาที่สอดคล้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 39) สรุปความหมายว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาวิชาใดวิชาหนึ่งไปสัมพันธ์กับเนื้อหาในวิชาอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงผสมผสานหลอมรวมความรู้เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความคิดทักษะและประสบการณ์ที่มีหลากหลายและสัมพันธ์ กัน นำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนให้อยู่ภายใต้เรื่องเดียวกันและทำการเรียนการสอนในเวลาเดียวกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้แจ้งรู้จริงในสิ่งที่ศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

รัตนา ทองกลิ้ง (2555, หน้า 15) สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ หมายถึงการนำวิชาต่างๆ มาผสมผสานกัน จัดสอนในเวลาเดียวกัน ซึ่งในแต่ละวิชาต้องอยู่ภายใต้หัวข้อเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และเป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตัวผู้เรียนมากที่สุด

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 25) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง ความผสมผสานของเนื้อหากิจกรรมและกระบวนการที่นำมาจากจุดประสงค์และความต้องการของชีวิตจริงมาเป็นแนวกำหนด โดยเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ และเป็นประสบการณ์ตรงที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในวิชาหลายวิชาแขนงในลักษณะ “สหวิทยาการ” โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดกระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันโดยให้เกิดความรู้แบบองค์รวม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสถานการณ์ที่สอดคล้องกับสภาพจริงของชีวิต และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ปารัชญ์ ต่อพันธ์ (2555, หน้า 24) สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การรวมเนื้อหาสาระของวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายกัน และทักษะในการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน โดยการตั้งให้เป็นหัวข้อขึ้นใหม่ และมีหัวข้อย่อยตามเนื้อหาสาระ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีความใกล้เคียง

สอดคล้องมารวมกันเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายและสามารถนำไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน

สรุป การบูรณาการ (Intergration) คือ การผสมผสานของมากกว่าหนึ่งสิ่ง เข้าด้วยกัน จนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการเรียนการสอนมีการบูรณาการได้หลายเรื่อง เช่น การบูรณาการสาระด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติ การบูรณาการกระบวนการคิดกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการทำให้ ผู้เรียนได้รับในความรู้เรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันได้

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ประกาศิต อานุกาพแสนยากร (2555, หน้า 436) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ ดังนี้

1. การจัดบรรยากาศห้องเรียน ประกอบด้วยการจัดห้องเรียนให้ เหมาะสมมีโต๊ะเรียนและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นอย่างเพียงพอ มีพื้นที่เพียงพอใน การจัดกิจกรรมต่างๆ
2. การจัดบรรยากาศในการเรียน นักเรียนไม่อยู่หนึ่ง จะร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้นครูคอยให้ความช่วยเหลือ ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งครูและ นักเรียนต่างพัฒนาบทบาทของตนเอง ครูแสวงหาวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จากการเชื่อมโยงและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (Cooperative Learning) ส่วนนักเรียน แสวงหาการเรียนรู้โดยการเชื่อมโยง การปฏิบัติจริง การสังเกต ทดลอง การศึกษาค้นคว้า และการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การเรียนรู้ร่วมกัน (Cooperative Learning) การสอนแบบบูรณาการจะ จัดกิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกัน การอภิปราย การพูดคุย การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ทบทวน ตลอดจนการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวันอื่นๆ
4. การปรับเปลี่ยนรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ เดิมครูเป็นผู้ดูแลทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นไปตามกรอบที่ครูกำหนดเท่านั้น การสอนไม่เปิดกว้างเพื่อนำไปสู่การ แก้ปัญหา ความยืดหยุ่นมีน้อยนักเรียนเป็นฝ่ายรับและขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วม กระบวนการแสวงหาความรู้การสอนแบบบูรณาการครูจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของ ปฏิสัมพันธ์ โอกาสแสดงความคิดเห็น การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ครูและนักเรียน จะต้องรับฟัง โต้ตอบ และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นใหม่ที่ถูกต้อง มีการยืดหยุ่น

อย่างเต็มที่ การเรียนรู้จะเกิดการอภิปรายร่วมกัน การโต้แย้ง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้เรียนได้ทำหน้าที่กระตุ้น ให้เกิดการอภิปรายในกลุ่มผู้เรียนเอง จะช่วยให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนร่วมกันมากกว่า ครู

5. ความยืดหยุ่นและความสมดุล การสอนแบบบูรณาการเป็นการสอน แบบเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างเต็มที่ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนสามารถร่วมกันสรุปหรือปรับเป็นแนวคิดเดียวกัน ความ ยืดหยุ่นจะทำให้เกิดความรู้สึกที่เสรีที่จะเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิชาอื่นๆ โดยไม่ต้องกังวล ในเรื่องความสมดุลของสิ่งที่เรียนรู้ เช่น กังวลว่าจะอยู่ในประสบการณ์ใด จะใช้เวลาที่ เหมาะสมอย่างไร จะใช้กิจกรรมอะไร เป็นต้น

6. ความชัดเจนในเรื่องของความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ครูต้องมีความ เข้าใจและมีความคิดชัดเจนเกี่ยวกับความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ที่จะพัฒนา ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะจะเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ของนักเรียนครั้งต่อไป ดังนั้นครูต้องเป็นผู้รอบรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดรวบยอดของเด็ก ได้แก่ สิ่งที่สำคัญที่สุด คาดหวังให้เกิดแก่ผู้เรียนแต่ละระดับชั้นมีข้อมูลเด็กเกี่ยวกับการเรียนรู้ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด นอกจากนั้นครูยังต้องจัดหาเอกสารประกอบใน การศึกษาค้นคว้าที่มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนอย่างเพียงพอ

7. ผู้สอนในฐานะนักวิจัย บทบาทที่สำคัญคือ การศึกษาหาวิธีการสอน ใหม่ๆ อยู่เสมอ จะต้องไม่มองตนเองเป็นแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้สำหรับนักเรียนอีก ต่อไป แต่จะเป็นฝ่ายรับข้อมูลหรือความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ครูจะต้องมีความคิดที่ถูกต้องว่า “ไม่มีวิธีการเรียนรู้หรือวิธีการคิดแบบใดๆ แบบเดียวเท่านั้นที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด” ดังนั้นครูจึงต้องแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

ศศิگان นาอุดม (2555, หน้า 23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการไว้ว่า ดังนี้

1. การจัดบรรยากาศในการเรียน ประกอบด้วยจัดห้องเรียนให้เหมาะสม มีโต๊ะเรียนอุปกรณ์ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ มีพื้นที่เพียงพอในการจัดกิจกรรม ต่างๆ นักเรียนไม่อยู่หนึ่งจะร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ครูคอยให้ความช่วยเหลือ ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งครูและนักเรียนต่างพัฒนาบทบาทของตนเอง ครูแสวงหา วิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการเชื่อมโยงและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (Cooperative Learning) ส่วนนักเรียนแสวงหาการเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงการปฏิสัมพันธ์

การปฏิบัติจริง การสังเกต การทดลอง การศึกษาค้นคว้า และการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การเรียนรู้ร่วมกัน (Cooperative Learning) การสอนแบบบูรณาการจะจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่การทำงานร่วมกัน การอภิปราย การพูดคุย การแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็น ทบทวนตลอดจนการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ เดิมครูเป็นผู้ดูแลทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นไปตามกรอบที่ครูกำหนดเท่านั้น การสอนไม่เปิดกว้างเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นมีน้อย นักเรียนเป็นฝ่ายรับและขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมกระบวนการแสวงหาความรู้ การสอนแบบบูรณาการครูจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ โอกาสแสดงความคิดเห็นการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ครูและนักเรียนต้องรับฟังโต้ตอบ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ที่ต้องการยืดหยุ่นอย่างเต็มที่ การเรียนรู้จะเกิดการอภิปรายร่วมกัน การโต้แย้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้เรียนได้ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายในกลุ่ม ผู้เรียนเอง จะช่วยให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนร่วมกันมากกว่าครูเป็นผู้ควบคุม

4. ความยืดหยุ่นและความสมดุล การสอนแบบบูรณาการเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างเต็มที่ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จนสามารถร่วมกันสรุปหรือปรับเป็นแนวคิดเดียวกันความยืดหยุ่นจะทำให้เกิดความรู้ลึกซึ้งจะเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิชาอื่นๆ โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องสมดุลของสิ่งที่เรียนรู้ เช่น กังวลว่าครูจะอยู่ในประสบการณ์ใด จะใช้เวลาที่เหมาะสมอย่างไร จะใช้กิจกรรมอะไร เป็นต้น

5. ความชัดเจนในเรื่องของความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ครูต้องมีความเข้าใจและมีความชัดเจนเกี่ยวกับความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ที่จะพัฒนาในเกิดขึ้นกับผู้เรียน เพราะจะเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ของนักเรียนครั้งต่อไป ดังนั้นครูต้องเป็นผู้รอบรู้สิ่งเกี่ยวกับความคิดของนักเรียน ได้แก่ สิ่งที่สำคัญที่คาดหวังให้เกิดแก่ผู้เรียนแต่ละระดับชั้น มีข้อมูลนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด นอกจากนั้นครูยังต้องจัดหาเอกสารประกอบในการศึกษาค้นคว้า

6. ผู้สอนในฐานะนักวิจัย บทบาทที่สำคัญคือ การศึกษาวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอจะต้องไม่มองตนเองเป็นแหล่งความรู้สำหรับนักเรียนอีกต่อไป แต่จะเป็นฝ่ายรับข้อมูลและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ครูจะต้องมีความคิดที่ถูกต้องว่า “ไม่มีการเรียนรู้วิธีการคิดแบบใดๆ แบบเดียวเท่านั้นที่ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด” ดังนั้น ครูจึงต้องแสวงหาการ

เรียนรู้อื่นๆ อยู่ตลอดเวลา

สรุป ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ครูจะต้องจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดบรรยากาศในการเรียน นักเรียนไม่อยู่หนึ่ง จะร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้นครูคอยให้ความช่วยเหลือ ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งครูและนักเรียนต่างพัฒนาบทบาทของตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การปรับเปลี่ยนรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ เดิมครูเป็นผู้ดูแลทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นไปตามกรอบที่ครูกำหนดเท่านั้น การสอนไม่เปิดกว้างเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นมีน้อยนักเรียนเป็นฝ่ายรับและขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมกระบวนการแสวงหาความรู้การสอนแบบบูรณาการครูจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ โอกาสแสดงความคิดเห็น การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ครูและนักเรียนจะต้องรับฟัง โต้ตอบ และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นใหม่ที่ถูกต้อง มีการยืดหยุ่นอย่างเต็มที่ ความชัดเจนในเรื่องของความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ครูต้องมีความเข้าใจและมีความคิดชัดเจนเกี่ยวกับความคิดรวบยอดและทักษะต่างๆ ที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ผู้สอนบทบาทที่สำคัญคือ การศึกษาหาวิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ จะต้องไม่มองตนเองเป็นแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้สำหรับนักเรียนอีกต่อไป แต่จะเป็นฝ่ายรับข้อมูลหรือความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ครูจะต้องมีความคิดที่ถูกต้องว่า “ไม่มีวิธีการเรียนรู้หรือวิธีการคิดแบบใดๆ แบบเดียวเท่านั้นที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด” ดังนั้นครูจึงต้องแสวงหาการเรียนรู้อื่นๆ อยู่ตลอดเวลา

3. รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เกศรา อุสาหะจิตต์ (2555, หน้า 25) ได้สรุปรูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะเน้นการเชื่อมโยงกันในหลายวิชา เน้นองค์รวมของเนื้อหาผู้สอนจะใช้รูปแบบใดก็ได้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

พิชญาณี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 43) รูปแบบและประเภทของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ อาทิ เช่น จำแนกตามจำนวนผู้สอน ได้แก่ แบบผู้สอนคนเดียวสอนเป็นทีม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการบูรณาการภายในกลุ่มสาระและระหว่างกลุ่มสาระ จำแนกตามประเภทการบูรณาการ ได้แก่ การบูรณาการแบบสหวิทยาเป็นการนำสาระหลายกลุ่มสาระการ

เรียนรู้มาหลอมรวมในเรื่องเดียวกัน และการบูรณาการแบบพหุวิทยาการ คือการสอดแทรกสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้เข้าไปในสาระที่ตนเองสอน

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 33) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะเน้นการเชื่อมโยงกันในหลายวิชา เน้นองค์รวมของเนื้อหา ผู้สอนจะใช้รูปแบบใดก็ได้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความสนุกสนานในการเรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปารัชญ์ ต่อพันธ์ (2555, หน้า 30) สรุปได้ดังนี้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการควรใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นำกระบวนการจัดการ กระบวนการคิดไปสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในลักษณะขององค์รวมการบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมที่จัดขึ้นให้ผู้เรียนมีความเหมาะสมตามสภาพของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สรุป รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จะต้องให้การจัดประสบการณ์เรียนรู้มีความเชื่อมโยงกันในหลายวิชา เน้นองค์รวมของเนื้อหา ผู้สอนจะใช้รูปแบบใดก็ได้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง

4. การวางแผนการสอนแบบบูรณาการ

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 53) ได้สรุปคือ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งนี้สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานสภาพปัญหา หรือแนวดำเนินงานของแต่ละโรงเรียน ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการนั้นครูผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง ครูต้องมีความรู้และมีทักษะในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 37) ได้สรุปไว้ดังนี้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
3. วางแผนการสอน
4. ปฏิบัติการสอน
5. การประเมินผล

ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในลำดับขั้นตอนของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ประกาศิต อานูแสนยากร (2555, หน้า 450 – 451) ได้กำหนดแผนการสอนแบบบูรณาการไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกหา Theme คณะผู้สอนจะต้องมาร่วมปรึกษากันหรือกำหนดหัวข้อที่จะศึกษา (Theme) โดยพิจารณาหัวข้อที่เป็นปัญหา ครอบคลุมและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้อง สามารถบูรณาการได้หลายวิชา เช่น ปัญหายาเสพติด การตัดไม้ทำลายป่า การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ขั้นที่ 2 พัฒนา Theme คณะผู้สอนช่วยกันคิดประเด็นปัญหา และพิจารณาว่าแต่ละปัญหาเกี่ยวข้องกับวิชาใด ผู้เรียนจะสามารถศึกษาหาความรู้ และค้นคว้าได้จากที่ไหน

ขั้นที่ 3 หาแหล่งข้อมูล คณะผู้สอนจะต้องรวบรวมเอกสารประกอบการสอน หนังสือเรียน หนังสือค้นคว้าต่างๆ ไว้ในห้องศูนย์วิชาของตนเอง รวบรวมแหล่งข้อมูล เอกสารการศึกษา แนวทางการศึกษาค้นคว้าเพื่อชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียน และเสนอรายชื่อหนังสือค้นคว้าอ้างอิงให้ ห้องสมุดโรงเรียนจัดซื้อจัดหามาให้เพิ่มเติม หรือเสนอแหล่งข้อมูลอื่นๆ ให้ผู้เรียนค้นคว้า

ขั้นที่ 4 การสร้างกิจกรรมและวางแผนพัฒนากิจกรรม ผู้สอนที่เป็นแกนนำต้องให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมว่าต้องทำกิจกรรมอะไร มีวัตถุประสงค์อย่างไร กิจกรรมนั้นต้องหลากหลาย ตอบสนองความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การสร้างกิจกรรมแบบการดำเนินกิจกรรมตามแผน มอบภาระงานให้ผู้เรียนได้เข้ากลุ่มเลือกประธาน รองประธาน เลขานุการ ตามความเหมาะสม ปรึกษาหารือและวางแผนทำกิจกรรมตามความถนัดความสนใจของตนอย่างอิสระ ผู้เรียน

วางแผนการศึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนวทาง หรือสอนทักษะที่จำเป็นให้ เช่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการใช้ภาษา ทักษะทางสังคม การทำโครงการ การนำเสนอโครงการ เป็นต้น ผู้สอนทุกคนร่วมให้คำปรึกษาเมื่อผู้เรียน เกิดปัญหา ทำหน้าที่ในฐานะแหล่งความรู้และวิทยากร

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน ในระหว่างที่ผู้เรียน ทำการศึกษาค้นคว้าผู้สอนจะต้องติดตามและบันทึกความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นระยะๆ ให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนมีปัญหา ซึ่งปัญหานั้นอาจมาจากการขาดทักษะในการศึกษาค้นคว้า การขาดทักษะในการทำงาน การขาดความรับผิดชอบ หรือกระบวนการกลุ่มยังไม่สมบูรณ์ ไม่รู้แหล่งศึกษาค้นคว้า ผู้สอนที่เป็นแกนหลักมีหน้าที่เติมเต็มความรู้ช่วงนี้ให้

ขั้นที่ 7 ประเมินผลกิจกรรมเมื่อผู้เรียนดำเนินการศึกษาค้นคว้าหรือทำกิจกรรมภายในเวลาที่กำหนด ผู้เรียนต้องนำเสนอความรู้เป็นรูปรายงาน นิทรรศการ การแสดงละคร หรือการเสนอโครงการ ผู้สอนร่วมคณะจะเป็นผู้ประเมินผลกิจกรรมตามแบบประเมินตามสภาพจริงในรูปแบบโครงการอิสระ ประเมินตามสภาพจริง ซึ่งประเมินความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ผู้เรียนค้นพบ ประเมินกระบวนการกลุ่ม ประเมินทักษะทางสังคมและเมื่อผู้เรียนนำเสนอความรู้จะประเมินการใช้ภาษาบุคลิกภาพ และรูปแบบการนำเสนอนอกจากนี้ผู้สอนอาจแนะนำผู้เรียนให้รู้จักประเมินตนเอง ประเมินผลงานของเพื่อนและยอมรับคำติชม ผู้สอนควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย เพื่อเป็นความภาคภูมิใจในผลการศึกษาค้นคว้าของบุตรหลาน

ขั้นที่ 8 การแลกเปลี่ยนข้อมูลกิจกรรม ขณะที่ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอความรู้ในรูปแบบต่างๆ นั้น ผู้เรียนกลุ่มอื่นอาจจะเป็นผู้ชมผู้ฟัง จะเรียนรู้การทำงานของกลุ่มอื่นๆ ด้วย เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลกิจกรรมซึ่งกันและกัน สำหรับกลุ่มที่มีผลงานดีเด่น ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มจะเก็บผลงานเข้าแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง เพื่อเป็นความภาคภูมิใจส่วนตัว

เกษร อรุณมาตย์ (2556, หน้า 30-31) ได้สรุปขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหา ที่มีความเกี่ยวข้องกัน
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลัก และวิชาการที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอน สำหรับหัวข้ออื่นๆ เพื่อวัตถุประสงค์และประเมินผล

3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อยๆ สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดให้

4. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบโดยการเขียนแผนการสอนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล

5. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการสอนรวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ โดยบันทึกจุดเด่นจุดด้อยไว้สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน เป็นการนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมไว้ในขณะปฏิบัติการสอน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

รัชดาพร ขจรโมทย์ และ ชัยยนต์ เพาพาน (2557, หน้า 98) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วย

1. การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วย

- 1.1 จุดประสงค์การเรียนรู้
- 1.2 สาระการเรียนรู้
- 1.3 กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้
- 1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้
- 1.5 การวัดผลและประเมินผล

2. กิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 กิจกรรมประกอบด้วย

- 2.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
- 2.2 กิจกรรมสร้างสรรค์
- 2.3 กิจกรรมกลางแจ้ง
- 2.4 กิจกรรมเสริมประสบการณ์
- 2.5 กิจกรรมเสรี
- 2.6 กิจกรรมเกมการศึกษา

สรุป การวางแผนการสอนแบบบูรณาการ มีหลายรูปแบบ ครูจะต้องมีการวางแผนการจัดประสบการณ์ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ และการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประกาศิต แสตนยานุกร (2555, หน้า 452) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน

1.1 ผู้สอนที่เป็นแกนนำเสนอภาพข่าว หรือสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความตระหนักและความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา

1.2 ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ผลดีผลเสียของการกระทำนั้น

2. ชี้นกิจกรรม

2.1 ให้ผู้เรียนระดมพลังสมอง (Brain Storming) ช่วยกันคิดวิเคราะห์ แบ่งประเด็นปัญหา และหาแนวทางแก้ไขและหาวิธีศึกษาหาความรู้ โดยวิธีการเขียนแผนที่ความคิด

2.2 ให้ผู้เรียนที่มีความถนัด มีความสนใจร่วมกันเข้ากลุ่ม แต่ละกลุ่มเลือกประธาน รองประธาน เลขานุการ และกรรมการอื่นๆ ผู้เรียนศึกษาสภาพปัญหา กำหนดแนวทางแก้ปัญหา และวางแผนการทำงานทำกิจกรรมร่วมกัน

2.3 ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอโครงงานศึกษาค้นคว้าให้ผู้สอนที่เป็นแกนนำพิจารณาและอนุมัติโครงงาน

2.4 ผู้สอนแนะนำแหล่งศึกษาและวิทยาการเพิ่มเติม (จากกลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะผู้สอนวางแผนการทำงานร่วมกันไว้แล้ว) กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน และระยะเวลานำเสนอโครงงาน

2.5 ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติงานตามแผน ผู้สอนติดตามดูแล ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาและประเมินกระบวนการทำงาน กระบวนการศึกษาค้นคว้า กระบวนการกลุ่มระหว่างดำเนินการ

3. ชี้นสรุป

3.1 ผู้เรียนสรุปผลการศึกษาค้นคว้าและเตรียมเสนอผลงานตามเวลาที่กำหนดรูปแบบการนำเสนออาจจะเป็นนำเสนออาจจะเป็นการนำเสนอโดยการทดลอง การสาธิต การอภิปราย การจัดนิทรรศการ การแสดงละคร วิพิธทัศนา บทบาทสมมุติ หรือทำรายงานเป็นรูปเล่ม ผู้สอนให้คำแนะนำการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ

3.2 ผู้เรียนเสนอผลงาน ผู้สอนช่วยสรุปหัวข้อหรือประเด็นที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจหรือไม่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เรียนรับฟังและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3.3 การพัฒนาผลงาน ผู้สอนประเมินผลสำเร็จของงานตามแบบประเมินตามสภาพจริงช่วยสรุปความรู้ที่นำเสนอบางประเด็นที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ชัดเจน ด้วยเวลาอันจำกัดแนะนำให้ผู้เรียนศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้ และให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

6. ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ดวงกลม สิ้นเพ็ง (2551, หน้า 69) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไว้ดังนี้

1. ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาสาระ
2. ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงหลายสาระ ทำให้บทเรียนน่าสนใจ ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่าย ลดภาระงานหรือการบ้านได้
3. ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้คล้ายสภาพจริง เพราะชีวิตจริงเกี่ยวข้องกับศาสตร์หลากหลาย การดำเนินชีวิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ใช่กลุ่มสาระการเรียนรู้ใดโดยเฉพาะ
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เพราะได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กัน
5. ผู้สอนจากหลายกลุ่มสาระได้ร่วมมือกันวางแผนจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เป็นการลดภาระงานของผู้สอนและผู้เรียน

รัตนา ทองกลิ้ง (2555, หน้า 17) ได้สรุปประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ว่า การบูรณาการเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้จากชีวิตจริงได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิตจริงได้

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 41) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับวิถีชีวิตจริง ขจัดความซ้ำซ้อนของการสอนตามเนื้อหาวิชาต่างๆ เป็นการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเป็นธรรมชาติสอดคล้องกับชีวิตจริง พัฒนาความเจริญเติบโตของผู้เรียนทั้งทางกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน ผูกให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองให้เป็น

คนที่สมบูรณ์ในทุกๆ ด้านและฝึกทักษะด้านต่างๆ หลายประการ

ปาร์ชันย์ ต่อพันธ์ (2555, หน้า 32) ได้สรุปไว้ดังนี้ ประโยชน์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ผู้เรียนสนุกสนานในการเรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ฝึกทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

สรุป ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้รู้จักการคิด การแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และรู้จักการทำงานร่วมกันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

7. ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ประกาศิต อานุกาพแสนยากร (2555, หน้า 459) ได้ถึงข้อดีของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีลักษณะการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ ฝึกทักษะการคิดหลายรูปแบบทำให้คิดได้กว้างขวางหลายด้าน และรู้จักการผสมผสานความรู้และทักษะต่างๆ เกิดประสบการณ์พร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต

2. การจัดเนื้อหาวิชาหรือความรู้ต่างๆ นั้น อยู่ในลักษณะเหมือนชีวิตจริงเอื้อต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี

3. ผู้เรียนได้ฝึกทักษะด้านต่างๆ เกิดความสนุกสนาน สามารถปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ได้ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

4. การสอนแบบบูรณาการการข้ามวิชาหรือระหว่างวิชาจะลดการสอนที่ซ้ำซ้อนประหยัดเวลาลดภาระของผู้เรียน โดยผู้สอนทุกคนที่สอนในรายวิชาที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกันมาร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้และเป็นการเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ตลอดจนสร้างเจตคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน

สรุปรูปแบบของการบูรณาการ (Model of integration)

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่พบโดยทั่วไปมีอยู่ 4 แบบ

1. การบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion)

การเรียนรู้แบบนี้ผู้สอนจะนำเนื้อหาของวิชาต่างๆ มาสอดแทรกในรายวิชาของตนเองเป็นการวางแผนการสอนและทำการสอนโดยผู้สอนเพียงคนเดียว

ข้อดี

1. ผู้สอนคนเดียวบริหารจัดการทั้งเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ และเวลาที่ใช้โดยสะดวก

2. ไม่มีผลกระทบกับผู้สอนผู้อื่นและการจัดตารางสอน

ข้อจำกัด

1. ผู้สอนคนเดียวอาจไม่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชาบางเรื่อง

2. เนื้อหาวิชาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดอาจซ้ำซ้อนกับของวิชาอื่น

3. ผู้เรียนจะมีภาระงานมากเพราะทุกรายวิชาจะต้อง

2. การบูรณาการแบบขนาน (Parallel)

การเรียนรู้แบบนี้ผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่างคนต่างสอนวิชาของตนเองแต่จะมาวางแผน ตัดสินใจร่วมกันว่าจะจัดแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งสอนในหัวเรื่อง (Theme) ความคิดรวบยอด (Concept) และปัญหา (Problem) เดียวกันในส่วนหนึ่ง

ข้อดี

1. ผู้สอนแต่ละคนยังคงบริหารทั้งเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ เวลาโดยสะดวก

2. ไม่มีผลกระทบกับผู้สอนผู้อื่นและการจัดตารางสอน

3. เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ลดการซ้ำซ้อนลง ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกัน

ข้อจำกัด

1. ผู้สอนยังคงต้องรับภาระเนื้อหาวิชาที่ไม่ชำนาญ

2. ผู้เรียนยังมีภาระงานมากเพราะทุกรายวิชาจะต้อง

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidiscipline)

การเรียนรู้แบบนี้คล้ายกับแบบคู่ขนาน ผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่างคนต่างสอนวิชาของตน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองเป็นส่วนใหญ่ มาวางแผนการสอนร่วมกันในการให้งานหรือโครงการที่มีหัวเรื่อง แนวคิดหรือความคิดรวบยอดและปัญหาเดียวกัน

ข้อดี

1. สนับสนุนการทำงานร่วมกันของทั้งผู้สอนและผู้เรียน ลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรม
2. ผู้สอนทุกคนและผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน
3. ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการนำความรู้ไปใช้กับงาน

อาชีพจริง

ข้อจำกัด

1. มีผลกระทบต่อการจัดตารางสอนและการจัดแผนการเรียน
4. การบูรณาการแบบข้ามวิชา (Transdisciplinary)
การเรียนรู้แบบนี้ผู้สอนในรายวิชาต่างๆ จะมาร่วมกันสอนเป็นคณะ ร่วมกันวางแผน กำหนดหัวเรื่อง ความคิดรวบยอดและปัญหาเดียวกัน

ข้อดี

1. สนับสนุนการทำงานร่วมกันของทั้งผู้สอนและผู้เรียน ลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรม
2. ผู้สอนทุกคนและผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน
3. ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการนำความรู้ไปใช้กับงาน

อาชีพจริง

ข้อจำกัด

1. มีผลกระทบต่อการจัดตารางสอนและการจัดแผนการเรียน
2. ผู้สอนต้องควบคุมการเรียนรู้ให้ทันตามกำหนด

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย (3-5 ปี)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 50-56) การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3-5 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมที่จัดให้เด็กในแต่ละวันอาจใช้ชื่อเรียกกิจกรรมแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ประสบการณ์ที่จัดจะครอบคลุมประสบการณ์สำคัญที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และควรยืดหยุ่นให้มีสาระที่ควรเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด เมื่อเด็กได้รับประสบการณ์สำคัญและกิจกรรมในแต่ละหัวเรื่องแล้วเด็กควรจะเกิดแนวคิดตาม

1.1 หลักการจัดประสบการณ์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดหลักการจัดประสบการณ์ไว้ดังนี้

1.1.1 จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบททางสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

1.1.3 จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและการผลิต

1.1.4 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

1.1.5 ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

1.2 แนวทางการจัดประสบการณ์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้ให้แนวทางการจัดประสบการณ์ คือ

1.2.1 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ

1.2.2 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.2.3 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและการเรียนรู้

1.2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ

ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิด โดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และ การเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

1.2.5 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่น มีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน

1.2.6 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้

ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

1.2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้

ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.2.8 จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและ

ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

1.2.9 ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการ

วางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

1.2.10 จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการ

และการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาการเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

1.3 การจัดกิจกรรมประจำวัน กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี สามารถ

นำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่า แต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัด และขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1.3.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1.3.2 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสม

กับวัยของเด็กในแต่ละวันและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็กเช่น วัย 3 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 8 นาที วัย 4 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 12 นาที วัย 5 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 15 นาที

1.3.3 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ไม่ควร

ใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

1.3.4 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม
การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 -60 นาที

1.3.5 กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอก
ห้องกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และ
กลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ต้องออกกำลังกาย
ควรจัดสลับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังกายมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

1.3.6 ขอบข่ายของการจัดกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะ
นำมาจัดในแต่ละวัน ต้องให้ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

1.3.6.1 การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่

1.3.6.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก

1.3.6.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

1.3.6.4 การพัฒนาสังคมนิสัย

1.3.6.5 การพัฒนาการคิด

1.3.6.6 การพัฒนาภาษา

1.3.6.7 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

1.3.7 รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

การจัดตารางกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ต้อง
คำนึงถึงการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน

ตาราง 3 ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย

ตัวอย่างแบบที่ 1	ตัวอย่างแบบที่ 2
08.00-08.30 รับเด็ก	08.30-09.00 รับเด็ก เคารพธงชาติ สวดมนต์
08.30-08.45 เคารพธงชาติ สวดมนต์	
08.45-09.00 ตรวจสอบสุขภาพ ไปห้องน้ำ	09.00-09.30 กิจกรรมดนตรีและจังหวะ
09.00-09.20 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	09.30-10.30 กิจกรรมเสรี
09.20-10.20 กิจกรรมสร้างสรรค์/เสรี	10.30-10.40 พัก(รับประทานอาหารว่างเช้า)
10.20-10.30 พัก (ของว่างเช้า)	10.40-11.20 กิจกรรมกลางแจ้ง
10.30-10.45 กิจกรรมในวงกลม	11.20-11.30 พัก (ล้างมือ ล้างเท้า)
10.45-11.30 กิจกรรมกลางแจ้ง	11.30-11.50 กิจกรรมเสริมประสบการณ์
11.30-12.00 พัก(รับประทานอาหารกลางวัน)	11.50-13.00 พัก (รับประทานอาหารกลางวัน)
12.00-14.00 นอนพักผ่อน	13.00-15.00 นอนพักผ่อน
14.00-14.20 เก็บที่นอน ล้างหน้า	15.00-15.10 เก็บที่นอน ล้างหน้า
14.20-14.30 พัก(ของว่างบ่าย)	15.10-15.30 พัก (รับประทานอาหารว่างบ่าย)
14.30-14.50 กิจกรรมเกมการศึกษา	15.30-15.50 เล่นนิทาน
14.50-15.00 เตรียมตัวกลับบ้าน	15.50-16.00 เตรียมตัวกลับบ้าน

ที่มา : (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 56)

สรุป ในการจัดกิจกรรมประจำวัน ผู้สอนสามารถจัดได้หลายรูปแบบและเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ซึ่งชื่อเรียกอาจแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมสามารถส่งเสริมพัฒนาการทุกๆ ด้านของเด็ก ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล และขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงาน และสภาพชุมชน

2. การจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551, หน้า 211) กล่าวว่า วิชาการศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการ มวลประสบการณ์ที่จัดขึ้นในหลักสูตร ต้องสนองตอบและสร้างเสริมพัฒนาการเด็กทุกคน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ใช่จุดสิ้นสุดของการนำหลักสูตรไปใช้ ครูปฐมวัยต้องเข้าใจลุ่มลึกไปถึงกระบวนการที่จะทำให้กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีผลต่อพัฒนาการของเด็กอย่างบูรณาการ ตัวอย่างเช่น การให้เด็กเล่นปั้นแป้ง พัฒนาการหลัก ที่ได้คือพัฒนาการด้านร่างกายโดยเฉพาะกล้ามเนื้อใหญ่ แต่ถ้าเด็กคนนั้นเล่นร่วมกับเพื่อน 2 คนเป็นกลุ่ม เด็กจะได้เรียนรู้พัฒนาการด้านสังคมเพิ่มขึ้น และในกิจกรรมนั้นหากมีครูเข้าไปมีส่วนร่วมมีปฏิสัมพันธ์สนทนากับเด็ก โอกาสของพัฒนาการทางปัญญาจะเกิดตามมา

2.1 วิธีบูรณาการ

การบูรณาการสำหรับการศึกษาปฐมวัยเป็นการบูรณาการการเรียนการสอนโดยประสานเนื้อหาสาระที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เด็กรับการพัฒนารองคร่อมที่ต้องส่งเสริม วิธีบูรณาการจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551, หน้า 212, อ้างถึงใน Petersen, 1996, p. 171)

2.1.1 การบูรณาการอย่างง่าย เป็นการบูรณาการการพัฒนาการหรือการเรียนรู้ของเด็กผนวกเข้ากับประสบการณ์ 1 อย่าง หรือการเล่น 1 อย่าง หรือการเล่น 1 อย่างของเด็ก เช่น เด็กเล่นปั้นแป้ง การเล่นปั้นแป้งอย่างเดียวจะทำให้เด็กพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก พัฒนาการทักษะการคิด การผสมสี การสร้างสรรค์ แต่การใช้คำถามของครูในการถามให้เด็กตอบขนาดสิ่งของที่ปั้นเพื่อเปรียบเทียบ พร้อมให้มีการนับร่วมด้วย เท่ากับครูกำลังบูรณาการการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้แก่เด็ก การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กและชักจูงเด็กในการเรียนรู้เป็นการบูรณาการการเรียนรู้ที่ง่ายที่สุด วิธีที่จะช่วยให้ครูทราบว่าครูจะบูรณาการสาระวิชาหรือพัฒนาการใดลงในกิจกรรมคือ การใช้ข่ายแมงมุม (web หรือการทำผังมโนทัศน์) จะช่วยให้ครูทราบว่าบูรณาการการเรียนรู้สิ่งใดให้เด็ก วิธีสร้างข่ายใยแมงมุมครูอาจใช้กิจกรรมหรืออุปกรณ์ที่让孩子เรียนเป็นตัวหลักแล้วสร้างใยแมงมุมไปสู่ตัวรองที่ครูต้องการ

2.1.2 การบูรณาการเชิงซ้อน เป็นการบูรณาการโดยเน้นการสร้างมโนทัศน์หลากหลายจากการเรียนเป็นเรื่องราวที่ต่อเนื่อง การบูรณาการแบบนี้ต้องสร้างแผนประสบการณ์ระยะยาว ซึ่งแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการจะเป็น

แนวทางของการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเชิงซ้อนมาก เพราะการบูรณาการเชิงซ้อนเป็นการพัฒนาทักษะหรือแนวคิด หรือมโนทัศน์แบบหลากหลาย ตัวอย่างเช่น การสอนเรื่องอาหาร ประกอบด้วยมโนทัศน์หลายมโนทัศน์ ซึ่งแต่ละมโนทัศน์นำมาสร้างกิจกรรมบูรณาการได้ดังนี้

- การเตรียมอาหารเพื่อสุขภาพ
- การปรุงอาหาร เครื่องครัว
- การจัดโต๊ะอาหาร
- การทำความสะอาด

การบูรณาการเชิงซ้อนเป็นการบูรณาการกิจกรรมซึ่งในแต่ละกิจกรรมมีการถามคำถามเพื่อเชื่อมโยงความรู้ด้านต่างๆ แต่ละเรื่อง การบูรณาการเชิงซ้อนสำหรับเด็กปฐมวัยที่ใช้มาก คือ กิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการต่อเนื่องสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายแมงมุมที่หลากหลายกิจกรรม

2.2 การออกแบบกิจกรรมบูรณาการ

หลักการออกแบบกิจกรรมบูรณาการเริ่มจากการที่ครูออกแบบโครงร่างก่อนแล้วตรวจสอบกิจกรรมโครงร่างนั้น เพื่อบูรณาการการพัฒนาการและสิ่งที่ต้องการ โดยการปฏิบัติดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์กิจกรรมที่ครูพัฒนาว่าครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาหรือไม่

2.2.2 เพิ่มและพัฒนากิจกรรมส่วนที่ขาด หากครูพบโครงร่างที่สร้างขึ้นไม่ครอบคลุมพัฒนาการเด็ก ครูอาจปรับกิจกรรมบางส่วนหรือเพิ่มอุปกรณ์สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็กโดยใช้คำถาม การตอบรับเป็นกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับเด็กเสริมลงไปกิจกรรม

2.2.3 ตรวจสอบกิจกรรมอีกครั้งว่า ได้บูรณาการสาระความรู้ที่เด็กต้องเรียนหรือความรู้ทางพุทธิปัญญาแล้วหรือยัง เช่น ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา เป็นต้น ตัวอย่างเช่น บันแบ้งเป็นกลุ่มอิสระครูต้องการให้มีพัฒนาการภาพรวม อาจกำหนดกิจกรรมว่าให้มีการนำเสนอ ทั้งนี้ส่วนที่เพิ่มขึ้นครูอาจสร้างข่ายใยแมงมุมเพื่อให้มโนทัศน์ที่ชัดเจน ลักษณะกิจกรรมที่ปรับให้กับเด็กนี้ต้องตรงกับความต้องการของเด็กสอดคล้องกับความสามารถและเด็กได้พัฒนาเต็มศักยภาพ

2.2.4 กำหนดเวลาที่ใช้ในการนำกิจกรรมแล้วนำไปลงในตารางกิจกรรมประจำวันให้เหมาะสม สิ่งสำคัญเด็กจะต้องมีเวลาพักผ่อน ได้เล่นอิสระตามความ

สนใจตามวัย ในกรณีที่กิจกรรมต้องใช้เวลายาวครูอาจต้องประสานกิจกรรมเดิมหรือเสริมกิจกรรมใหม่ให้สอดคล้อง

2.2.5 ติดตามผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม นั่นคือการติดตาม

ประเมินผลว่าเด็กสามารถเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้การสอนหรือไม่

2.3 เป้าหมายของการจัดกิจกรรมบูรณาการ

เด็กปฐมวัยเป็นวัยของการพัฒนา ต้องการการส่งเสริมในทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดกิจกรรมบูรณาการมีเป้าหมาย 2 ประการคือ 1) บูรณาการสาระการเรียนรู้กับการพัฒนาพหุปัญญา 2) บูรณาการพัฒนาการในองค์รวมเข้าด้วย โดยลักษณะของกิจกรรมต้องให้ทั้งความรู้และสร้างพัฒนาการที่สอดคล้องกับความต้องการตามวัยของเด็กสรุป กิจกรรมการเรียนรู้ทุกกิจกรรม เป็นกิจกรรมบูรณาการโดยอัตโนมัติการเรียนรู้ตามจุดประสงค์จะเกิดขึ้นต่อเมื่อครูเป็นผู้กระตุ้นและจูงใจให้กิจกรรมที่ครูจัดนั้นพัฒนาการเรียนรู้ให้กับเด็กจริง

แนวทางพัฒนาบุคลากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลรัตนพร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ที่เหมาะสม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายในแบบให้คำชี้แนะ จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับเด็กนักเรียนได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

นริศรา ชมจุมจัง (2550, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

สุนิตา มีเพียร (2551, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานระหว่าง

วิทยากรกับผู้ร่วมประชุม และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นวิธีการสำคัญที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคคล

สมคิด บางโม (2551, หน้า 92) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้ พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ

ธัญชนก โถคนิตย์ (2555, หน้า 41) ได้สรุปว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้ประสบปัญหา หรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาปรึกษาหารือกันว่า เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ร่วมประชุม ผู้รับการประชุมสามารถนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติโดยยึดหลักกระบวนการกลุ่ม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ผู้เข้าร่วมประชุมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม และผู้เข้ารับการประชุมสามารถนำผลที่ได้จากการประชุม ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 54) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ มีทักษะ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น แก้ปัญหา เกิดประสบการณ์ และมีเจตคติที่ดีต่อ หน่วยงานซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ และนำ ประสบการณ์ที่ได้ไปใช้เพื่อทำงานให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพในการทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

รัตนา ทองกลิ้ง (2555, หน้า 24) ได้สรุปไว้ดังนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่ดีที่สุดแบบหนึ่ง โดยผู้ที่เข้าลงมือ ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาหรือศึกษาดูด้วยกันเป็นกลุ่มย่อยแทนนั่งฟังแต่อย่างเดียว เช่น การ จัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำแผนการสอนของโรงเรียน และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อ หาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจะได้เป็นผลงานหรือ คำตอบเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ โดยที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมด้วยและอาจขอความร่วมมือจาก ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและเป็นวิทยากรได้

1.1 วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 1.1.1 เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 1.1.3 เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- 1.1.4 เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

1.2 ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติงานจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

คือ

1.2.1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถ แก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

1.2.2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหาหรือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาหรือวิธีการ ปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของกลุ่มที่ สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบแนวทาง

ข้อดี

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน
2. ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม
3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

ข้อจำกัด

1. จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการ จัดวิทยากรประจำกลุ่ม
 2. ต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม
- นิเวทย์ บุญโย (2550, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (ประมาณ 10-25 คน) จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากผลการฝึกปฏิบัติหรือการสร้างผลผลิตผลขึ้นมารวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาหรือขยายความรู้ด้วยการศึกษาวิจัย

สรุป วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการประชุม เป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความสามารถ วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยมีขั้นตอนการประชุมคือการขออนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ แจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้ที่รับผิดชอบในการจัดประชุมและจะต้องประเมินผลการประชุมด้วย

2. การศึกษาดูงาน

จำปา จันทะสอน (2552, หน้า 60 – 61) ได้ให้ความหมายว่าการไปทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการพัฒนาไปศึกษายังสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เปิดห้องเรียนสู่โลกกว้าง ให้สิ่งรอบข้างเป็นครู ปลดปล่อยพลังสมองของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมได้สังเกต ได้คิด ได้ถามได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากสิ่งที่อยู่รอบตัว ให้ได้ยินกับตนเอง แล้วนำไปสู่การปฏิบัติโดยวิธีบูรณาการแต่ละส่วนอย่างมีหลักการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์บริบท ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อจำแนกแยกแยะสิ่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกแล้วกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคต
2. การบริหารจัดการที่ดี เมื่อมีการวิเคราะห์บริบท ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีโดยให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนรวมในการวางแผนและตัดสินใจ
3. การนำองค์กรและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การขับเคลื่อนหรือนำองค์กรผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในการชี้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ บทบาทในการสร้างระบบการทำงาน บทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์ กระบวนการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์จะต้องมีความร้อยรัดเชื่อมโยงที่เหมาะสม เป็นเหตุเป็นผล บ่งชี้ทิศทางสู่ผลลัพธ์ระดับสูงที่องค์กรต้องการ

5. การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงานสู่การปฏิบัติระดับบุคคล โดยมอบหมายบุคคลรับผิดชอบที่ชัดเจน

6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารมีความสามารถได้รับการยอมรับ สมาชิกองค์กรมีความรู้สึกรับต้องการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

7. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจของทุกภาคส่วนที่จะทำให้องค์กรดีขึ้น โดยเฉพาะประชาชนผู้มีส่วนได้เสียและชุมชนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับองค์กร

8. การควบคุม การวัด ประเมินผลและการจัดการความรู้ เป็นหลักการสำคัญของการบริหารจะต้องมีการควบคุมเพื่อการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดและประเมินเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ชาญฉลาด

9. การดำเนินงานสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างบูรณาการ สัมพันธ์เป็นขั้นตอนที่จะทำให้การบริหารงานมีระเบียบแบบแผนและสามารถพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ในที่สุด

อัมพร อุดหนองเลข (2555, หน้า 56) ได้สรุปว่า การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพวิธีหนึ่งเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ โดยการนำผู้รับการพัฒนาไปยังสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เปิดห้องเรียนให้กว้าง ปลอดภัยพลังสมองของผู้เข้ารับการอบรมให้ได้คิด สังเกต ได้ถาม และเรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากสิ่งรอบตัว และนำไปสู่การบูรณาการแต่ละส่วนอย่างมีหลักการ

สรุป เป็นการศึกษาออกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดูงานอาจแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของผู้เดินทางไปศึกษาดูงาน จำเป็นต้องมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการรวบรวม บันทึก เป็นต้น

3. การนิเทศภายใน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 215) นำเสนอว่าการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รอง

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูต้นแบบหรือหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าโครงการ ฯลฯ และครูในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในลักษณะของเพื่อช่วยเพื่อน เป็นการนำความสามารถพิเศษของครูคนหนึ่งมาช่วยเหลือ เพื่อประโยชน์ของเพื่อนครูคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถในเรื่องนั้นต่อยกกว่า หรือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องของการบริการโครงการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สุจิตรา ผดุงโชค (2551, หน้า 32) ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมืออย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอน การสังเกตการณ์สอนและการประเมินแนวการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด ในการดำเนินงานนั้นครูและผู้นิเทศจะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ความเชื่อมั่นความจริงใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกันนอกจากนี้การนิเทศแบบคลินิควังมีลักษณะยังเป็นประชาธิปไตยและการนิเทศที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางแต่ขณะเดียวกันก็จะประสานผล ประโยชน์ของครูและนักเรียนเข้าด้วยกันซึ่งหมายความว่า ขณะที่การนิเทศมุ่งจะพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคลแต่ก็ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียนด้วย

กมล ภูประเสริฐ (2554, หน้า 59) กล่าวว่าการนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบหนึ่งที่น่าจะให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในหนึ่งเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศในอีกหนึ่งเรื่องได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่า การให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 61) สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมืออย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอน การสังเกตการณ์สอนและการประเมินแนวการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้

ปารัชญ์ ต่อพันธ์ (2555, หน้า 40) ได้สรุปการนิเทศภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ และพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการนิเทศภายใน ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และ

คณะครูผู้เชี่ยวชาญในการสอนแต่ละหน่วยวิชา ร่วมเป็นกรรมการดำเนินการให้การเรียน การสอนดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 49) ได้สรุปว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

อัมพร อุดหนองเสา (2555, หน้า 56-57) ได้สรุปว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของ นักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคม ให้เต็มตามวัยและตาม ศักยภาพความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน การนิเทศภายในมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะในบางครั้งแม้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาจะได้ใช้ความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจมีบางสิ่ง บางอย่างขาดตกบกพร่องทำให้ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่บรรลุตามเป้าหมาย การมีผู้ชี้แนะ แนะนำคอยช่วยเหลือแล้ว ก็ย่อมบังเกิดผลดีกว่าการดำเนินการเพียงผู้เดียว การนิเทศจึง เปรียบเสมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูการนิเทศภายใน จึงเป็น กิจกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งและมีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็น ของการนิเทศภายใน

สรุป การนิเทศภายใน คือการให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการ ปรับปรุง เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ความหมายการ นิเทศการสอน (Supervision of Teaching) หมายถึง กระบวนการของผู้นิเทศ ที่มุ่งให้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือครูผู้สอน

3.1 กระบวนการนิเทศภายใน

วัชร ก่อเรียนดี (2552, หน้า 27-28) ได้เสนอกระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
(ครูหรือคณะครู)
2. เลือกระดับหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา
3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติและผู้บริหาร
โรงเรียนได้รับทราบและขออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัด
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และความรู้
เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการณ์สอน
ประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้
และแผนการนิเทศ)
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ
จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 136) ได้สรุปกระบวนการของการ
นิเทศภายในโรงเรียนว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องจัดกระบวนการนิเทศ
อย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันอย่างมีระบบตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์
พร้อมด้วยเหตุผลและความเป็นไปได้ นั่นคือจะต้องประกอบด้วยวางแผนการนิเทศ การให้
ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและ
กระบวนการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น

3.2 หลักการนิเทศภายใน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
หลักการนิเทศภายในโรงเรียนได้ ดังนี้

- 3.2.1 การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และ
ต่อเนื่องตามขั้นตอนการนิเทศกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 3.2.2 บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบ
การนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.2.3 การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูหรือนักเรียนถึงแม้ว่าหลักการนิเทศการศึกษาที่เน้นการ
ศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆ กัน แต่ที่ทุกคนเห็นตรงกันและถือว่าเป็นหลักการที่

สำคัญก็คือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ การสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการสอนของครูและพัฒนาศึกษาให้เจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 133) ได้สรุปหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หลักของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก คือ คุณภาพของนักเรียน โดยผู้บริหารต้องยอมรับว่าการนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในเป้าหมายของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

3.3 ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักก็คือ มุ่งพัฒนาครูหรือบุคลากรให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่ให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง ผู้นิเทศการศึกษาจึงเป็นบุคคลใดก็ตามที่สามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนี้ ในเรื่องนี้มีผู้กล่าวไว้หลายแนวคิด

Adams and Dickey (1966, p. 8) ได้ให้ความเห็นในเรื่องของการนิเทศโดยกล่าวว่า “ผู้นิเทศ คือ บุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูน และปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน” ดังนั้นอาจจะเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนหรือผู้ช่วยเหลือ ฆานงหนึ่งฆานงใดพิเศษ เช่น พลศึกษา ดนตรี หรือ อาจจะเป็นศึกษานิเทศ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนก็ได้

3.4 กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของ เดมมิง (Circle Demming Cycle)

การนำวงจรเดมมิง (Demming circle) หรือโดยทั่วไปนิยมเรียกกันว่า P-D-C-A มาใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

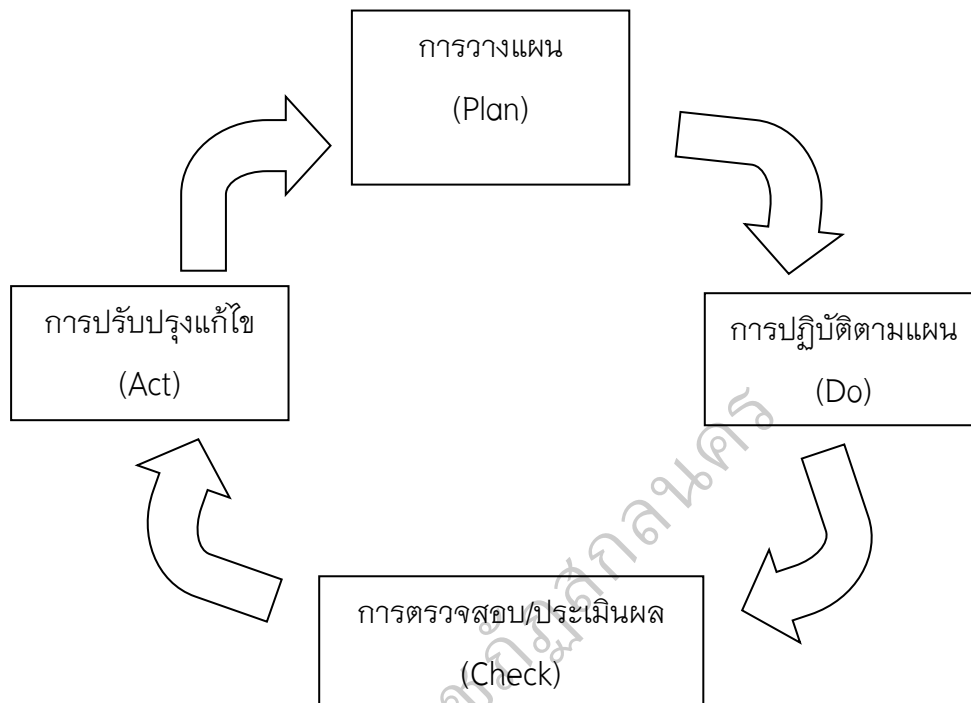
3.3.1 การวางแผน (P-Planning)

3.3.2 การปฏิบัติตามแผน (D-Do)

3.3.3 การตรวจสอบ/ประเมินผล (C-Check)

3.3.4 การปรับปรุงแก้ไข (A-Act)

สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิกระบวนการ PDCA

จากแผนภูมิกระบวนการ P D C A แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผน (P-Plan)

- 1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 1.2 การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ
- 1.3 การจัดทำแผนการนิเทศ
- 1.4 การจัดทำโครงการนิเทศ

2. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do)

- 2.1 การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ
- 2.2 การกำกับติดตาม
- 2.3 การควบคุมคุณภาพ
- 2.4 การรายงานความก้าวหน้า
- 2.5 การประเมินความสำเร็จเป็นระยะๆ

3. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check)

- 3.1 กำหนดกรอบการประเมิน
- 3.2 จัดทำ/สร้างเครื่องมือประเมิน
- 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สรุปผลการประเมิน

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act)

- 4.1 จัดทำรายงานผลการนิเทศ
- 4.2 นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่
- 4.3 พัฒนาต่อเรื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นิเทศภายในโรงเรียน พอประมวลได้ว่า ผู้นิเทศคือบุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ความร่วมมือมากกว่าการแนะนำหรือสั่งการอย่างเดียว สำหรับผู้นิเทศภายในโรงเรียนก็ คือ บุคลากรภายในโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มวิชาหัวหน้างานต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้แต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่คอยช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นหรือดีขึ้น

3.5 การนิเทศภายในแบบให้คำชี้แนะ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 2-10) อธิบายถึงขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นมีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมเป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดประสบการณ์แบบบูรณาการให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดประสบการณ์ได้อย่างมีคุณภาพ
2. การดำเนินการให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับจากการประชุมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

ตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้นทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

3. การสรุปผลการให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพราะถ้าหากบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะกระบวนการต่างๆ ตามความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอการทำงานอื่นๆ ในโรงเรียนก็จะประสพผลสำเร็จในที่สุด

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายและนิยามเบื้องต้นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า การวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชนโดยมีจุดมุ่งหมายหลายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลของวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการพัฒนาใดๆ ในหน่วยงานได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงาน

พิชญานี วงศ์พงษ์คำ (2555, หน้า 71) สรุปได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาย่างริบด่วนหรือปัจจุบันทันที เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้เกี่ยวข้องโดยดำเนินการปฏิบัติเป็น 4 ขั้นตอน (PAOR) คือการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผล เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือสภาพการข้อสงสัยที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปารัชญ์ ต่อพันธ์ (2555, หน้า 51) การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าของครูเพื่อแก้ปัญหาย่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและนำข้อสรุปที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานวิจัยเพื่อการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาย่อย่างเป็นระบบ และต้องดำเนินการอย่างริบด่วน ผลจากการวิจัยจะทำให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อัมพร อุดหนองเลา (2555, หน้า 65) ได้สรุปว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนชัดเจนโดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289–292) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญการวิจัยประเภทนี้ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับทางด้านการปฏิบัติการ (practical problem)
2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย
3. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจ (understanding)
4. มุ่งเน้นการตีความหมายเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ของปัญหาที่

เกิดขึ้น

5. มักนิยมใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
6. เสนอผลของการวิจัยในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าใจ
7. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย
8. ไม่เน้นสรุปอ้างอิงสรุปผลของการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท
9. วิจัยปฏิบัติการประยุกต์

การมีส่วนร่วมในการวิจัยนั้นหลายมิติ ซึ่งจำแนกได้ 5 มิติ ดังนี้

1. ร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา เป็นการให้ผู้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มช่วยกันศึกษา ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วยการร่วมมือกันนี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สภาพแวดล้อมของตน และใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำและประกอบการศึกษาวางแผนงานวิจัย

2. ร่วมกันวางแผน เมื่อได้ข้อมูลสภาพแวดล้อมเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้ว จึงนำมาอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและจุดประสงค์ของโครงการ การกำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมนี้จะเกิดการผึกกำลังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและโครงการนั้นๆ

3. ร่วมกันดำเนินการ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในการดำเนินการพัฒนาหรือเป็นขั้นปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ขั้นตอนร่วมสร้างประโยชน์ร่วมกัน เช่น การ

สนับสนุนแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมบริหาร การช่วยประสานขอความช่วยเหลือจากภายนอกกรณีที่เป็น

4. ร่วมรับผลประโยชน์ ในการวิจัยทั่วไปผู้ที่ได้รับผลประโยชน์มักเป็นผู้วิจัยที่ได้ผลลัพธ์จากการวิจัยในการนำไปเผยแพร่อันเป็นผลงานการวิจัยของตน แต่วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิจัยจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยในเรื่องที่ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของเขา

5. ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานวิจัย ว่าผลจากการพัฒนานั้นสำเร็จตามจุดประสงค์หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทันทีและนำข้อผิดพลาดไปเป็นบทเรียนในการดำเนินต่อไป

3. หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อัมพร อุดหนองเลา (2555, หน้า 66) ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงาน แบบมีส่วนร่วมและเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง และผลจากการวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้อยากศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

เสาวลักษณ์ พระศรี (2555, หน้า 63) ได้สรุปว่า หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวเป็นการมุ่งหาคำตอบที่เป็นองค์ความรู้หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา มีจุดเน้นที่ผลการวิจัยนั้นนำไปใช้เฉพาะจุด เฉพาะที่ และเฉพาะเรื่อง โดยนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาได้ทันทีที่ สามารถนำไปใช้ในการทำงานหรือพัฒนางานของโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีผลการวิจัย

4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 301-303) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวความคิดของ kemmis & McTaggart. (1988) เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการ หรือผู้สนใจการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลง

มือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์กับเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักหรือไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรืออยากต่อการควบคุมให้เป็นในทางที่พึงประสงค์ได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ ระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคมวัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์นั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไข และข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะมีเป็นลักษณะที่เป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินได้อย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งไม่อาจสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้วยกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีการยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้หลายแง่มุม

และหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่กลยุทธ์อย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามถึงลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิม เปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

บริบทของโรงเรียนอนุบาลรัตนพร

1. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนอนุบาลรัตนพร

โรงเรียนอนุบาลรัตนพร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ประเภทสามัญ ระดับก่อนประถมศึกษา ตั้งอยู่ที่ 178 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ เลขที่ ศธ 04142-02/2556 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ในปีการศึกษา 2560 โรงเรียนมีครู จำนวน 4 คน ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 4 คน นักเรียน จำนวน 75 คน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

- 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- 1.2 ฝ่ายวิชาการ
- 1.3 ฝ่ายงบประมาณ
- 1.4 ฝ่ายบุคคล

ครู จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1. นางเบญญาภา ชีระนุกูล ตำแหน่ง ครู วุฒิการศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)
2. นางรัชนิกร ฝอยทอง ตำแหน่ง ครู วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต
(ศิลปะ)
3. นางสาวหทัยวรรณ ศักดิ์เกษมคานต์ ตำแหน่ง ครู วุฒิการศึกษา
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ฟิสิกส์)
4. นางสาววรรณจันทร์ คำคนชื่อ ตำแหน่ง ครูพี่เลี้ยง วุฒิการศึกษา
เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม/แขนงเทคโนโลยีโยธา)

ลูกจ้างเหมาบริการ ประกอบด้วย

1. นายสุพจน์ ฝอยทอง ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติหน้าที่ พนักงาน
ขับรถยนต์ วุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
2. นายสุทธิเดช ฝอยทอง ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติหน้าที่ นักการ
การโรง วุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
3. นางสาวอัมพัน อุปรี ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป
วุฒิกการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
4. นางสาวอ้อยใจ แร้งคต ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติหน้าที่ แม่บ้านและ
ผู้ประกอบอาหาร วุฒิการศึกษา ระดับประถมศึกษา (ป.6)

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนอนุบาลรัตนพร

2.1 วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย
อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ท้องถิ่น รักการออกกำลังกาย
คุณธรรม จริยธรรม การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข”

2.2 พันธกิจ “มุ่งมั่นให้การอบรม ดูแลเด็กตั้งแต่อายุ 3-5 ปี ให้มีพัฒนาการ
ตามวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาเป็นไปตามมาตรฐานของ
กระทรวงศึกษาธิการ”

2.3 เป้าหมาย

2.3.1 นักเรียนทุกคนได้รับการปลูกฝังให้เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม
มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเป็นนักเรียนโรงเรียนอนุบาลรัตนพร มีมนุษยสัมพันธ์
ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทั้งด้านการเรียนและการดำรงชีวิตในสังคม

2.3.2 นักเรียนทุกคนมีความรู้ทางด้านวิชาการ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬาอย่างเต็มศักยภาพ

2.3.3 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะตามหลักสูตรมาตรฐานสากล อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมด้วยการรักการเรียนรู้ รักการอ่าน มีทักษะ กระบวนการคิดและการเขียน มีทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้เหมาะสมกับวัย

2.3.4 ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.5 การบริหารจัดการเป็นระบบ จัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

3. เอกลักษณะ “เด็กมีระเบียบวินัย รู้จักเก็บของเล่นของใช้”

4. อัตลักษณ์ “ยิ้มใส ไหว้สวย”

5. จำนวนห้องเรียนและนักเรียน จำนวน 75 คน ดังนี้

5.1 ชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 33 คน (1 ห้องเรียน)

5.2 ชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 26 คน (1 ห้องเรียน)

5.3 ชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 16 คน (1 ห้องเรียน)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สนอง นครเรียบ (2551, หน้า 105–106) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรก โรงเรียนบ้านน้ำเที่ยงดอนอิจันทร์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรมคือ การอบรมแบบมีส่วนร่วม การนิเทศแบบคลินิก โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสังเกตแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สรุปผลการพัฒนาดังนี้ ก่อนการดำเนินการพัฒนา ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกค่อนข้างน้อย มีการจัดการเรียนการสอนแบบเก่าเป็นการบอกเนื้อหาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ฝึกให้นักเรียนคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ครูขาดการใช้สื่อที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ครูไม่สามารถเตรียมการสอนได้ทุกสาระการเรียนรู้ เพราะครู

ทุกคนมีชั่วโมงการสอนมาก และสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูไม่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกได้ ไม่สามารถเชื่อมโยงจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาเข้าด้วยกันได้และครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกได้ ผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกได้ตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอนคือ การกำหนดเรื่องที่สอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผลปรับปรุงและพัฒนา ระหว่างการอบรมได้มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีคะแนนเพิ่มขึ้นก่อนการอบรมทุกคน และได้มีการประเมินแผนที่ได้ฝึกเขียนขณะอบรม ปรากฏว่ามีผลการประเมินแผนอยู่ในระดับมาก 3 คน ระดับปานกลาง 1 คนหลังจากที่ได้ฝึกอบรมไปแล้ว ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ปรากฏว่ามีผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก 2 คน ระดับปานกลาง 2 คน และมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก 1 คน ระดับปานกลาง 3 คน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุม อภิปรายแสดงความคิดเห็นและตกลงร่วมกันว่าควรมีการปรับปรุงและดำเนินการพัฒนา ในวงรอบที่ 2 ต่อไป โดยใช้กลยุทธ์เดิมคือการอบรมแบบมีส่วนร่วม และการนิเทศแบบคลินิกโดย เน้นในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผลที่ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์เดิมในการพัฒนาคือการอบรมแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งเป็นการปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องในวงรอบที่ 1 คือด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา ปรากฏว่าครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรก สามารถเขียนแผนการจัดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกได้และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เขียนขึ้นไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

เขาวรัตน์ ภัคดีเฟื้อ (2553, หน้า 96-97) ได้ศึกษาการนำรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนอนุบาลชุมพวงวิทยา อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศโดยวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มาบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ นิเทศติดตามให้คำแนะนำ คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและช่วยเหลือในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริงในห้องเรียน เก็บรวบรวมข้อมูล จากการทดสอบ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติตามกรอบการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการตามกรอบการศึกษาค้นคว้ามักขึ้นผู้เรียนมีความสนใจ บรรยากาศในชั้นเรียนสนุกสนานขึ้น ผู้เรียนกล้าแสดงออก แต่มีบางกิจกรรมตามกรอบการศึกษาค้นคว้า ที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ไม่สามารถปฏิบัติได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องปรับปรุง จึงมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2

ในวงรอบที่ 2 พบว่า ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้นำประเด็นปัญหาในวงรอบที่ 1 คือ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าขาดทักษะและความมั่นใจในการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยมีวิทยากรชุดเดิม มาสังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อเพิ่มทักษะกระบวนการโดยเน้นการปฏิบัติจริง ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ รู้คุณค่าของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มขึ้น สร้างความมั่นใจเกิดทักษะ และได้เทคนิควิธีมากขึ้น ได้มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกันด้วย ทำให้ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553, หน้า 130-131) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาของผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอคอนทาล จังหวัดมุกดาหาร จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน พบว่า จากการประเมินภายในเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลปรากฏว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 4 แห่ง ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว และจากการสัมภาษณ์ผู้ดูแลเด็ก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 พบว่าผู้ดูแลเด็กมีปัญหาและข้อบกพร่องคล้ายๆ กัน คือ ผู้ดูแลเด็กบางส่วนขาดการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์

การเรียนรู้ หรือจัดทำแผนแต่ไม่ได้ใช้แผนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ยังคงยึดการสอนในรูปแบบเดิมๆ ตามที่ตนเองถนัด ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตน และผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และขาดทักษะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ ไม่มีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับเด็ก การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการยังถือเป็นเรื่องที่ยากสำหรับผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากผู้ดูแลเด็กบางคนไม่ได้จบเอกปฐมวัยโดยตรงและผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการอบรมเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยมาก่อน จึงทำให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรซึ่งผู้ดูแลเด็กทุกคนมีความต้องการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชาวลิต เกิดกลาง (2553, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนวังโป่งพิทยาคม อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ ดำเนินการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ส่งผลให้คณะครูบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเขียนแผนการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง นำแผนการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลโดยตรงกับนักเรียนได้เรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ และครูได้พัฒนาตนเองเป็นครูมืออาชีพต่อไป

ลิตาวรรณ เชื้อคมตา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการโรงเรียนบ้านดัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ครูส่วนใหญ่มีแผนการจัดการเรียนรู้และใช้แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้บ้าง แต่ส่วนใหญ่มีการเตรียมการสอนน้อยเน้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ครูเป็นศูนย์กลางครูคนเดียวสอนหลายระดับชั้นและภาระงานอื่นๆ ครูไม่สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการและออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการเข้ากับสภาพจริง การพัฒนาครูด้าน

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ ดำเนินการพัฒนาโดยการศึกษา
 คู่มือและการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการ
 จัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญแบบบูรณาการได้ดี และสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญแบบบูรณาการได้อยู่ในระดับมาก

ชัยศักดิ์ แสงวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครู
 ด้านงานทะเบียนและวัดผล โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 23 ผลปรากฏว่า ก่อนเข้ารับการอบรมครูยังขาดความรู้ด้านการใช้
 โปรแกรมทะเบียนและวัดผลเมื่อเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ
 ในงานทะเบียนและวัดผลเพิ่มมากขึ้น หลังประชุมเชิงปฏิบัติการครูทุกคนสามารถนำความรู้
 ที่ได้มาปฏิบัติงานทะเบียนและวัดผลเองได้

พิชิต บุญศิริ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อ
 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และ
 การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า แนวทางการพัฒนา
 บุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความ
 เข้าใจแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ
 บูรณาการได้อย่างหลากหลาย

นุชนาถ บุญหล้า (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กใน
 การจัดประสบการณ์เรียนรู้แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วน
 ตำบลดงเย็น อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้วิจัยใช้แนวทางในการพัฒนาครูผู้ดูแล
 เด็กโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ส่งผลให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้
 ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ เพิ่มมากขึ้น สามารถ
 เขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ
 บูรณาการพัฒนาการสอนและนำไปใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณา
 การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รัชดาพร ขจรโมทย์ และ ชัยยนต์ เพาพาน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 เรื่อง การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ สังกัด
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหา 2) แนวทางการพัฒนา 3) ผลการ
 พัฒนาตามแนวทางการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของครูผู้ดูแลเด็กใน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัด ร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflecting) มีกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกต และแบบประเมินผลและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล เชิงบรรยายและพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กส่วนมากไม่เคยได้รับการอบรมเรื่อง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย ทำให้ขาดความรู้และทักษะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ บูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย 2) ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศแบบคลินิกเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างครบทุกขั้นตอนคือด้าน จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา) กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดผลและ ประเมินผล 3) ผลการพัฒนาตามแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า 3.1) ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ เพิ่มขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) 3.2) ครูผู้ดูแลเด็กสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$)

วรรณพร โพธิ์ศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กเล็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 3) ติดตามผลการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นสังเกตการณ์ ขั้นการสะท้อนกลับ โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมวิจัย จำนวน 21 คน และกลุ่มข้อมูลในการวิจัยจำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบกลุ่มประเมินแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพและปัญหาของครูผู้ดูแลเด็ก

ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กยังจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ในรูปแบบเดิมๆ ครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักกล้าแสดงออกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และจากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ครูผู้ดูแลเด็กขาดการดำเนินการเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ขาดการบันทึกหลังการจัดกิจกรรม และขาดการประเมินผลพัฒนาการของเด็ก หลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านปัญหา พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กประเมินพัฒนาการของเด็กไม่ครบทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาของเด็ก ไม่มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินพัฒนาการของเด็ก ไม่มีการจดบันทึกผลการประเมินพัฒนาการของเด็กที่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลที่ประเมินผลมาพิจารณาปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ ติดตาม 3) ผลการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่บูรณาการ 6 กิจกรรม หลักเพิ่มมากขึ้น ครูผู้ดูแลเด็กได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งดำเนินการโดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ จนสามารถนำแผนการจัดประสบการณ์ที่ได้จัดทำขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงได้ และเกิดแรงบันดาลใจในการที่จะมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ศูนย์เด็กเล็กที่ตนเองได้รับผิดชอบให้มีความเจริญก้าวหน้า

รพีพร บุตรศาสตร์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัย การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนามนทุกแห่ง ยังขาดปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังเช่น สื่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับวัยของเด็กปฐมวัย แผนการจัด

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้ดูแลเด็กยังไม่มีทักษะในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร ครูผู้ดูแลเด็กยังใช้แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในศูนย์และในห้องถิ่นมาช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กอยู่ในระดับน้อย สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่มีสภาพเก่า ชำรุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้เด็กเกิดการเรียนรู้มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอและยังพบว่าครูผู้ดูแลเด็กจัดประสบการณ์ให้เด็กโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมประจำวันอย่างเหมาะสมจัดประสบการณ์เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กโดยเน้นกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างถูกต้อง ขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ไม่มีงบประมาณ ที่จะส่งครูผู้ดูแลเด็กทุกคนไปฝึกประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยทั้งหมด แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย 2 แนวทาง

- 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 2) การนิเทศติดตามและนิเทศภายใน

ทิพวรรณ สุวรรณไตรย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบครบวงจรโรงเรียนบ้านเหล่าสร้างถ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร พบว่า ผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบครบวงจร โรงเรียนบ้านเหล่าสร้างถ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบครบวงจรเพิ่มมากขึ้นหลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบครบวงจรแล้ว ผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบครบวงจร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบครบวงจร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เฉลิมศรี บุญสมมา (2559 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัย การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการและการนำแผนไปจัดประสบการณ์แบบบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มเป้าหมายใน

การวิจัย มีจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดประสบการณ์ แบบสังเกตการณ์จัดประสบการณ์ การตรวจสอบข้อมูลในเทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา ค้นคว้าพบว่า การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการศึกษา ในวงรอบที่ 1 โดยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการมาให้ความรู้ และการนิเทศการศึกษา โดยผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศการศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ แต่บุคคลบางคนยังขาดความชำนาญในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์และการจัดประสบการณ์อยู่บ้างในบางขั้นตอน จึงได้มีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศ บุคลากรผู้ร่วมศึกษา ได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันโดยมีผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้นิเทศการสอนคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ทำให้ผู้ดูแลเด็กสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการได้ตามขั้นตอนของการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแล้วไม่พบจึงมีอ้างอิงมากกว่าเวลา 10 ปี ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ดังนี้

Cosentino (2009, p. unpagged) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่มีต่อเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบบูรณาการและการสอนแบบปกติ พบว่า การประเมินเจตคติของนักเรียนทั้งหมด ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มของนักเรียนที่ได้รับการสอนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ด้วยแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กับกลุ่มของนักเรียนที่ได้รับการสอนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ด้วยวิธีการสอนแบบปกติ

Jones (2003, p. 1202-A) ได้ศึกษาการศึกษารูปแบบของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งใช้วิธีการบูรณาการวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ไว้ร่วมกันมีรูปแบบและลักษณะเช่นเดียวกับชั้นเรียนที่จัดการเรียนการสอน ตามหลักการในเอกสารการปฏิรูปการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ยังได้พบว่า มีความเชื่อว่า ควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ไว้ร่วมกัน เพราะทั้ง 2 วิชาต่างก็มีจุดเชื่อมโยงกับธรรมชาติ และโลกแห่งความเป็นจริงซึ่งนักเรียนควรให้ความสำคัญเท่าๆ กัน ข้อเสนอแนะการวิจัย คือ พบว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานให้นักเรียนโดยเน้นวิธีการเรียนรู้แบบบูรณาการทุกครั้งเสมอไป เพราะเพียงแค่อใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ไว้ร่วมกัน ก็สามารถช่วยให้ครูสร้างจุดเชื่อมโยงกันได้แล้ว แม้ว่าพวกเขายังมีได้พยายามที่จะใช้วิธีการเรียนรู้แบบบูรณาการนี้อย่างจริงจังก็ตาม และยังพบด้วยว่า นักเรียนซึ่งอยู่ในชั้นเรียนแบบบูรณาการก็สามารถมองเห็นจุดเชื่อมโยงระหว่างวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ได้ เช่นเดียวกับที่พวกเขาสามารถมองเห็นจุดเชื่อมโยงระหว่างการดำรงชีวิตจริง และทุกๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่พวกเขาได้เข้าร่วมนั่นเอง

Kirk (2003, p. 780-A) ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เวลาในการเรียนรู้รูปแบบบูรณาการ เรื่องผู้สร้างความสำเร็จ เพื่อเป็นบทเสริมการสอนคณิตศาสตร์ในด้านผลสัมฤทธิ์ โดยใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาตรฐานกับนักเรียนระดับประถมศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้คือระดับเกรด ระดับความสามารถและเพศ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ระดับเกรด 2, 3 และ 4 จำนวนทั้งหมด 348 คน ระหว่างปี ค.ศ. 1997-1998 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 1997-2000 โดยการสำรวจแต่ละครั้งจะดูที่สัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบบูรณาการและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ โดยนักการศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวเสริมวัฒนธรรมในการสอนคณิตศาสตร์ ผลการศึกษพบว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการที่ใช้นั้นมีผลทั้งทางบวกทางลบ และไม่มีผลใดๆ เลยก็มี ไม่มีผลทางด้านปฏิสัมพันธ์ที่พบกลุ่มในรูปแบบการสอนแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการสอนแบบบูรณาการ นอกจากนั้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการยังสามารถทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆ ดีขึ้น เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการเรียนรู้ มีความมั่นใจในการเรียน อันที่จะส่งผลให้เกิดองค์ความรู้และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hulley (1999, p. Abstract) ได้ศึกษาการบูรณาการวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาสังคมศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า การจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการโดยมีการบูรณาการวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคม ประวัติศาสตร์และธรรมชาติ วิทยาศาสตร์ ส่งผลให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางให้ครูนำไปขยายผลเป็นเครื่องมือในการทำให้หลักสูตรสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

Hill (2002, p. 2168-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการสอนหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ที่จัดการสอนแบบบูรณาการกับการสอนแยกหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ที่จะเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเกรด 6 ในโรงเรียนเขตเมืองมลรัฐเท็กซัส ผลการศึกษาพบว่า (1) นักเรียนที่เรียนหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์แบบบูรณาการ มีความงอกงามและคล่องแคล่วในทักษะวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น (2) นักเรียนที่เรียนหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์แบบบูรณาการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และมีทักษะทางวิชาคณิตศาสตร์มากกว่านักเรียนที่เรียนหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความวิตกกังวลในเกี่ยวกับวิชาคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน (4) นักเรียนที่หลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์แบบบูรณาการ มีเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ และเห็นคุณค่าของวิชาคณิตศาสตร์ต่อการดำรงชีวิตในสังคมมากกว่านักเรียนที่เรียนหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (5) มีความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างความคล่องแคล่วทางวิชาคณิตศาสตร์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมประสบการณ์ของนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการพัฒนาตัวครูอยู่ตลอดเวลาและช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างประสบการณ์แบบบูรณาการของเด็กปฐมวัยต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี