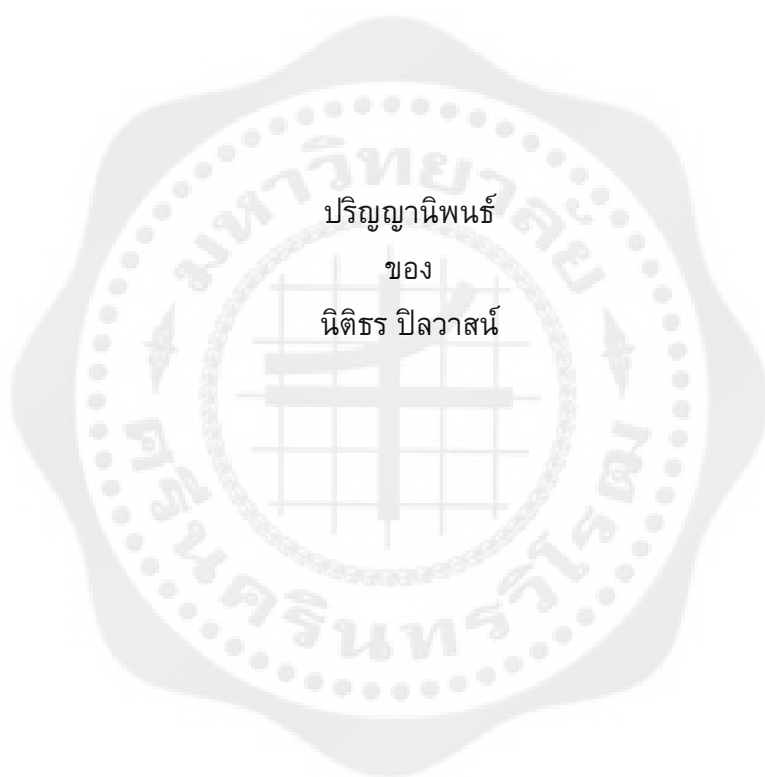


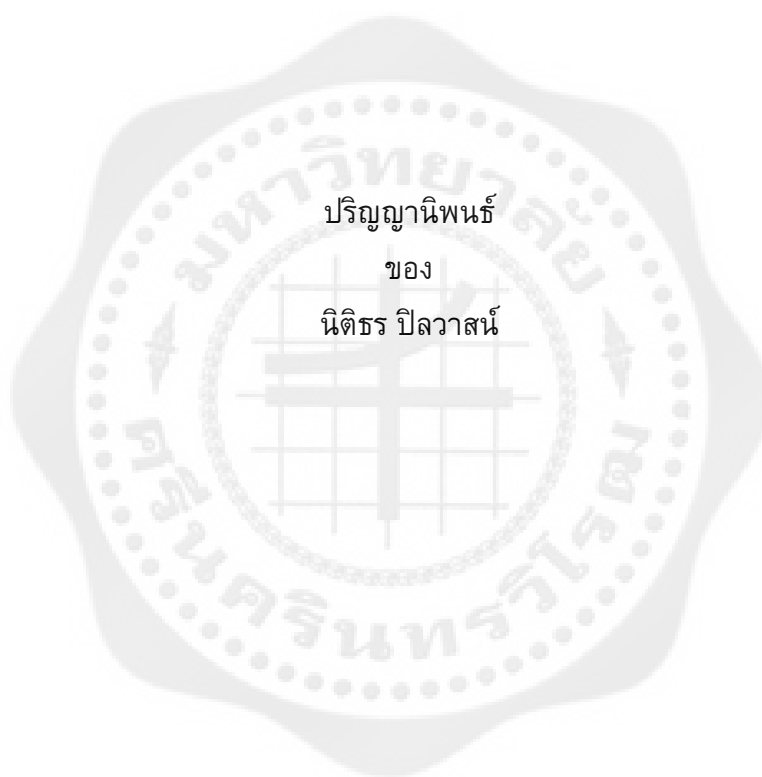
การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูปฐมวัย



ปริญญานิพนธ์
ของ
นิติธร ปิลวาสน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและ
การจัดการเรียนรู้ (การศึกษาปฐมวัย)
สิงหาคม 2560

การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูปฐมวัย

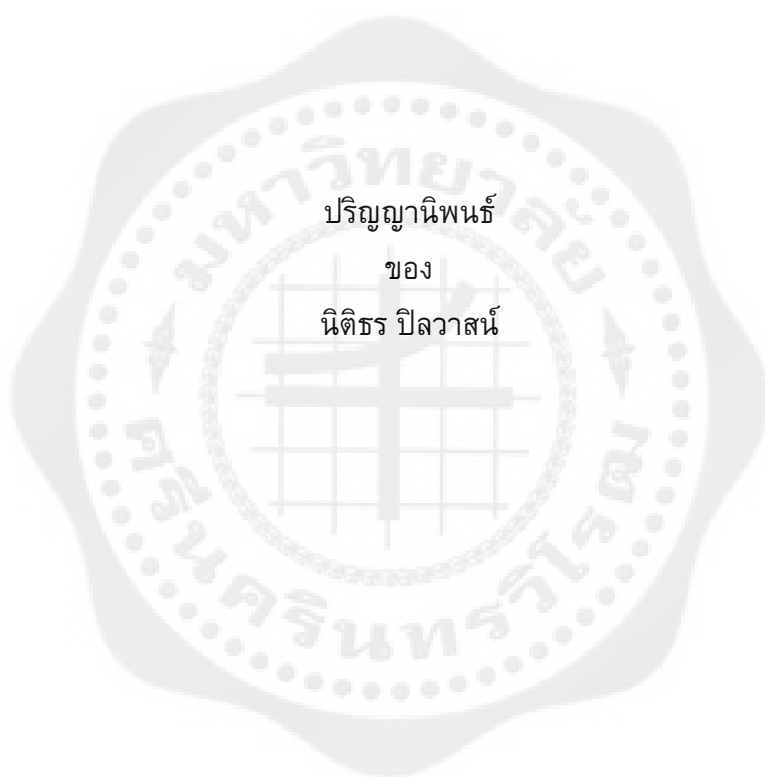


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและ
การจัดการเรียนรู้ (การศึกษาปฐมวัย)

สิงหาคม /2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูปฐมวัย



ปริญญานิพนธ์
ของ
นิติธร ปิลวาสน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและ
การจัดการเรียนรู้ (การศึกษาปฐมวัย)
สิงหาคม /2560

นิติธร ปิลวาสน์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการ

เรียนรู้ของครูปฐมวัย. ปริญญาโท ปร.ด. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริมา ภัฏโณนนตพงษ์, รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด

ภัฏโณนนตพงษ์, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้างหลักสูตรฝึกอบรม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูปฐมวัยที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2... เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบจำนวน 240 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่มีคะแนนการประเมินต่ำสุด จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบประเมินการรับรู้การปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และหลักสูตรฝึกอบรม SECRES

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการมีบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 2) ได้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ประกอบด้วยขั้นตอนการฝึกอบรม 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการกระตุ้นการเรียนรู้ ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน ขั้นสะท้อนคิดไตร่ตรอง ขั้นประเมินผล และขั้นสรุปบทเรียน และ 3) ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES มีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีขนาดส่งผลต่อคะแนนรวม และมีคะแนนรายด้านทุกด้านระดับมาก

A FACTOR ANALYSIS AND DEVELOPMENT LEARNING MANAGEMENT
QUALITY OF PRESCHOOL TEACHER



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for Doctor
Of Education Degree in Early Childhood Education
At Srinakharinwirot University
August 2017

Nititorn Pinlawat. (2017). *A Factor Analysis and Development of Learning*

Management Quality of Preschool Teachers. Dissertation Ph.D.

(Early Childhood Education). Bangkok : Graduate School ,

Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc.Prof.Dr. Sirima

Pinyoanuntapong, Assoc. Prof. Dr.Boonchird Pinyoanantapong ,

Dr. Rachan Boontima.

The purpose of this research is to analyze factors and develop the quality of learning management among preschool children. The study was carried out through factor analysis, training course design and quality development of the learning management of preschool teachers using a SECRES training course. The sample used in the study was first year and second year Kindergarten teachers. The sample of two hundred and forty teachers, selected by stratified random sampling studied the factors while the sample of twenty teachers with the lowest evaluation scores participated a SECRES training course. The research instruments were a questionnaire to evaluate the perception of practice about the learning management quality of preschool teachers and the SECRES training course.

The research results were concluded as follows. 1) Regarding the quality of learning management of preschool teachers, there were four factors: experience plans for preschool children; arrangement of atmosphere and environment to facilitate learning; plans to build relationships with parents and the community; and personalities to promote learning with happiness. 2) A SECRES training course was required. The course was comprised six training steps: Stimulation; Experiences; Co-construction; Reflection; Evaluation; and Summarize.. 3) According to the results of the quality development of the learning management of the preschool teachers through the SECRES training course, the scores after experiment were higher than those of before the experiment with statistical significance at the level of .01 and the effect sizes of the total score and all individual areas were at a high level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ของ
นิติธร ปิลวาสน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้
(การศึกษาปฐมวัย)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริมา ภิญโญนนตพงษ์)

.....ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.อารี สัตถ์หวี)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริมา ภิญโญนนตพงษ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ และอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลลาชีวะ ศาสตราจารย์ อารี สันหณวี ที่ได้เสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากร ศึกษานิเทศก์ ครูปฐมวัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้องนิสิตสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจสนับสนุนช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่คุณพ่อ ชูศักดิ์ ปิลวาสน์ คุณแม่พะยอม ปิลวาสน์ ผู้วางรากฐานชีวิตและการศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ได้รับความสำเร็จในทุกวันนี้

นิติธร ปิลวาสน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	10
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	10
ความสำคัญของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	11
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ระยะเวลาในการวิจัย.....	12
ตัวแปรที่ศึกษา.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
สมมติฐานการวิจัย.....	24
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	26
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	29
มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย.....	40
คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	45
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม SECREs	
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	67
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมปฏิบัติการ	
แบบ SECREs.....	67
การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	101
กรอบแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรม SECREs เพื่อพัฒนาคุณภาพ	
การจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	119
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	123
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138
การจัดกระทำข้อมูล.....	140
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการวิจัย.....	170
การอภิปรายผล.....	174
ข้อเสนอแนะ.....	188
บรรณานุกรม.....	189
ภาคผนวก.....	199
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	212

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แบบแผนการทดลอง Randomized One Group Pretest – Posttest Design.....	138
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัย.....	145
3 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติด้านการจัดทำหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย.....	146
4 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติ ด้านการจัดทำแผนการ จัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	147
5 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	148
6 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติ ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก.....	149
7 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติด้าน การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย.....	150
8 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติด้าน การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข	151
9 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้ข้อรายการปฏิบัติด้าน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน.....	152
10 ค่าดัชนี KMO (Kaiser Meyer-Olkin) และการทดสอบนัยสำคัญค่า Bartlett's test	153
11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกนของรายการปฏิบัติเกี่ยวกับ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	155
12 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์พหุกำลังสอง ของคะแนนแบบประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	159
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินหลักสูตร ฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโยผู้เชี่ยวชาญ.....	163
14 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่า Paired-Sample t-test และขนาดส่งผลของคะแนน องค์ประกอบการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ประเมิน ก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม.....	164
15 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่า Paired-Sample t-test และขนาดส่งผลของคะแนน ตัวบ่งชี้การปฏิบัติในสิ่งองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ประเมินก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม.....	166

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 องค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	19
2 หลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย...	23
3 กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	24
4 รูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ของคอลลีป (Kolb and the Experiential Learning Model. 1984).....	90
5 แสดงขั้นตอนการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ของชัยพร วิชาวุช (2542: 5).....	92
6 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ.....	93
7 หลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย..	118
8 ความสัมพันธ์ของค่าไอเกนกับจำนวนองค์ประกอบ Scree Plot.....	154
9 โมเดลการวัดสี่องค์ประกอบของคะแนนแบบประเมิน.....	158
10 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยหลังได้รับการฝึกอบรม.....	165

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคน โดยทั่วไป ประเทศต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงขึ้นในทุกด้าน กลไกการพัฒนาประเทศจึงไม่ได้อยู่ที่ระบบทุนหรือทรัพยากร แต่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจะมุ่งไปที่คุณภาพของคนซึ่งเป็นกลไกหลักของการพัฒนาในทุกด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ได้มีนโยบายที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2555: 2)การพัฒนาคน คือ การให้คนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต.2551: ออนไลน์) กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาแล้วต้องได้รับการศึกษา ด้วยการฝึกฝนและเรียนรู้จากมนุษย์คนอื่น การศึกษาจะพัฒนาบุคคลทางด้านพฤติกรรมจิตใจและสติปัญญา การพัฒนา3 อย่างนี้จะต้องอิงอาศัยและเสริมซึ่งกันและกัน จะแยกกันไม่ได้ในกระบวนการพัฒนามนุษย์ ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตด้วยความมีปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการมาตรา 6 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 3) การพัฒนาคนด้วยการให้การศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายและต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยให้คนได้รับการศึกษาตั้งแต่วัยแรกเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี นั่นคือ การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ทั้งนี้ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีปรัชญาในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ5ปี บนพื้นฐานของการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเอง และสังคม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 5) การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นช่วงระยะที่สำคัญที่สุดของพัฒนาการทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคม และบุคลิกภาพประสบการณ์และการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้ในระดับต่อไป นักปรัชญา นักจิตวิทยา และนักการศึกษาต่างตระหนักและมีความเห็น

ตรงกันว่า เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความเฉพาะและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ควรได้รับการอบรมเลี้ยงดู การดูแลเอาใจใส่ และควรได้รับการศึกษาให้สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของเด็กในวัยนี้ ซึ่งจะต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเฉพาะเหมาะสม และมีความแตกต่างไปจากการศึกษาในระดับอื่นๆ (สิริมา ภิญโญนนตพงษ์. 2550: 2) ซึ่งสอดคล้องกับกุลยา ตันติผลาชีวะ (2551: 14) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กได้รับการดูแล (care) และเลี้ยงดูเด็กให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการควบคู่กับการให้การศึกษา (education) เพื่อส่งเสริมการปรับตัวเข้ากับสังคม ทักษะทางปัญญา และพัฒนาการในทุกด้านเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาต่อไป

การจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพได้มากขึ้นย่อมขึ้นอยู่กับกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดขึ้นตลอดเวลา กลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญดังกล่าวคือ ผู้ให้การศึกษาและอบรมเลี้ยงดูเด็กหรือครู การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงต้องให้ความสำคัญกับครูหรือผู้ดูแลเด็กในการที่นำหลักสูตรไปปรับใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กโดยยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ครอบคลุมเด็กทุกประเภททั้งเด็กปกติ เด็กพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมอย่างสมดุล ผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงด้วยการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าเหมาะสมกับวัยเพื่อให้เด็กเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 8-9) ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 5) ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะมีหลักสูตรที่ดี มีสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่จะหาประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ถ้าขาดครูที่มีคุณภาพ และครูไม่สามารถนำสิ่งต่างๆ เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ ดังที่ สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ (2550: 13-14) ได้กล่าวถึงคุณภาพของครูปฐมวัยว่า หัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษาปฐมวัย คือคุณภาพของครูปฐมวัย ครูปฐมวัยควรพัฒนาให้มีความรู้ และระดับการเตรียมที่เฉพาะเจาะจงในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย หรือมีความรู้เรื่องพัฒนาการเด็ก มีการตื่นตัวและติดตามวิทยาการความรู้ปัจจุบัน และครูควรได้รับการฝึกฝนให้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยอย่างจริงจัง เพื่อนำหลักการและทฤษฎีไปใช้กับเด็กได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งอัตราส่วนระหว่างครูกับเด็กควรมีความเหมาะสมเพื่อให้ครูสามารถจัด

ประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลเด็กได้อย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับมอริสัน (Morrison. 2011: 4) ที่กล่าวถึงครูปฐมวัยที่มีคุณภาพว่า ครูปฐมวัยต้องมีทั้งคุณลักษณะความเป็นครูและมีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการสอน และสามารถสร้างหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมกับเด็กในแต่ละประเภท อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและครอบครัวของเด็กด้วย ดังนั้นคุณภาพของครูปฐมวัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาในระดับต่างๆ ได้ ซึ่งไม่เพียงแต่คุณภาพของครูปฐมวัยเท่านั้น แต่การจัดการศึกษาในทุก ระดับและทุกสถานศึกษาต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้หากสถาบันการศึกษาทุกระดับมีครูที่มีคุณภาพ ย่อมเป็นสิ่งที่เชื่อได้ว่า การพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านจะต้องประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก (ยนต์ ชุ่มจิต. 2550: บทนำ)

จากการศึกษาคุณภาพของครูปฐมวัยพบว่า มีหน่วยงานในระดับนโยบายภายในประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานและคุณภาพของครูปฐมวัยซึ่งมีองค์ประกอบทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งการปฏิบัติตนอันเป็นแบบอย่างที่ดีของความเป็นครูสำหรับนโยบายด้านการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัยในประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 14) จากความในมาตรา 53 และมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งประกอบด้วยวิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และวิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวงส่งผลทำให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546: 1-6)

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้ มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ด้าน คือมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน สำหรับมาตรฐานความรู้ที่กำหนดว่า ครูต้องมีคุณสมบัติ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภากำหนด โดยมีความรู้ในด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครูส่วนประสบการณ์วิชาชีพของครูนั้นครูต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด คือ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ สำหรับมาตรฐานวิชาชีพครูประการที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มาตรฐานย่อย จำนวน 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติจริงได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อสารการเรียนรู้การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ใฝ่เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และมาตรฐานการปฏิบัติตน ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ 3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดที่บ่อนทำลายเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ 7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วย

ความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ 8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ 9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547: 1-19)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา(สมศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระมีหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้กำหนดตัวบ่งชี้ในประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกกรอบสาม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณภาพของครูปฐมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้อยู่ 6.6 ครูหรือพี่เลี้ยงเด็กส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก และได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ 1) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กตามวัยอย่างเหมาะสมตามบริบทของท้องถิ่น 2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เด็กมีโอกาสนในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ 3) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและร่างกายของเด็ก 4) จัดสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก 5) จัดสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นและสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม 6) จัดสภาพแวดล้อมที่ป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก 7) มีการวางแผนและจัดระบบการประเมินพัฒนาการเด็กที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8) ติดตาม บันทึก และประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย 9) นำผลการประเมินพัฒนาการเด็กทุกด้านไปใช้เพื่อการพัฒนาเด็กและพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 10) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนนำผลประเมินไปพัฒนาเด็ก(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554: 10-16)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยในส่วนที่เป็นมาตรฐานการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้แก่ 1) ครูเข้าใจปรัชญา หลักการ และธรรมชาติของการจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์ 2) ครูจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ครูบริหารจัดการชั้นเรียนที่สร้างวินัยเชิงบวก 4) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก 5) ครูใช้เครื่องมือการวัดประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างหลากหลาย และสรุปรายงานผลพัฒนาการของเด็กต่อผู้ปกครอง 6) ครูวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการจัดประสบการณ์ 7) ครูจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา 8) ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก และผู้ปกครอง 9) ครูมีวุฒิและความรู้ความสามารถ

ในด้านการศึกษาปฐมวัย และ 10) ครูจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็ก(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 3)

จากการศึกษาคุณภาพของครูปฐมวัยตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานครูปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สรุปได้ว่า คุณภาพของครูปฐมวัยประกอบด้วยความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองแบบองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและบุคลิกภาพ สอดคล้องกับธรรมชาติและวัยของผู้เรียน อันนำไปสู่การบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และมาตรฐานคุณภาพครูตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถแบ่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย การออกแบบหลักสูตร การวิเคราะห์รูปแบบและองค์ประกอบของหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ กำหนดความต้องการของผู้เรียน การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร 2) การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ โดยวิเคราะห์ความต้องการความสนใจของผู้เรียน มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้ปฏิบัติจริง ให้เด็กริเริ่มกิจกรรมอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาทักษะการคิด รวมทั้งการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม จัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้มีความอบอุ่น ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก และป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก 5)การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและจัดระบบการประเมินพัฒนาการเด็ก เลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม หลากหลาย และเน้นการประเมินเด็กตามสภาพจริง ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 6) การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณลักษณะของความเป็นครู และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 7) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการบริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชนด้วย (Carol. 1990, Essa.1996,Hildebrand. 1997, Rodger, Bruce.2006, Brewer. 2007)

การพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องยึดหลักการ ทฤษฎี เทคนิควิธีการที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคคลในวัยนี้ ครูปฐมวัยเป็นวัยผู้ใหญ่ซึ่งจะมีลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษ แตกต่างจากวัยอื่น ลักษณะการ

เรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายใน บรรยากาศการเรียนรู้ต้องมีความเป็นกันเอง สถานการณ์การเรียนรู้ต้องท้าทายต่อความสามารถและสร้างความสำเร็จ รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ต้องเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสะท้อนประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ อีกทั้งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อวิชาชีพหรือหน้าที่การงานของเขาโดยตรง เนื่องจากบุคคลในวัยผู้ใหญ่จะมุ่งให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จในเรื่องของหน้าที่การงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้หรือสร้างประสบการณ์ให้กับวัยผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยาสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในเรื่องการสร้าง ความเข้าใจลักษณะเฉพาะของบุคคลในวัยนี้ที่ต่างก็มีประสบการณ์ที่ได้รับการสะสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การเรียนรู้จึงควรเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ และการดึงประสบการณ์เดิมของเขาเหล่านั้นให้ออกมาได้มากที่สุดและการเรียนรู้ควรเกิดจากการสร้างความพร้อมและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงสาระที่เรียนควรเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและความต้องการที่กำลังประสบอยู่มากกว่าการให้ความสำคัญกับเนื้อหาวิชา (โมห์มัด อับดุลกาเดร์. ม.ป.ป.: 92:106) นอกจากนี้โนลล์ (Knowles. 1978: 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ควรคำนึงในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ดังนั้นวิธีการหลักสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self - Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จึงต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการสอน สถานที่สอน และประการที่สำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace Learning)

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการให้ความรู้โดยการศึกษาเอกสาร คู่มือ การนิเทศ การประชุม การเยี่ยมชั้นเรียน ฯลฯ เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วพบว่า สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ด้วยการใช้รูปแบบการฝึกอบรม เนื่องจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคคล รูปแบบการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ดังที่ บัคเลย์และคาเพิล (Buckley;& Caple.2009: 13) กล่าวว่า การวางแผนและการ

พัฒนาบุคคล ทั้งด้านความรู้ เจตคติและทักษะ สามารถทำได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับบุคคลนั้น ซึ่งช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาผลงานวิจัยของเยาวมาลย์ วิเศษ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัยโรงเรียนในสังกัดคณะนักบวชในเขตอัครสังฆมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบปฏิบัติการมาใช้ในการฝึกอบรม ดังที่โลเรนเซน (Lorenzen.2001: Online) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบปฏิบัติการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียนให้มากที่สุด บทบาทของผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สืบเสาะ (Discover) หาความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่ครูเปลี่ยนจากบทบาทผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543: 49-50) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติการคิด(Active Learning) ซึ่งเป็นการเรียนที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองทั้งได้คิดได้กระทำโดยมีครูเป็นผู้มีส่วนร่วมให้ความเห็นในการสร้างความเข้าใจหรืออธิบายเมื่อผู้เรียนสงสัยการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติการคิดนี้จะทำให้พุทธิปัญญาของผู้เรียนสร้างเครือข่ายความรู้ใหม่ทั้งองกวมหรือขยายพื้นฐานความรู้เดิมให้กว้างขวางขึ้น พื้นฐานการปฏิบัติการคิด เชื่อว่า “การเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากการเรียนรู้นั้นไม่ใช่กระบวนการคิด”ดังนั้น การนำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แต่จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยพบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีน้อยมาก และส่วนใหญ่จะเป็นการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย และไม่พบว่ามีการศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมมาตรฐานคุณภาพครูปฐมวัยทุกด้าน จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการให้ความรู้โดยการศึกษาเอกสาร คู่มือการนิเทศ การประชุม การเยี่ยมชั้นเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ที่มีแนวคิดว่า การรับรู้จากจิตสำนึกด้านบวก จะถูกบันทึกข้อมูลลงในจิตใต้สำนึกกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ที่มีแนวคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากผลกรรมที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และพฤติกรรมของคนเราจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุจากการได้รับการเสริมแรง ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่มีแนวคิดว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับการสร้างคามภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและ

ครอบครัวยุคใหม่ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ที่มีแนวความคิดว่า การเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium) แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่มีแนวความคิดว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวิธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ มีผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างไปจากผู้เรียนแบบดั้งเดิม ที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง และการเรียนรู้มีผลกระทบต่อผู้เรียนในทุกๆ ด้าน ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ที่มีแนวความคิดว่า การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีความหมายต่อผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ (Bruner) ที่มีแนวความคิดว่า การที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยในการสะสมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้ และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่มีแนวความคิดว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีลักษณะแตกต่างไปจากการเรียนรู้ของบุคคลในวัยอื่น คือการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคลในวัยนี้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจ อยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละลายพฤติกรรมของครูปฐมวัย และให้การเสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมในขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการรับรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อจะได้รับการเสริมสร้าง

ประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงานตามความคิดของตนเองโดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งจะให้ออกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S -Summarize) เป็นขั้นของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบการนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อจะได้นำผลงานไปจัดนิทรรศการเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้ง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยการใช้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ด้านการมีคุณลักษณะบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีองค์ประกอบ มีอะไรบ้าง
2. หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีรูปแบบอย่างไร มีลักษณะอย่างไร
3. หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้มากน้อยเพียงไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRES

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ส่งผลให้ทราบว่าพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในด้านใดบ้าง และจะพัฒนาโดยการฝึกอบรมได้อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในประชากรกลุ่มอื่น

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อครูปฐมวัยซึ่งครูปฐมวัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เป็นไปตามวัย การที่ครูปฐมวัยได้รับการฝึกอบรมให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยคุณภาพด้านหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย คุณภาพด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างชุมชนซึ่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครูปฐมวัยในการนำความรู้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยในระดับต่างๆต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRES

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฐมวัย ที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และ ปีที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 จำนวน 324 โรง รวมทั้งสิ้น จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในระยะการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นครูปฐมวัยที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ประมาณ 240 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 ซึ่งได้มาจาก

การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นย่อย (Strata) และเลือกตัวอย่างที่เป็นสัดส่วน (สิน พันธุ์พินิจ. 2553: 122-124) ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 240 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นครูปฐมวัยที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 ปีการศึกษา 2558 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม จำนวน 20 โรงเรียน ละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 คน มาเป็นกลุ่มทดลองเพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ระยะเวลาในการวิจัย

1. ระยะเวลาในการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558
2. ระยะเวลาในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558
3. ระยะเวลาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ระยะเวลาในการทดลอง 6 วัน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรโครงสร้าง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
 - 1.1.2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.1.4 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก
 - 1.1.5 การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
 - 1.1.6 การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี

ความสุข

- 1.1.7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2 ตัวแปรชี้วัด ประกอบด้วย
 - 1.2.1 การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
 - 1.2.1.1 วางแผนจัดทำหลักสูตร
 - 1.2.1.2 นำหลักสูตรไปใช้

- 1.2.1.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร
- 1.2.2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 1.2.2.1 กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์
- 1.2.2.2 วางแผนการจัดประสบการณ์
- 1.2.2.3 ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน
- 1.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 1.2.3.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน
- 1.2.3.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.2.3.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก
- 1.2.4 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก
- 1.2.4.1 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน
- 1.2.4.2 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นและปลอดภัย
- 1.2.4.3 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก
- 1.2.5 การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
- 1.2.5.1 วางแผนและจัดระบบการวัดและประเมินผล
- 1.2.5.2 วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 1.2.5.3 นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์
- 1.2.6 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี
- 1.2.6.1 มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
- 1.2.6.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย
- 1.2.6.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.2.7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2.7.1 วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2.7.3 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2.7.3 ให้บริการผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ
2. ตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีดังนี้
- 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRETS
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวัด

และประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **หลักสูตรฝึกอบรม SECRES** หมายถึงแบบแผนหรือแนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้ครูปฐมวัยได้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบที่นำไปสู่กระบวนการหรือขั้นตอนการฝึกอบรมที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละลายพฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ และให้การเสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการเรียนรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าให้ครูปฐมวัยต้องการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จากการให้ฟังบรรยาย ชมวีดิทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 6 ขั้นสรุปทบทวน (S - Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง จากนั้นนำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

2. คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

2.1 การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการวางแผนจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์รูปแบบหลักสูตร องค์ประกอบหลักสูตร เลือกสาระการเรียนรู้และประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการ การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ วัดและประเมินผล ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดกิจกรรมประจำวันตามหน่วยการเรียนรู้ ดำเนินการจัดกิจกรรมครบทั้ง 6 กิจกรรม ใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเรื่องที่เรียน และบริบทของผู้เรียน วัดและประเมินพัฒนาการระหว่างเรียนและเน้นการประเมินตามสภาพจริง ความสามารถในการประเมินผลการจัดทำหลักสูตร ประเมินเอกสารประกอบหลักสูตร ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ประเมินตนเองของผู้สอนระหว่างและหลังจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นิเทศและประเมินเพื่อนครูปฐมวัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการกำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์ เขียนจุดประสงค์ที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน เขียนสาระการเรียนรู้และประสบการณ์สำคัญที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ เขียนกิจกรรมการเรียนรู้ได้สัมพันธ์จุดประสงค์และการวัดประเมินผล บันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์พร้อมนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงการเรียนการสอน ความสามารถในการวางแผนจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ วิเคราะห์ความต้องการสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดหน่วยการเรียนรู้ วิเคราะห์บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียน กำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 สาระ และวิเคราะห์ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและอายุของเด็ก กิจกรรมมีความสัมพันธ์ทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป ออกแบบกิจกรรมให้มีการบูรณาการทั้ง

ทางด้านเนื้อหา กิจกรรมและทักษะ และออกแบบกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านกิจกรรมและเวลา

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการจัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน จัดกิจกรรมประจำวันได้ครบทั้ง 6 กิจกรรม จัดกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเนื้อหา กิจกรรม และเวลา จัดกิจกรรมได้ครอบคลุมประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน จัดกิจกรรมโดยบูรณาการนวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กลงมือกระทำและปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดกิจกรรมให้เด็กค้นพบสาระสำคัญและองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดที่หลากหลาย จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้วยการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เน้นของจริง และเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยใช้คำถามหลายระดับเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็ก จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยใช้ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเด็ก และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ตามบริบทของโรงเรียน

2.4 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียนด้วยการจัดให้มีมุมประสบการณ์การเรียนรู้ภายในห้องเรียนอย่างน้อย 3 -5 มุม จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ประจำมุมได้อย่างเพียงพอ สอดคล้องและหลากหลาย จัดให้มีเครื่องเล่นสนามอย่างหลากหลาย มีพื้นที่ให้เด็กได้วิ่งเล่น ออกกำลังกาย จัดวางตำแหน่งมุมประสบการณ์และเครื่องเล่นสนามได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย ด้วยการปรับสภาพภายในห้องเรียนให้มีลักษณะคล้ายบ้าน โดยแบ่งพื้นที่ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม จัดวัสดุอุปกรณ์ประจำมุมประสบการณ์ได้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการเข้าใช้ จัดให้มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่างๆภายในโรงเรียนที่ไม่เป็นอันตรายต่อเด็กจัดให้มีข้อตกลงในห้องเรียนที่มาจากการเสนอความคิดของเด็กและครู ความสามารถในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก โดยจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

2.5 การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการวางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล โดยออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินได้เหมาะสมและมีความหลากหลาย จัดทำบันทึกผลการวัดประเมินได้อย่างเหมาะสมจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการได้อย่างเหมาะสม สร้างเครื่องมือวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างมีคุณภาพ ความสามารถในการวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ใช้วิธีการวัดและประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เปิดโอกาสให้เด็ก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็ก บันทึกผลการวัด

และประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้อง เป็นระบบ ตรวจสอบได้ ความสามารถในการนำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์ โดยรายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และซ่อมเสริมเด็กที่ล่าช้า จัดทำหลักฐานการประเมินพัฒนาการที่เป็นสารสนเทศของโรงเรียน

2.6 การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข หมายถึง การที่ครูปฐมวัยมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยการแต่งกายได้เหมาะสมกับความเป็นครูปฐมวัยและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก พูดและสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพกับเด็ก มีความมั่นใจในตนเองด้านการพูด การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาตนเองด้านวิชาการและนำผลที่ได้มาพัฒนาบุคลิกภาพและการทำงาน การมีคุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย โดยปฏิบัติต่อเด็กตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ และตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้เด็กปฐมวัย แสดงออกและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ แสดงออกด้วยความเป็นมิตร พูดจาสุภาพอ่อนโยน ปฏิบัติต่อเด็กด้วยความเท่าเทียม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยทุ่มเทเวลา กำลังกาย กำลังความสามารถให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดูแลให้ความรัก ความเอาใจใส่เด็กทุกคน อย่างเท่าเทียมกันอบรมสั่งสอนให้เด็กทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนในกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ

2.7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึงความสามารถของครูปฐมวัยในการวางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยจัดทำข้อมูลบันทึกความต้องการปัญหาของผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบ การจัดทำ SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสของโรงเรียน จัดทำโครงการพัฒนาผู้ปกครองและชุมชนไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน จัดทำบันทึกข้อมูลภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้ปกครองและชุมชนจัดขึ้นในโอกาสต่างๆตามตามวัฒนธรรมประเพณี สนับสนุนกำลังกาย กำลังทรัพย์ เวลา กับกิจกรรมที่ผู้ปกครองและชุมชนจัดขึ้น เชิญผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน ความสามารถในการให้บริการผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ โดยจัดทำสารสนเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครองและชุมชน จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เด็กและผู้ปกครอง จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแก่ผู้ปกครองและชุมชน ใช้กิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียน

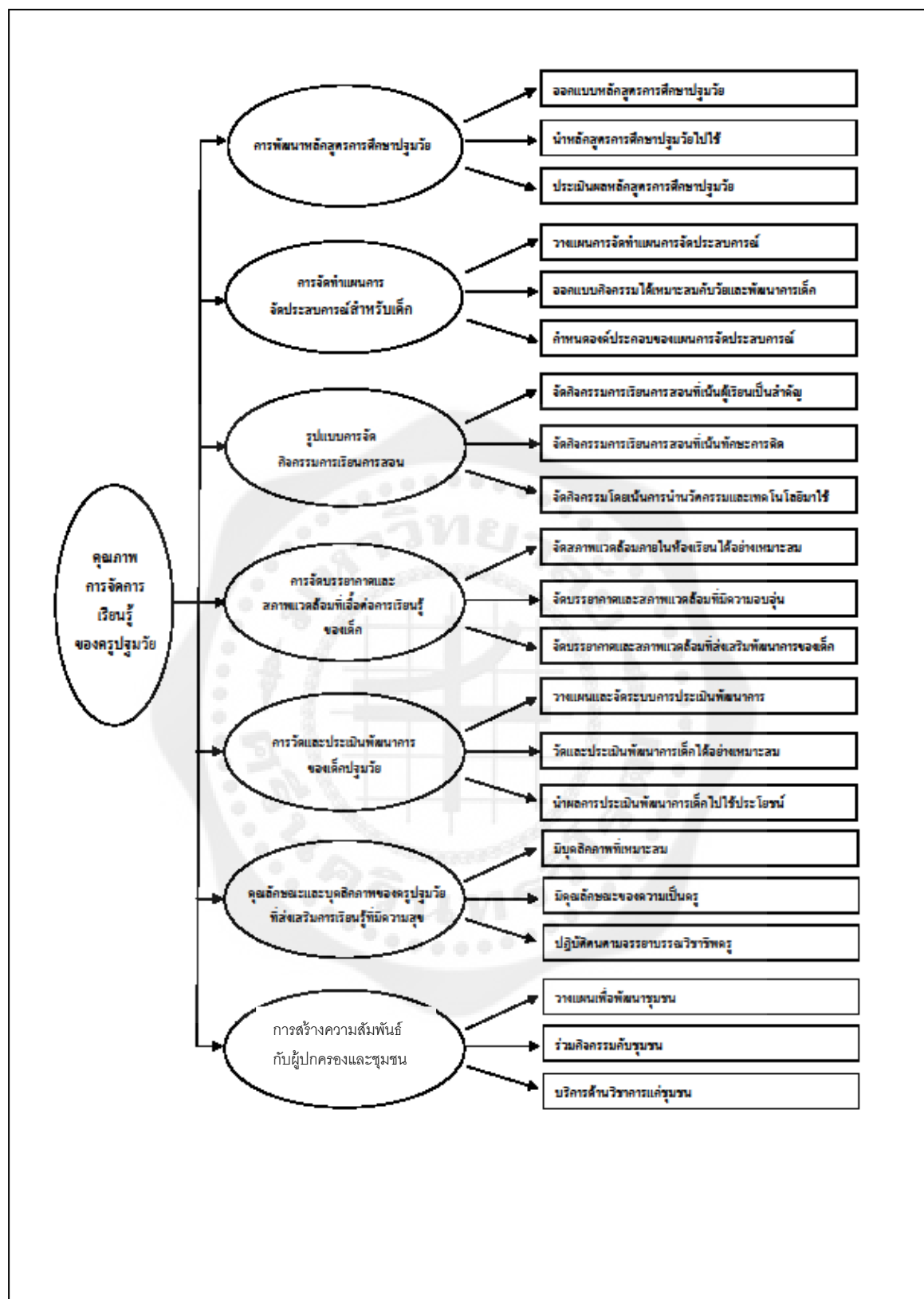
3. ครูปฐมวัย หมายถึง ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 และอนุบาลปีที่ 2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ในการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วย การจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน ว่าครูปฐมวัยมีองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้จำนวน 7 ด้านหรือไม่ และตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านมีอะไรบ้างโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ แนวคิด และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัยในประเด็นต่างๆดังนี้ 1) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 3) วิธีการพัฒนาครูปฐมวัยให้มีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และ 4) วิธีการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยเพื่อให้ได้ตัวแปรชี้วัด และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีตัวแปรชี้วัดที่แสดงถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ดังภาพประกอบ 1 และนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม TBM SPSS และ AMOS 20 เพื่อยืนยันองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยว่ามี 7 องค์ประกอบหรือไม่ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ดังภาพประกอบ 1



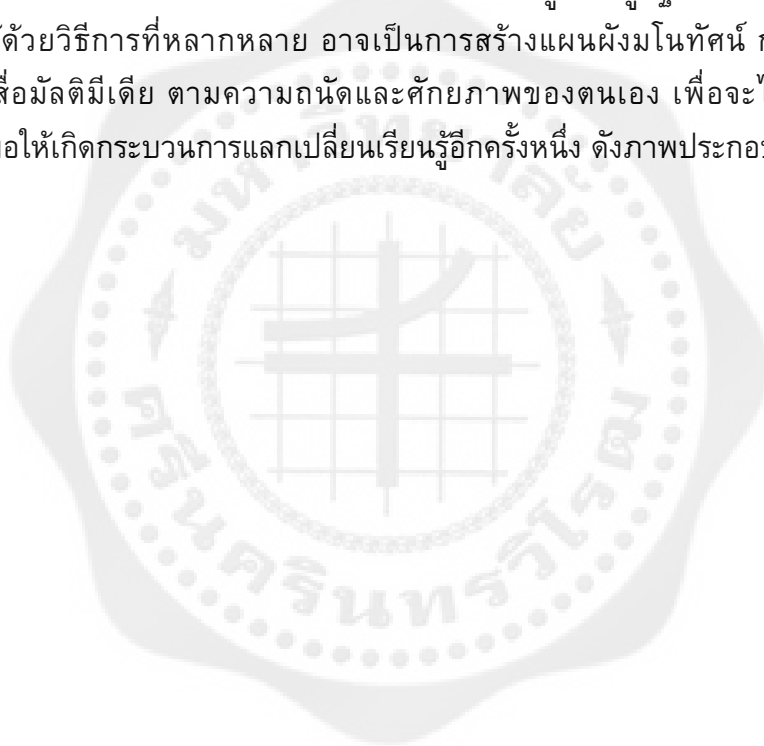
ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในระยะที่ 1 ทำให้เกิดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ที่มีแนวคิดว่าการบรรจุข้อมูลด้านบวกหรือลบลงไปในจิตใต้สำนึกโดยอัตโนมัติ (Unconscious) การที่จิตสำนึก (Conscious) รับรู้ความรู้สึกนึกคิดดีๆ บ่อยๆ เป็นการใส่โปรแกรมใหม่ในตัวจิตกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น 2) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ที่มีแนวคิดว่าการกระทำของบุคคลเป็นผลพวงมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องมาจากผลกรรมที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และพฤติกรรมของคนเราจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุจากการได้รับการเสริมแรง 3) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีแนวคิดที่มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว 4) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium) 5) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ (Bruner) มีแนวคิดว่าการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยให้การสะสมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้ 6) แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวិธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ให้ผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างไปจากผู้เรียนแบบดั้งเดิมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง และการเรียนรู้มีผลกระทบต่องานเรียนในทุกๆ ด้าน 7) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดย

การสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructivism) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเอง และด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไป สร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและ เมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียน สร้างขึ้นในตนเองนี้มีความหมายต่อผู้เรียน และ 8) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้า หากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) สถานการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่ เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ดังนั้นวิธีการหลัก สำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่าง ละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วน ลึกของผู้ใหญ่คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครู จึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำ หน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่ม มากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จึงต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียน การสอน เวลาที่ใช้ในการสอน สถานที่สอน และประการที่สำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้ ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace Learning)

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ทำให้ได้องค์ประกอบที่นำไปสู่กระบวนการ หรือขั้นตอนการฝึกอบรม SECRETS เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจ อยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลาย การละลาย พฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ และให้การ เสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนอง การรับรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์กระตุ้นเร้าให้ครูปฐมวัยต้องการ พัฒนา ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับ ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จากการ ให้ฟังบรรยาย ชมวีดิทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม

โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ซึ่งในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบททวน (S -Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้นำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง ดังภาพประกอบ 2

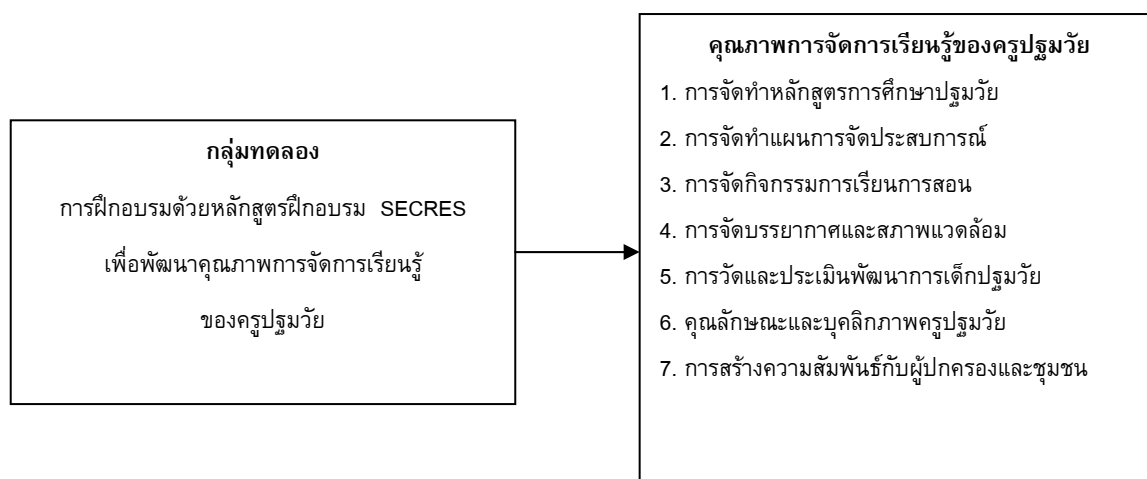




ภาพประกอบ 2 หลักสูตรฝึกอบรม SECRETS เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ระยะที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRETS

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 จำนวน 20 คน โดยกำหนดเป็นกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRETS เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Randomized Pretest - Posttest Design)(Creswell.2003: 170) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

สมมติฐานการวิจัย

1.คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน องค์ประกอบด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย องค์ประกอบด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และองค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.หลักสูตรฝึกอบรม SECRETS มีความเหมาะสมและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้

3. คะแนนเฉลี่ยคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ภายหลังได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอผลการค้นคว้าตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.1 การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561)

1.2 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

1.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

1.4 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย

1.4.1 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)

1.4.2 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

1.5คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.5.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.5.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.5.3 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.5.4 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.5.5 หลักสูตรการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.5.6 หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1.5.7 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.5.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมปฏิบัติการแบบSECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2.1ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมปฏิบัติการแบบSECRE

2.1.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์

2.1.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

2.1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์

2.1.5 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์

- 2.1.6 ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมปฏิบัติการแบบSECREs
 - 2.2.1 แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - 2.2.2 แนวคิดหลักการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ
 - 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้
- 2.3 การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
 - 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมสำหรับครูปฐมวัย
 - 2.3.2 มโนทัศน์ในการฝึกอบรม
 - 2.3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 2.4 หลักสูตรฝึกอบรม SECREs เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.1 การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

ประเทศไทยมีการตื่นตัวในการปฏิรูประบบต่างๆของบ้านเมืองอย่างกว้างขวางในส่วนของวงการศึกษา นั้นจะกล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากคนในสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา และพยายามหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษามาแล้ว 3 ครั้ง โดยเริ่มตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยทรงปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งสร้างความรู้ ทักษะและธำรงความเป็นเอกราชของชาติ ส่วนครั้งที่ 2 เมื่อพ.ศ. 2520 หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นการมุ่งสร้างการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม และในครั้งที่ 3 เมื่อพ.ศ. 2542 เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ควบคู่ไปกับการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และในครั้งนี้นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งที่ 4 ในปีพ.ศ. 2552 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา

จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ”แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่มีประชาชนมีความรู้สูง ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีความเจริญตามไปด้วย (วิทยากร เชียงกูล. 2545) ในส่วนของประเทศไทยนั้นจากรายงานสถานการณ์ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย ประจำปี 2550 ภาพรวมในการศึกษาของประชาชนยังมีความรู้ไม่เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสาเหตุของการปฏิรูปการศึกษามาจากปัจจัยต่างๆดังนี้1). สถานะของประเทศไทยในสังคมโลก ประเทศไทยเป็นประเทศ

ขนาดกลาง มีรายได้เฉลี่ยรายหัวของประชากรค่อนข้างต่ำ คุณภาพของประชากรยังด้อยกว่าประเทศอื่นๆ มาตรฐานความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ยังอยู่ระดับต่ำ การที่เศรษฐกิจสังคมโลกมีการแข่งขันเพื่อตัวใครตัวมันมีมากขึ้น ความไม่สมดุลมากขึ้น และการเติบโตทางการผลิตการค้าชะลอตัว ทำให้เศรษฐกิจไทยที่ต้องพึ่งพาเศรษฐกิจโลก พื้นตัวได้ยาก จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาดังกล่าว 2). สภาวะและปัญหาของการศึกษาไทย รัฐยังให้ความสำคัญกับการศึกษาปฐมวัยน้อยเกินไปทั้งที่เด็กในวัยนี้ เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญที่สุด สมองกำลังพัฒนาสูงเรียนรู้ได้ไว หากพลาดโอกาสนี้จะส่งผลลบทั้งชีวิต ทั้งในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ยังไม่บริการอย่างทั่วถึงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในส่วนของครูคณาจารย์ ปัญหาส่วนใหญ่คือ การขาดแรงจูงใจและขาดความรู้ความสามารถและที่สำคัญรัฐบาลขาดงบประมาณในการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดความล่าช้าของการดำเนินงาน ครูขาดแรงจูงใจ เป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ ขาดงบประมาณ ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีน้อยและไม่ทันสมัย กระบวนการเรียนรู้ครูยังขาดทักษะในกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูยังสอนแบบเดิมไม่มีการพัฒนา ตลอดจนการบริหารจัดการของผู้บริหารยังไม่มีความสามารถเพียงพอในการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคม การศึกษาย่อมต้องพัฒนาให้สอดคล้องกันไปด้วย จากสาเหตุดังกล่าวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องร่วมมือกันในการหาแนวทางปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นการปฏิรูปที่ผ่านมาทั้งสำเร็จและความล้มเหลวเนื่องจากข้อบ่ายและการกีดในการปฏิรูปค่อนข้างกว้างขวางและมากมายเกินไป ทำให้นโยบายในบางเรื่องยังไม่สามารถทำให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิรูปที่ผ่านมาส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีข้อจำกัดที่แสดงให้เห็นในหลายๆด้านได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนมีการเลียนแบบหลักสูตรของโรงเรียนอื่นซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เป็นของตนเอง ไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องและมาตรฐานของหลักสูตร และไม่สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ด้านบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร ครูมีภาระงานมากขึ้นและมีความกังวลในเรื่องหลักสูตรจนไม่มีเวลาในการเตรียมการเรียนการสอน ครูขาดทักษะในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูขาดความเข้าใจในการกำหนดหน่วยการสอนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย และขาดความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนยังไม่มี ความเข้าใจวิธีการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง มีการประเมินผลที่ไม่สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ที่คาดหวัง และครูผู้สอนไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง (อัญญรัตน์ ไตรศิลป์พิศรุต. 2546)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561) หัวใจสำคัญที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญที่สุดคือเรื่องของคุณภาพและโอกาส ด้านโอกาสมีนโยบายสนับสนุน ได้แก่ นโยบายการเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ 15 ปี ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1- มัธยมศึกษาปีที่ 6 โดย

รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณทั้งในเรื่องชุดนักเรียน ค่าเล่าเรียน หนังสือ อุปกรณ์การเรียน ค่าใช้จ่ายนอกสถานที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานที่ และมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่วนด้านคุณภาพรัฐบาลได้กำหนดให้จัดตั้งสถาบันกำหนดมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู จัดตั้งกองทุนพัฒนาชีวิตครู โครงการคืนครูให้นักเรียน จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ให้มีความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของครอบครัว ศาสนา ชุมชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการ โดยเฉพาะภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เน้นประเด็นหลัก 3 ประการคือ 1). คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งคนดีและมีใจรักมาเป็นครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1). เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ3). ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษา

และจากการที่รัฐบาลกำหนดกรอบภารกิจให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยให้มีความชัดเจนมากขึ้น ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับผิดชอบใน 5 ประเด็นหลัก คือ เรื่องของครู ให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนคิดและวิเคราะห์มากขึ้น อบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ประเมินและติดตามครูรายคน ทั้งก่อนและหลังการอบรม เน้นการนำผลไปใช้ นอกจากนี้ในเรื่องของหลักสูตรเน้นให้ครูพัฒนาผู้เรียนตามสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ยังขาดอยู่ ตลอดจนการปรับกระบวนการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) รวมทั้งระบบแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับนโยบายหลักเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ประกอบด้วยประเด็นหลักที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ใหม่ 12 นโยบาย ประเด็นหลักที่ 2 ครูยุคใหม่/ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลน 13 นโยบาย ประเด็นหลักที่ 3 สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ 9 นโยบาย และประเด็นหลักที่ 4 การบริหารจัดการใหม่ 8 นโยบาย ในส่วนของประเด็นหลักที่ 2 ครูยุคใหม่/ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลน ได้กำหนดนโยบาย จำนวน 13 นโยบาย ได้แก่ พัฒนาครูด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาครูประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ เร่งผลิตครูพันธุ์ใหม่ เร่งผลิตพัฒนาครูสาขาขาดแคลนและครูวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันผลิตครูให้มีความเข้มแข็ง ยกย่องครูสอนดี คืนครูให้กับศิษย์ พัฒนาศึกษานิเทศก์ยุคใหม่ ยกเครื่องระบบการบริหารงานบุคคล และปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครู พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับภารกิจของครู จัดระบบอุปถัมภ์พัฒนาครู สนับสนุนให้มีสถาบันครูศึกษาแห่งชาติ และยกระดับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2552)

จากสาระของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561) สรุปได้ว่ารัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งการพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานวิชาชีพครูในที่สุด

1.2 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาประกอบด้วยมาตรฐานด้านต่าง ๆ จำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน

1.2.1 วิชาชีพควบคุมทางการศึกษา

ลักษณะของวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพ(Profession)เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดย ผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับ **อาชีพ(Career)**ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นวิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมาเพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชนจึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพทางการศึกษานอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นเช่นแพทย์วิศวกรสถาปนิกทนายความพยาบาลสัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆแล้วยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศกล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศโดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยกำหนด

ให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

การประกอบวิชาชีพควบคุม

ครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภาดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสากำหนดผู้ไม่ได้รับอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับอนุญาตเข้าประกอบ วิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย
2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ
3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภากรรมการมาตรฐานวิชาชีพและบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้
4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษตกเตือนภาคทัณฑ์พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมนับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วยซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือศรัทธามีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

1.2.2 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาคือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพหมายถึงข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานหมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตนหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไปหากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็นจัดประชุมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งด้านการผลิตการพัฒนาและการประกอบวิชาชีพรวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ

วิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้วมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

1.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์

1.3.1.1 วิชาชีพมาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) ภาษาไทยสำหรับครู
- 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆสำหรับครู
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

1) สามารถใช้ทักษะในการฟังการพูดการอ่านการเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2) สามารถใช้ทักษะในการฟังการพูดการอ่านการเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

- 1) ปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

ภาค

ผู้เรียน

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม
- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

- 11) การจัดโครงการฝึกอบรมอาชีพ
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการวิจัย
- 2) รูปแบบการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย
- 4) กระบวนการวิจัย
- 5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- 9) การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) แนวคิดทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา
- 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

คุณภาพการเรียนรู้

นวัตกรรมการ	5) การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุง
	สมรรถนะ
การเรียนรู้ที่ดี	1) สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิด 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

- 1) ความสำคัญของวิชาชีพครูบทบาทหน้าที่ภาระงานของครู
- 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อดทนและรับผิดชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีวิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.3.2 มาตรฐานประสบการณ์ของครู

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของครู

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
- 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียนโดยการสังเกตสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
- 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรรวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้
- 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
- 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
- 6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะ

- 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
- 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
- 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอนตั้งแต่การจัดทำแผนการสอนปฏิบัติการสอนประเมินผลและปรับปรุง
- 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 4) การเลือกใช้การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
- 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้
- 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
- 10) การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
- 2) สามารถประเมินปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
- 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

1.3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่
เสมอการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูหมายถึงการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้นเช่นการประชุมการอบรมการสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการเป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่
ผู้เรียนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนหมายถึงการเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนหมายถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงหมายถึงการเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบนที่การสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอหมายถึงการประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่
ผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนหมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบหมายถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนหมายถึงการแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปการแต่งกายกิริยาอาการและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานขอสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึงการค้นหาลักษณะเจตจำนงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์หมายถึงการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆมาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆมีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองปัญหาต่างๆด้วยอารมณ์หรือแง่บวกแบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุกๆโอกาสมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญาจิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย

1.4.2 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีแนวคิดและหลักการในการประเมินคุณภาพภายนอกตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นคุณภาพของเด็กเป็นหลักเพื่อให้มั่นใจว่าเด็กได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตาม การศึกษาปฐมวัยถือเป็น

จุดเริ่มต้นในการพัฒนาเด็กให้มีรากฐานสำหรับความสามารถทั้งปวงในชีวิตสำหรับเพราะเป็นวัยที่ระบบประสาทและสมองกำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และกำลังสร้างใยประสาทเชื่อมประสานกันระหว่างเซลล์สมองปฐมวัยจึงเป็นวัยต้นท่อนของชีวิตที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่มีคุณภาพและได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆจะมีอิทธิพลต่อการวางรากฐานของพัฒนาการเด็กทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์จิตใจ สังคม และบุคลิกภาพ การศึกษาปฐมวัยจึงเป็นการสร้างพื้นฐานที่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำเนินชีวิตของเด็กต่อไป การพัฒนาคุณภาพเด็กจึงมีความสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาสมวัย เป็นพลเมืองไทยที่สามารถเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของตนเองและสังคม สามารถสืบสานวัฒนธรรมและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมภูมิปัญญาได้เหมาะสมต่อไป ระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบสามระดับการศึกษา (2-5 ปี) จึงมีแนวคิดและทิศทางการประเมินแบบอิงเกณฑ์ตามจุดเน้นของสถานศึกษา ประเมินผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพภายใน ประเมินโดยวิธีการและข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพ และเชิงพัฒนาการโดยพหุพิพิจาณ์ (Peer Review) ประเมินโดยการยืนยันรายงานการประเมินตนเองที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เพื่อกระตุ้นให้การประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น และลดจำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนมาตรฐานสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยถ่ายโอนตัวบ่งชี้และมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้อยู่ในระบบการประกันคุณภาพภายใน ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาปฐมวัย (2-5 ปี) แบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวบ่งชี้คือกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานกลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมดังนี้ **กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน**หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษาโดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดีและมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในเป็น การพัฒนามาจากการประเมินคุณภาพภายนอกแรกและรอบสองประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 1-8 **กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์**หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญาปณิธานพันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษารวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 9-10 **กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม**หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไปโดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมและแก้ปัญหาสังคมของสถานศึกษาเช่นการปฏิรูปการศึกษาการ

ส่งเสริมและสืบสานโครงการตามพระราชดำริและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาการป้องกันสิ่งเสพติดการอนุรักษ์พลังงานการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการป้องกันอุบัติเหตุการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยการส่งเสริมความรักชาติและความเป็นไทยฯลฯ โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาให้การรับรองการกำหนดตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมของสถานศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 11 และ 12

สำหรับตัวบ่งชี้พื้นฐาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ระบายนโยบายใต้ภารกิจของสถานศึกษาโดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดี และมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน เป็นการพัฒนามาจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกและรอบสอง ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 2 เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 3 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 5 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในชั้นต่อไป ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา(สมศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระมีหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้กำหนดตัวบ่งชี้ในประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสาม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณภาพของครูปฐมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ย่อย 6.6 ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก โดยครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กโดยสามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น สังคม และวัฒนธรรมของเด็กสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กตามวัยอย่างเหมาะสมตามบริบทของท้องถิ่น หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับอายุ ความพร้อม พัฒนาการ และวิธีการเรียนรู้ของเด็กตามบริบทของสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่เด็กอาศัยอยู่ บ้านที่กและประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนอยู่เสมอ ปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนให้สามารถใช้งานได้จริงและตอบสนองความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล 2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภูมิหลัง วัฒนธรรม ท้องถิ่น ความสนใจ ประสบการณ์ ความต้องการ ความสามารถ และวิธีการเรียนรู้ของเด็ก จัดกิจกรรมที่ริเริ่มได้อย่างสมดุลกัน จัดกิจกรรมที่มีกติกาหรือขั้นตอนและไม่มีกติกาหรือขั้นตอน (Structured and Unstructured) ได้อย่างสมดุลกัน 3) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและร่างกายของเด็ก หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่ดูแลรักษาและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์

เครื่องใช้ ของเล่นที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็ก ซ่อมแซมและทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ ของเล่นให้สะอาดและปลอดภัยอยู่เสมอ ดูระดับการใช้เสียงของตน การใช้อุปกรณ์ทางเสียง และการใช้ระดับแสงให้เหมาะสมกับกิจกรรม ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ คอมพิวเตอร์ อย่างจำกัดและระมัดระวัง โดยคำนึงถึงการใช้สื่อเหล่านี้ให้เหมาะสมกับวัย 4) จัดสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่จัด โอกาสและสถานที่ทั้งในและภายนอกห้องเรียนให้เด็กได้เคลื่อนไหวร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัส และ ได้รับอากาศที่สดชื่น จัดสถานที่อย่างเพียงพอให้เด็กพักผ่อนและมีเวลาพักผ่อนประมาณ 1-2 ชั่วโมง ต่อวัน จัดพื้นที่เพื่อการเรียนรู้และเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาและพัฒนาการของเด็กทุกด้าน เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้สำรวจ ทดลอง ค้นพบ และเรียนรู้ความคิดรวบยอดพื้นฐาน 5) จัดสภาพแวดล้อม ที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นและสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่จัด สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนคล้ายบ้าน ให้เด็กรู้สึกปลอดภัย มีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้ดูแลเด็กจัดไว้ในห้องเรียน จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่สอดคล้องกับ บริบทของสังคม 6) จัดสภาพแวดล้อมที่ป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก หมายถึง ครูหรือ ผู้เลี้ยงดูเด็กที่จัดตารางกิจกรรมประจำวันที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความสามารถของเด็ก จัดกิจกรรมที่เด็กต้องใช้พลังและจัดกิจกรรมที่ให้เด็กผ่อนคลายอย่างสมดุลกัน มีวิธีการจัดเวลาให้เด็กเตรียมตัวก่อนเริ่มกิจกรรมใหม่ 7) มีการวางแผนและจัดระบบการประเมิน พัฒนาการเด็กที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ครูหรือผู้ดูแลเด็กที่ที่มีการ วางแผน จัดระบบการประเมินพัฒนาการของเด็กที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เลิกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการเด็กที่หลากหลายและเหมาะสม มีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานอย่าง ต่อเนื่อง 8) ติดตาม บันทึก และประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องด้วยวิธีการที่ หลากหลาย หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูที่ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินพัฒนาการของเด็กอย่าง ครอบคลุมทุกด้านและเหมาะสมกับเด็ก โดยใช้แหล่งข้อมูลหลายๆด้าน ประเมินพัฒนาการเด็กเป็น รายบุคคล และมีการจดบันทึกอย่างสม่ำเสมอ ประเมินการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กเป็น กระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน 9) นำผลการประเมิน พัฒนาการเด็กทุกด้านไปใช้เพื่อการพัฒนาเด็กและพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ครูและผู้เลี้ยงดูเด็กที่แปลผลข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้โดยอิงกรอบพัฒนาการตามวัยและ เป้าหมายของการจัดประสบการณ์ของสถานศึกษา นำผลของการประเมินไปใช้ในการพัฒนาเด็ก และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก และ 10) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ วางแผนนำผลประเมินไปพัฒนาเด็ก หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แจ้ง ข้อมูลของเด็กเกี่ยวกับพฤติกรรม พัฒนาการการเรียนรู้หรือข้อห่วงใยจากผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ สันทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กทั้งที่บ้านและที่ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับความก้าวหน้าและแนวทางการส่งเสริม พัฒนาการเด็กอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554: 10-16)

1.4.2 มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยประกาศเป็นกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่ปรับปรุงใหม่รวมทั้งนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคตกระทรวงศึกษาธิการจึงปรับมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างเหมาะสมตามความในมาตรา9(3) มาตรา31และมาตรา48แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาโดยให้กระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาและให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ใช้มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยในส่วนที่เป็นมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1 ครูเข้าใจปรัชญา หลักการ และธรรมชาติของการจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์ โดยจะทำการประเมินความรู้ความสามารถของครูในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ความรู้ความเข้าใจพัฒนาการของเด็กด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง และมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินพัฒนาการของเด็กและนำผลการประเมินไปพัฒนาเด็ก5.2 ครูจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการประเมินความสามารถของครูในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันได้เหมาะสม จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้ฝึกทักษะการคิด การใช้ภาษา การสังเกตเปรียบเทียบ การมองเห็นความสัมพันธ์ สามารถจัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยทางสังคมที่ดี มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นอย่างมีความสุข ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และเด็กได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล5.3

ครูบริหารจัดการชั้นเรียนที่สร้างวินัยเชิงบวก เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับเด็ก ยอมรับในความเป็นตัวตนของเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ภาษา เพศหรือภูมิหลัง ทางวัฒนธรรมและสร้างเสริมให้เด็กเห็นคุณค่าของความแตกต่างส่งเสริมการสร้างมิตรภาพระหว่างเด็ก และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างให้เกียรติและสม่ำเสมอ5.4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูในการจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก5.5 ครูใช้เครื่องมือการวัดประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างหลากหลาย และสรุปรายงานผลพัฒนาการของเด็กต่อผู้ปกครอง1.การบันทึกการพัฒนาการของเด็กเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายเช่น สังเกตพฤติกรรม สันทนาสัมภาษณ์ ดูผลงาน ฯลฯการจัดทำรายงานผลการพัฒนาเด็กและรายงานให้ผู้ปกครองทราบ5.6 ครูวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการจัดประสบการณ์ เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี เพื่อการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ และนำผลการแก้ปัญหามาเป็นแบบอย่างได้5.7 ครูจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และความสามารถของเด็ก5.8 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก และผู้ปกครอง เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการแสดงความรู้สึกที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็ก ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา แสดงน้ำใจไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มารับบริการ ให้การบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค5.9 ครูมีวุฒิและความรู้ความสามารถในด้านการศึกษาปฐมวัยเป็นการประเมินครูว่าได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามคุณวุฒิหรือตรงตามความถนัด และ5.10 ครูจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็ก เป็นการประเมินครูเกี่ยวกับการจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ในการพัฒนาเด็ก(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 17-25)

1.5 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.5.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

ฮิมส์ (Hymes. 1969: 65) การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ การจัดการศึกษาดังกล่าว มีลักษณะที่แตกต่างจากระดับอื่น เพราะว่าเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานทางด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาสมอง

อมรชัย ตันติเมธ (2537: 25) การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การปูพื้นฐานทางการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา สำหรับเด็กวัย 3-6 ขวบ ให้มีความพร้อมที่จะเข้าศึกษาและรับรู้ด้านวิชาการในระดับประถมศึกษา

เยาวพา เดชะคุปต์ (2541: 5) การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะแตกต่างไปจากระดับอื่น

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545: 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 5 ขวบแรก เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการดูแล และสร้างเสริมเด็กให้พัฒนาเต็มศักยภาพด้วยการเรียนรู้ที่ถูกต้องชัดเจน ลักษณะการเรียนการสอนจึงมุ่งจำเพาะไปที่การพัฒนาเด็ก โดยการจัดการเรียนการสอนให้ตรงระดับพัฒนาการตามวัย และส่งเสริมพัฒนาการแบบองค์รวม ให้ตรงกับความต้องการและความสนใจ สร้างความพร้อมให้เด็กเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ มีบุคลิกภาพ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: บทนำ) ได้ให้ความหมาย การศึกษาปฐมวัยว่าเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 5 ปี (5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานของการอบรม เลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่เป็นตัวอ่อนในครรภ์ของมารดา และมีวิวัฒนาการของการเรียนรู้เรื่อยมาจนคลอออกมาเป็นทารก เด็กสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้จากการสัมผัสประสบการณ์ที่เด็กได้สัมผัส เป็นรากฐานสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของเด็ก ดังนั้นการจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการตามธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กในช่วงเวลาที่เหมาะสมจะทำให้เด็กได้รับการพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีเป็นการสร้างรากฐานของชีวิตเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

จากที่กล่าวข้างต้นนี้สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่สำคัญมากเพราะมีผลโดยตรงต่อบุคลิกภาพและสมองของเด็ก การจัดการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กเพื่อรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.5.2 ความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย

กุศล สุนทรธาดา; จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2544: 7) กล่าวว่าความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย คือ การอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัยที่มีความสำคัญ อย่างมากเนื่องจากเด็กในวัยนี้ต้องการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากบิดามารดา คนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพัฒนาการที่เป็นรากฐานของบุคลิกภาพ อุปนิสัยและการเติบโตของสมองที่มีผลต่อสติปัญญา ความสามารถเพราะเด็กในช่วงตั้งแต่ปฏิสนธิ จนถึง 6 ปี ระบบประสาทและสมองจะเจริญเติบโตในอัตราสูงที่สุดคือ ประมาณ 80 % ของผู้ใหญ่ปกติ การอบรมสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัย ได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้อาจเป็นรากฐานที่ดีที่จะให้เขาได้เจริญเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี เจริญฉลาด คิดเป็น ทำเป็น และมีความสุขมากกว่าการปลูกฝัง สร้างเสริมในช่วงอื่น ดังนั้นครอบครัวและกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพของสมองจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเด็กปฐมวัย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เด็กปฐมวัยเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต ดังนั้นเด็กปฐมวัยจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาการให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการวางพื้นฐานที่ดีให้กับเด็กในอนาคต โดยใช้ระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

1.5.3 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย

แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยเริ่มขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 15 แนวคิดของนักศึกษาคนสำคัญในอดีตที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในปัจจุบัน แนวคิดต่างๆ จะช่วยให้เห็นขอบข่ายในการจัดประสบการณ์ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของเด็ก แนวคิดที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (สิริมา ภิญโญนนตพงษ์. 2550: 18-20; ยาวพา เตชะคุปต์. 2542: 13-19; และहररा नीलुवैर. 2535: 2-7)

1. โคมินิอุส (Cominius. n.d.) เชื่อว่าควรมีการจัดการศึกษาให้กับเด็ก ส่งเสริมให้มีโรงเรียนโดยนำวิธีการสอนที่มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ให้เด็กรู้จักการสังเกตสิ่งที่อยู่รอบตัวเขา ใช้รูปภาพประกอบการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้การศึกษาแก่แม่เพื่อให้แม่สอนลูก หลักการสอนของโคมินิอุสที่น่าสนใจมีดังนี้ สอนเลียนแบบธรรมชาติ จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเรียนลำดับความยากง่ายของเนื้อหา มีแบบเรียนประกอบการสอน ไม่ควรใช้วิธีการเขียนตีลงโทษเด็ก และการเรียนควรให้เด็กได้สัมผัสกับของจริง เป็นต้น

2. รูสโซ (Rousseu. n.d.) เชื่อว่าการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก การเรียนรู้ของเด็กควรให้เป็นแบบธรรมชาติ ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสิ่งที่อยู่รอบตัวโดยใช้ประสาทสัมผัส ให้ได้รับประสบการณ์ตรง และสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเด็กจากการเล่น การสอนเด็กควรเริ่มด้วยความอยากรู้อยากเห็นและสนับสนุนให้เด็กแสดงออกอย่างเสรี การเรียนรู้ของเด็กแต่ละขั้นมีความสัมพันธ์กัน การศึกษาไม่ควรมีการบังคับเด็ก เป็นต้น

3. เปสตาลอซซี (Pestalozzi. n.d.) เชื่อว่าเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านความสนใจ ความต้องการและการเรียนรู้ ความพร้อมของเด็กไม่ควรมีการบังคับ ให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ค้นคว้า ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง เรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัส เน้นการสอนให้เด็กมีความเมตตา กรุณาต่อกัน ซึ่งเขาเชื่อว่ามีค่ามากกว่าการสอนความรู้ บ้านเป็นสถานที่สำคัญ ในการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เด็ก เขาไม่เห็นด้วยกับการเรียนรู้แบบท่องจำ การลงโทษเด็กที่รุนแรง และกีดกันเด็กที่ยากจนในการเข้าเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

4. เฟรเบล (Froebel. n.d.) เชื่อว่าการเล่นเป็นกิจกรรมพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการศึกษาควรเริ่มต้นที่รูปธรรมและพัฒนาไปสู่นามธรรม การจัดกิจกรรมควรยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ให้เด็กได้เคลื่อนไหว จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเด็ก ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ เฟรเบลได้ประดิษฐ์สื่อขึ้นมา 2 ชุด คือ ชุดของขวัญ (Gift) และ ชุดอาชีพ (Occupations) ซึ่งออกแบบสำหรับ ส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็ก โดยให้เด็กได้สัมผัสกับสื่อ เป็นต้น

5.มอนเตสซอรี (Montessori. n.d.) เชื่อว่าเด็กมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ดังนั้นควรให้เด็กได้เลือกทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจของตนเอง โดยเน้นวิธีการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง มอนเตสซอรี เชื่อว่าความสามารถทางสมองของเด็กนั้นสามารถกระตุ้น ได้โดยใช้ประสาทสัมผัส ให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ลงมือปฏิบัติจริง โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมือนบ้าน และให้มีบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กโดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะและให้ความช่วยเหลือเด็ก (Facilitator)

6.ดิวอี้ (Dewey. n.d.) เชื่อว่าการศึกษาคควรจะมีสัมพันธกับชีวิตปัจจุบันของเด็ก การสอนเน้นการยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความสนใจและความสามารถของเด็ก ให้เด็กได้เลือกกิจกรรมด้วยตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงโดยการทดลองและการกระทำแนวการจัดประสบการณ์ควรให้มีกิจกรรมกลุ่ม เนื้อหาที่นำมาสอนควรนำมาบูรณาการให้มีความเหมาะสมบทบาทของครู คือ เป็นผู้สังเกตและให้คำแนะนำแก่เด็ก

7.เพียเจท์ (Piaget. n.d.) มีความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาทางสติปัญญาของมนุษย์โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ว่ามนุษย์มีความสามารถในการสร้างความรู้การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งปรากฏอยู่ในเด็ก 2 รูปแบบ คือ การซึมซับ (Assimilation) และการปรับโครงสร้าง (Accommodation) ความสามารถนี้เป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างทางสมอง การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ 3 ทาง ได้แก่ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยการเรียนรู้จากบุคคลต่างๆ ความรู้ทางกายภาพความรู้ชนิดนี้เกิดจากการกระทำต่อวัตถุ ความรู้ทางตรรกศาสตร์-คณิตศาสตร์เกิดขึ้นในจิตใจของเด็ก ขณะที่เด็กคิดเกี่ยวกับวัตถุนั้นๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดของนักการศึกษาแต่ละคนจะมีจุดเน้นเกี่ยวกับเด็กที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายเดียวกันคือ การส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อไปในอนาคต ซึ่งแนวคิดของนักศึกษานั้นทำให้เราสามารถเข้าใจเด็กมากขึ้น เห็นขอบข่ายและแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้มีความพร้อมครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ด้วยกิจกรรมที่สอดคล้องกับพัฒนาการ ความต้องการ และความสนใจของเด็ก

1.5.4 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยควรจะต้องจัดอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีและหลักการของพัฒนาการเด็ก กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 4) ได้กล่าวว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเอง ตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สถานศึกษามีหลักการในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้พัฒนาการครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดย

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย

3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมในทุกด้าน เน้นการขยายการศึกษาระดับปฐมวัยโดยครอบคลุมเด็กทุกประเภทให้ทั่วถึงโดยหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้รับการจัดการศึกษาที่ดีและเหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการและความต้องการของเด็กปฐมวัย

1.5.5 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า แนวการจัดประสบการณ์ แทนความหมายของหลักสูตร เพราะว่า คำว่า หลักสูตร เป็นความหมายที่ใช้ในการจัดระดับชั้นเรียน ตั้งแต่ชั้นที่เป็นการศึกษาภาคบังคับและชั้นเรียนที่สูงขึ้นไป ซึ่งในระดับชั้นเรียนดังกล่าวมีโครงสร้างหลักสูตรที่แน่นอนตายตัว และโครงสร้างของหลักสูตรที่สอดคล้องกัน สำหรับปฐมวัยนั้นไม่ใช่ภาคบังคับ การที่จะจัดทำหลักสูตรให้แน่นอนตายตัวเป็นหนึ่งเดียวกันทุกสถานศึกษาปฐมวัยได้ใช้ยังไม่ได้มีการกำหนดเป็นทางการที่แน่นอน (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. 2550: ความนำ) ดังนั้นผู้วิจัยของให้ความหมายของหลักสูตรเป็น 2 แนวทาง คือ ความหมายของหลักสูตรทั่วไปและแนวการจัดประสบการณ์ ดังนี้

1.5.5.1 ความหมายของหลักสูตรทั่วไป

หลักสูตรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

ทาบา (ชาญชัย ศรีไสยเพชร. 2528: 74; อ้างอิงจาก Taba. 1962: 9) หลักสูตรหมายถึง แผนสำหรับผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

โจนส์ (Jones. 1970) หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา อาจจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยกำหนดขึ้นมาแล้วล่วงหน้า หรือเกิดขึ้นมาเองโดยไม่คาดฝัน ไม่สามารถบ่งบอกอย่างชัดเจนได้

นีกิลีย์; และอีแวนส์ (สัจ จูทรานันท์. 2532: 11; อ้างอิงจาก Neagley; & Evans. 1976) หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้ตั้งไว้และจัดให้โดยโรงเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถของตน

ธำรง บัวศรี (2532: 6) หลักสูตร หมายถึง แผนที่ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหา การจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา และเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดให้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง คู่มือที่ใช้กำหนดแนวทางปฏิบัติการสอนของครูรวมไปถึงประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ผู้เรียนเกิดการรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.5.2 ความหมายของแนวการจัดประสบการณ์

พัฒนา ชัชพงศ์ (2530: 24) แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง เป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนาครบทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาได้มุ่งให้อ่านเขียนได้ตั้งเช่นระดับประถมศึกษา แต่จะเป็นการปูพื้นฐานให้เด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงวัยและความสามารถของเด็กและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการให้พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับต่อไป

हरषा नलवलैयर (2535: 46) แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดเตรียมไว้ให้กับเด็กได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มวลประสบการณ์นั้นเอื้อต่อการให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของ บุคคล และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่มีการวางแผนไว้

สรลมา ภลญญอนันตพงษ (2550: 56-57) แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง ทุก ๆ อย่างที่เด็กหรือผู้เรียนได้รับจากโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ ตามจุดประสงค์ที่ทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้ตั้งไว้

สุภทัยธรรมาธราช (2539: 61) แนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง แผนหรือแนวของประสบการณ์ที่ครูเป็นผู้จัดให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

เยาวพา เตชะคุปต์ (2540: 95-96) แนวการจัดประสบการณ์ มีความหมาย 2 แนวทาง คือ

1.แนวการจัดประสบการณ์ตามความหมายกว้าง หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในตัวเด็กในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึง โรงเรียน ชั้นเรียน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ การเรียนต่าง ๆ กิจกรรมเสริมหลักสูตร สนามเด็กเล่น วิธีการสอน กิจกรรมการวางแผน หนังสือความสัมพันธ์กับบุคคล รวมทั้งบรรยากาศต่าง ๆ ที่ครูจัดขึ้นเพื่อให้เด็กเกิดพัฒนาการไปตามที่ต้องการ

2.แนวการจัดประสบการณ์ตามความหมายแคบ หมายถึง การจัดโปรแกรมการศึกษาที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาวิชาและการจัดกิจกรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแนวการจัดประสบการณ์ หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ให้เด็กปฐมวัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญาของเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.6 หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ได้มีนักการศึกษากล่าวถึง หลักการจัดประสบการณ์ไว้ดังต่อไปนี้

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2550: 10-11) ได้กล่าวถึงหลักการจัดประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เด็กเจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาและใช้วิธีการบูรณาการ การเรียนรู้ของเด็กควรส่งเสริมและส่งผลกระทบต่อตัวเด็กทุกด้านไม่ใช่เฉพาะเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

2. การวางแผนแนวการจัดประสบการณ์ควรตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของการสังเกตของครูการจดบันทึกข้อมูลความสนใจ ความต้องการเฉพาะของเด็กแต่ละคน รวมทั้งความก้าวหน้าทางพัฒนาการของเด็ก โดยใช้เกณฑ์คำนึงถึงความเหมาะสมของอายุ

3. การวางแผนการจัดประสบการณ์และวิธีการเรียนรู้ ควรเน้นหลักการให้มีปฏิสัมพันธ์โดยครูจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เด็กใช้การสำรวจอย่างกระตือรือร้น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่กลุ่มเพื่อนและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการประเมินนั้น ใช้เกณฑ์ตัดสินจากการที่เด็กทำกิจกรรมด้วยตนเอง มิใช่เกิดจากการตัดสินความถูกต้องจากผู้ใหญ่

4. การจัดกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ เน้นในรูปของจริงเป็นรูปธรรมและสัมพันธ์กับชีวิตจริงของเด็ก โดยเด็กเรียนรู้จากของจริง ความรู้จะเกิดขึ้นในขณะที่เด็กจับต้องสัมผัส ทดลองกับสิ่งของต่างๆ ได้เล่นกับเพื่อนๆ ในที่สุดจากประสบการณ์เด็กจะเกิดความคิดรวบยอด เกิดการพัฒนาเรียนรู้สัญลักษณ์ ภาษาที่ละน้อย มีความเข้าใจในเรื่องรูปธรรมทางด้านสัญลักษณ์เพิ่มขึ้น สื่อที่เหมาะสมสำหรับการจัดประสบการณ์ คือ ทราย น้ำ ดินเหนียว ภาพตัดต่อ อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ หนังสือ บล็อกไม้ การศึกษานอกสถานที่ การแก้ปัญหาและการมีปฏิสัมพันธ์กับวัสดุทางศิลปะ ผู้ใหญ่และเพื่อนๆ

5. การจัดเตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กนั้น ให้คำนึงถึงความแตกต่างทาง ด้านความสนใจความสามารถมากกว่าความแตกต่างของช่วงอายุปฏิทิน ครูเตรียมแผนการช่วยเด็กที่มีพัฒนาการต่างจากเพื่อนในกลุ่ม จัดวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้มีความยากง่ายและสลับซับซ้อนต่างๆ กัน

6. การจัดเตรียมกิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หลายๆ แบบ ครูควรเตรียมและรู้จักเพิ่มความยากสลับซับซ้อนและความท้าทายในการจัดกิจกรรม ทั้งนี้โดยให้เด็กเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ซึ่งวิธีนี้ช่วยให้เด็กพัฒนาความเข้าใจและทักษะต่างๆ ได้ดี

พัฒนา ชัชพงศ์ (2541: 143-144) ได้กล่าวว่าเพื่อให้การจัดประสบการณ์และกิจกรรมบรรลุตามจุดมุ่งหมาย จึงกำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กโดยองค์รวมทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก
3. ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมของตนเอง โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

4. จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้มีบรรยากาศอบอุ่นเพื่อเด็กมีความสุข
 5. จัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการ โดยคำนึงถึงพัฒนาการทุกด้าน
 6. จัดประสบการณ์ตรงให้เด็กเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 มีโอกาสสังเกตสำรวจ เล่น ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง
 7. จัดให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของ กับเด็กและกับผู้ใหญ่
 8. จัดให้มีความสุขสมดุล มีทั้งกิจกรรมที่เด็กริเริ่มและครูริเริ่มกิจกรรมในห้องเรียน และนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวและสงบ
 9. จัดให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายทั้งรายบุคคลกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่
 10. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลผลิต
 11. จัดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมท้องถิ่นและเอื้อต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
 12. จัดกิจกรรมให้เกิดมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม รักธรรมชาติและรักท้องถิ่น
 13. จัดให้เด็กมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและบอกผลการปฏิบัติกิจกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
 14. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
 15. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 43) ได้กล่าวถึงหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยได้ ดังนี้
1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวม
 2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
 3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและผลผลิต
 4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 40) ได้กล่าวถึง หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยดังนี้
1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างสมดุลและต่อเนื่อง
 2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก

4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ พร้อมนำผลการประเมินมาพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

5. ให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

จากหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์เด็กปฐมวัยนั้นต้องคำนึงถึงตัวเด็กเป็นหลัก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ควรเลือกประสบการณ์ที่เด็กสนใจสอดคล้องกับวัย พัฒนาการและสภาพท้องถิ่น เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ กลุ่มเพื่อนและวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กอีกทางหนึ่ง

1.5.7 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.5.7.1 การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษา เป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้ จึงต้องมีหลักสูตรเป็นของตนเอง คือ หลักสูตรสถานศึกษาที่ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน หลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยมวลประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผน หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยเป็นหลักสูตรที่เกิดจากการที่สถานศึกษานำสภาพต่างๆ ที่เป็นปัญหา จุดเด่น เอกลักษณ์ของชุมชน สังคม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มากำหนดเป็นสาระและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กบนพื้นฐานของหลักสูตรแกนกลาง และเพิ่มเติมสาระตามความถนัด ความสนใจของเด็กปฐมวัย โดยความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษาและชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายหรือจุดหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์) เพื่อนำไปสู่การออกแบบ หลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาเด็กต่อไป สำหรับขั้นตอนหรือกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารหลักสูตรอื่นๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย โดยมีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการจัดทำตามหัวข้อดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย จุดหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

2.2 โครงสร้างหลักสูตร

2.2.1 สารการเรียนรู้รายปี

2.2.2 เวลาเรียน

2.3 การจัดประสบการณ์

2.4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.6 การประเมินพัฒนาการ

2.7 การบริหารจัดการหลักสูตร

2.8 อื่นๆ

สำหรับหัวข้อสำคัญ เช่น วิสัยทัศน์ สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการคิดไปข้างหน้า เป็นอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานความจริง มีเอกลักษณ์เป็นของสถานศึกษาของตน ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา ความคิดในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์กับนโยบายควรเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาปฐมวัยพัฒนาเด็ก วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาและมีระยะเวลาที่แน่นอน ภารกิจหรือพันธกิจ สถานศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องกำหนดงานหลักที่สำคัญ หรือวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในระยะเวลาที่แน่นอน ส่วนหัวข้อเป้าหมายจะเป็นการกำหนดความคาดหวังด้านคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน และการดำเนินงานด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายหรือมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (หลักสูตรแกนกลาง) และวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด การกำหนดเป้าหมายสามารถกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และจุดหมายหรือมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการกำหนดความคาดหวังที่จะเกิดกับเด็กหลังจากจบหลักสูตรแล้ว ในบางกรณีอาจกำหนดรวมอยู่ในเป้าหมายแต่ถ้าเป้าหมายกำหนดในภาพรวม อาจแยกออกมากำหนดเป็นจุดหมายต่างหากได้ ซึ่งจะมองในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร กล่าวคือ เป็นจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง การกำหนดจุดหมายหรือมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะกำหนดโดยนำจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางมากำหนดเป็นจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษาโดยตรง และสถานศึกษาอาจกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีกด้วย มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหลักสูตรสถานศึกษาทุกมาตรฐาน จำเป็นต้องนำมาวิเคราะห์และกำหนดตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละชั้นปี

1.5.7.2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543: ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า แผนการสอนระดับปฐมวัยเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แผนกิจกรรม มีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. หัวเรื่อง คือ เรื่องที่จะสอน ให้เลือกเรื่องที่จะสอนตามความสนใจของเด็กพื้นฐานประสบการณ์ของเด็ก ซึ่งตรงกับจุดประสงค์ของหลักสูตร อาจถามเด็ก ถามผู้ปกครอง ในกรณีที่ไม่มีหน่วยงานกำหนดอาจเลือกนำมาใช้ถ้าเหมาะสมกับเด็ก

2. เป้าหมายและจุดประสงค์การสอน เป็นจุดประสงค์ทั่วไปที่ครูต้องการให้เกิดขึ้นกับเด็ก การกำหนดจุดประสงค์ต้องเป็นไปตามสิ่งที่ต้องการให้เกิดจากการสอน

3. มโนทัศน์เรื่อง หรือเนื้อหาที่เด็กต้องเรียน การวางแผนหน่วยการสอน จะเป็นแผนครอบคลุม 1 สัปดาห์ โดยกำหนดมโนทัศน์ที่เด็กจะต้องเรียนรู้

4. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนหน่วยการสอน จะต้องสอดคล้องกับประสบการณ์ที่จัดขึ้น จะต้องครอบคลุมตามกลุ่มประสบการณ์คือ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรีและสังคมศึกษา

5. สื่อการสอน ประกอบขึ้นด้วยสิ่งต่างๆ อุปกรณ์ และสถานที่ ที่ครูต้องการ ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ได้ใช้ ได้สัมผัสและเกิดประสบการณ์

6. การสรุปข้อความรู้ ในการจัดกิจกรรมที่ให้แกเด็ก แต่ละกิจกรรม เมื่อครูจัดกิจกรรมจะต้องสรุปประเด็นสาระความรู้ที่เด็กต้องได้จากกิจกรรมที่ครูจัด เช่น ครูให้จำแนกรูปร่าง เด็กต้องสรุปได้จริงว่ารูปร่างทางเรขาคณิตมีอะไรบ้าง

7. การประเมินแผนการสอนที่ดีต้องมีกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การแสดงว่าเด็กเกิดการเรียนรู้ ซึ่งบางครั้งครูจะมีแบบทดสอบสำหรับเด็กเป็นทั้งแบบทดสอบเลือกตอบและการตอบคำถาม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 45-47) กล่าวว่า แผนการสอนระดับปฐมวัยต้องครอบคลุมกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมเสรี / การเล่นตามมุม เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นอิสระตามมุมเล่นหรือมุมประสบการณ์หรือศูนย์การเรียนรู้ที่จัดไว้ในห้องเรียน เช่น มุมบล็อก มุมหนังสือมุมวิทยาศาสตร์หรือมุมธรรมชาติศึกษา มุมบทบาทสมมติ เป็นต้น มุมต่างๆ เหล่านี้เด็กมีโอกาสเลือกเล่นได้อย่างเสรีตามความสนใจและความต้องการของเด็ก ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม หนึ่งกิจกรรมเสรีนอกจากให้เด็กเล่นตามมุมแล้ว อาจให้เด็กเลือกทำกิจกรรมที่ผู้สอนจัดเสริมขึ้น เช่น เกม การศึกษา เครื่องเล่นสัมผัส กิจกรรมสร้างสรรค์ประเภทต่างๆ

2. กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการโดยใช้ศิลปะ เช่น การเขียนภาพ การปั้น การพิมพ์ ภาพ การร้อย การฉีก-ปะ การตัด-ปะ การประดิษฐ์หรือวิธีการอื่นที่เด็กได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ เหมาะกับพัฒนาการ เช่น การเล่นพลาสติกสร้างสรรค์ การสร้างรูปจากกระดาษปึกหมุด เป็นต้น การจัดกิจกรรมควรให้เด็กทำทุกวัน โดยอาจจัดวันละ 3-5 กิจกรรม ให้เด็กเลือกทำอย่างน้อย 1-2 กิจกรรมตามความสนใจ

3. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะ โดยใช้เสียงเพลง คำคล้องจอง ซึ่งจังหวะและดนตรีที่

ใช้ประกอบได้แก่ เสียงตบมือ เสียงเพลง เสียงเคาะไม้ เคาะเหล็ก รำมะนา กลอง เป็นต้น มาประกอบการเคลื่อนไหวเพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์รูปแบบการเคลื่อนไหวได้แก่ การเคลื่อนไหวพื้นฐานที่อยู่กับที่และเคลื่อนที่ การเลียนแบบท่าทางต่างๆ การเคลื่อนไหวตามบทเพลง การทำท่าทางกายบริหารประกอบเพลง การเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์ การเล่นหรือการแสดงท่าทางตามคำบรรยาย เรื่องราว การปฏิบัติตามคำสั่งและข้อตกลง การฝึกทำท่าทาง เป็นผู้นำและผู้ตาม

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ / กิจกรรมในวงกลม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เด็กได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยฝึกการทำงานและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่จัดมุ่งฝึกให้เด็กได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดแก้ปัญหา สามารถใช้เหตุผลและฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน โดยจัดกิจกรรมด้วยวิธีต่างๆ เช่น สนทนา อภิปราย สาธิต ทดลอง เล่นนิทาน เล่นบทบาทสมมติ ร้องเพลง ท่องคำคล้องจอง ศึกษานอกสถานที่ และเชิญวิทยากร มาให้ความรู้ เป็นต้น

5. กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้มีโอกาสออกไปนอกห้องเรียนของเด็กแต่ละคนเป็นหลัก กิจกรรมกลางแจ้งที่ผู้สอนควรจัดให้เด็กได้เล่น เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนาม การเล่นทราย การเล่นน้ำ การเล่นสมมติในบ้านตุ๊กตาหรือบ้านจำลอง การเล่นในมุมช่างไม้ การเล่นกับอุปกรณ์กีฬา การเล่นเกมการละเล่น เป็นต้น

6. เกมการศึกษา เป็นเกมที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา มีกฎ กติกาต่างๆ ที่เด็กสามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่มได้ ช่วยให้เด็กรู้จักสังเกต คิดหาเหตุผลและเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ สี รูปร่าง จำนวน ประเภทและความสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่ ระยะ เกมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กวัย 3-5 ปี เช่น เกมจับคู่ แยกประเภท จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ โดมิโน ลอตโต ภาพตัดต่อ ต่อตามแบบ เป็นต้น

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ควรจัดให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวันและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการ และความสนใจของเด็ก เช่น วัย 3 ขวบ มีช่วงความสนใจช่วงสั้น 8 นาที วัย 4 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที วัย 5 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งกิจกรรมและที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้องกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่มและกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครอบคลุมทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป ซึ่งสามารถจัดเป็นตารางกิจกรรมประจำวัน ได้ดังนี้

ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวัน

08.00 - 08.30 น.	รับเด็ก
08.30 - 08.45 น.	เคารพธงชาติ สวดมนต์

08.45 - 09.00 น.	ตรวจสอบสุขภาพ ไปห้องน้ำ
09.00 - 09.20 น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.20 - 10.20 น.	กิจกรรมสร้างสรรค์และการเล่นตามมุม
10.20 - 10.30 น.	พัก (ของว่างเช้า)
10.30 - 10.45 น.	กิจกรรมเสริมประสบการณ์
10.45 - 11.30 น.	กิจกรรมกลางแจ้ง
11.30 - 12.00 น.	พัก (รับประทานอาหารกลางวัน)
12.00 - 14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00 - 14.20 น.	เก็บที่นอน ล้างหน้า
14.20 - 14.30 น.	พัก (ของว่างบ่าย)
14.30 - 14.50 น.	เกมการศึกษา
14.50 - 15.00 น.	เตรียมตัวกลับบ้าน

หมายเหตุ กิจกรรมที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน อาจใช้ชื่อเรียกกิจกรรมแตกต่างกันไป ในแต่ละหน่วยงานและสามารถปรับให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ตัวเด็กและชุมชน

1.5.7.3 รูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเด็กในวัยนี้เป็นระยะที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้กับเด็ก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้นการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย จะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง กิจกรรมที่จัดในแต่ละวันอาจใช้ชื่อเรียกแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์หรือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ใช้ “การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน” ซึ่งคำนึงถึง

- 1.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความต้องการ และความสนใจของเด็กทั้งรายบุคคล กลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่
- 2.การเลือกใช้เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหา วัยและพัฒนาการของเด็ก เช่น การบรรยาย การอภิปรายการทดลอง การปฏิบัติจริง การสาธิต การเรียนรู้โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้
- 3.การเลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับจุดประสงค์ วัยและขนาดของกลุ่มเด็ก
- 4.การจูงใจ ความสนใจและเสริมแรงเด็ก ด้วยการแสดงกิริยา ท่าทาง ที่บ่งบอกถึงการยอมรับความเป็นมิตร การชื่นชม เช่น การพยักหน้า การยิ้มแย้มหรือการพูดที่กระตุ้นให้เด็กตอบคำถาม คิดตามเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 41 - 42) กล่าวถึง การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 3 ปี – 6 ปีบริบูรณ์ ดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน แต่ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เช่น เด็กวัย 3 – 4 ปี มีความสนใจประมาณ 8 – 12 นาที เด็กวัย 4 – 5 ปี มีความสนใจประมาณ 12 – 15 นาที เด็กวัย 5 – 6 ปี มีความสนใจประมาณ 15 – 20 นาที

2. กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

3. กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เพื่อช่วยให้เด็กรู้จักเลือกตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 – 60 นาที

4. กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนหรือผู้ตัดสินเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลัง จัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้ กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังกายมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

1.5.7.4 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก จะต้องอยู่ในสภาพที่สนองความต้องการความสนใจของเด็ก ครูต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กอยู่ในที่ที่สะอาด ปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลาย ไม่เครียด มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ มีของเล่นที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยให้เด็กมีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งการพัฒนาการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน จึงเป็นเสมือนสังคมที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคนจะเรียนรู้และสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษากับเด็ก โดยคำนึงถึง

1. การจัดสภาพห้องเรียนให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ เหมาะกับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์เดิมของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัสและเรียนรู้ อย่างมีความหมาย

2. การจัดมุมประสบการณ์อย่างน้อย 3-5 มุม และมีอุปกรณ์ประจำมุม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้

3. การจัดใช้พื้นที่ โดยให้มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

4. การจัดสภาพห้องเรียนสะอาดปลอดภัยมีบรรยากาศผ่อนคลาย ไม่เครียด และมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของเล่นที่หลากหลายดึงดูดความสนใจ

1.5.7.5 การประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า การประเมินพัฒนาการเด็กระดับปฐมวัยยึดหลักการสังเกตและการเก็บรวบรวมผลงานเด็กเป็นส่วนใหญ่ ครูจะต้องสังเกตว่าเด็กได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกต และรวบรวมผลงานและการแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็ก ตลอดจนการที่เด็กประเมินผลงานของตนเอง สามารถบอกได้ว่า เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยครูในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้อีกด้วย จึงควรประเมินให้ครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล โดยการสังเกตพฤติกรรมเด็กแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ
2. ประเมินพัฒนาการจากกิจกรรมปกติ โดยการสังเกตจากการ ตอบคำถามการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม การแสดงความสนใจ ตั้งใจ
3. ประเมินพัฒนาการตามสภาพความเป็นจริง จากแฟ้มสะสมงานของเด็กเป็นรายบุคคล
4. จัดทำการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบของการจัดบันทึกหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 43) การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 – 6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติ ที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการเด็กต้องนำมาจัดทำสารนิทัศน์หรือจัดทำข้อมูลหลักฐานหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ ด้วยการรวบรวมผลงานสำหรับเด็กเป็นรายบุคคลที่สามารถบอกเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ทั้งนี้ ให้นำข้อมูลผลการประเมินพัฒนาการเด็กมาพิจารณา ปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การประเมินพัฒนาการควรยึดหลักดังนี้

1. วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ
2. ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน
3. ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
4. ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวันด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ไม่ควรใช้แบบทดสอบ
5. สรุปผลการประเมิน จัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็ก

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 – 6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนากับเด็ก การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

1.5.5.6 คุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

1. บทบาทของครูในการจัดประสบการณ์ของเด็กก่อนนุบาล ชนอนเวช (2540: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของครูอนุบาล ในการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาลให้มีคุณภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

1.1 บทบาทของครูในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนและพัฒนาเด็กเป็นองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างสมดุล ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปจัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับพัฒนาการ เปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจในการกำหนดหัวข้อเนื้อหา โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือและแนะนำเด็กในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการประเมินพัฒนาการเด็กจากสภาพจริง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2. บทบาททั่วไปของครูอนุบาล ประกอบด้วย

2.1 บทบาทต่อเด็ก ครูอนุบาลจะต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตร และวางแผนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้ดึงดูดความสนใจและเหมาะสมกับวัยของเด็ก จัดเตรียมสิ่งของเครื่องใช้และสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอ มีการประเมินพัฒนาการเด็กให้ครอบคลุมทุกด้าน จัดทำงานธุรการประจำชั้นให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาเด็ก มีพฤติกรรมปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็ก โดยมีการตรวจสอบสุขภาพเด็กเป็นประจำและทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

2.2 บทบาทต่อผู้ปกครอง ครูจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง โดยการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อให้สามารถพัฒนาเด็กไปในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสมกับวัยของเด็กก่อนนุบาลและถูกต้องตามหลักวิชา

รัตนา ศรีเทพ (2544: 20-23) จำแนกบทบาทของครูอนุบาลเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. การสั่งสอน เป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิชาการแขนงต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นความรู้พื้นฐานและความรู้เฉพาะด้าน ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้แขนงต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของการบูรณาการ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. การให้การอบรม เป็นการปลูกฝังแนวความคิดความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมให้กับผู้เรียน

3. การเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะเด็กมักเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่ตนใกล้ชิดและให้ความนับถือ ถ้านักเรียนเกิดความประทับใจในพฤติกรรมของครูคนใดก็มักจะยึดถือครูผู้นั้นเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ครูอนุบาลมีบทบาทสำคัญทั้งต่อผู้ปกครองและต่อเด็ก เป็นผู้ที่ทำให้การสั่งสอน อบรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก จึงเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี

คุณลักษณะของครูอนุบาล

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546: 7-8) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาการเรียนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ

ครูที่ดี ดังนี้

ประจำ

เป็นนิจ

นักเรียนทุกคน

ของนักเรียน

ปัญหาที่ถูก

และผู้อื่นได้

1. มีจิตใจเมตตา แสดงความเอื้ออาทร สนใจทักทายนักเรียนเป็นประจำ
2. ช่างสังเกต เอาใจใส่นักเรียน ติดตามความเป็นไปของนักเรียนอยู่เป็นนิจ
3. มีท่าที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดีมีความเป็นกันเองกับนักเรียนทุกคน
4. รับฟังนักเรียนเข้าใจความคิดความต้องการและยอมรับในปัญหาของนักเรียน
5. มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งรอบตัว มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน
6. มีปฏิภาณไหวพริบทันต่อเหตุการณ์ และมีทักษะในการแก้ไข
7. เป็นคนอดทนใจเย็นในกว้าง ยอมรับข้อผิดพลาดทั้งของตนเอง

8. แสดงความยินดีและเต็มใจช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา โดยไม่คิดหวังสิ่งตอบแทนหรือรางวัลชื่อเสียงใดๆ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2545: 110-111) กล่าวว่า ครูที่สอนในระดับอนุบาล จะต้องเป็นทั้งมารดา พี่เลี้ยง เพื่อนและผู้นำของเด็ก จึงต้องมีนิสัยและจิตใจดี สามารถที่จะอยู่กับเด็กได้ ครูระดับนี้ควรมีลักษณะโดยทั่วไป ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับท่าทาง เช่น การเดิน การยืนและการแต่งกายดี เหมาะสมกับสภาพและวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น
2. วาจาสุภาพ น้ำเสียงอ่อนโยนและการพูดกับเด็กต้องใช้คำสุภาพเสมอจะทำให้เด็กมีวาจาดีและประโยคที่พูดกับเด็กควรเป็นประโยคที่สมบูรณ์ชัดเจน
3. ยิ้มแย้มแจ่มใส ยิ้มง่าย น่าพูด น่าคบหาสมาคมด้วย ซึ่งจะทำให้เด็กมีความรู้สึกอบอุ่น และโดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่เด็กคนนั้น ครูผู้สอนควรให้ความเป็นกันเองกับเด็กให้มากที่สุด
4. มีความรักเด็กและปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักอย่างแท้จริงและเสมอหน้ากัน
5. อารมณ์ดีใจเย็น ผู้ที่อยู่กับเด็กต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย ไม่โมโหร้าย ไม่ตกใจและตื่นเต้นจนเกินไป มีอารมณ์ร่วมกับเด็ก รู้จักรับฟังพิจารณาเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็ก และชี้แจงแก่เด็กอย่างมีเหตุผล
6. เมตตา กรุณา ปกติเด็กเล็กๆ จะมีจิตใจอ่อนโยน ถ้าครูดูแลเด็กด้วยความเมตตา กรุณา จะทำให้เด็กกว้างง่ายและเป็นคนดี เมื่อเด็กโตขึ้นก็就会有ความเมตตา กรุณา เช่นเดียวกับครู
7. มีความระเบียบ สะอาด และประหยัด พร้อมทั้งฝึกเด็กให้เคยชินด้วยการจัดสภาพห้องเรียน เช่น มุมของเล่นให้เป็นระเบียบ สะอาดและรู้จักเก็บรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
8. ออดทน ครูต้องฝึกตนเองให้มีความอดทน เพราะเด็กยังไม่สามารถเข้าใจและทำอะไรได้เท่าผู้ใหญ่ จึงต้องใช้เวลาและความอดทนอย่างมากในการฝึกอบรมเด็ก
9. ขยัน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ไม่เบื่อง่ายในการทำงาน ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอไม่ดูตาย ขยันทำงานให้สำเร็จไปด้วยดี
10. ซื่อสัตย์ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรงต่อหน้าที่ของตน ซึ่งตรงต่อผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างให้เด็กประพฤติตาม
11. ยุติธรรมและตัดสินใจดี ครูผู้สอนจะต้องมีความยุติธรรมเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ วางตนเป็นกลาง รู้จักเหตุและผล ตัดสินปัญหาตามเหตุและผล และสามารถตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะแก้ปัญหาได้
12. เข้าใจธรรมชาติความต้องการของเด็กเล็กๆ ยังต้องการความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ครูผู้สอนควรให้ความอบอุ่นแก่เด็กเสมือนคนในครอบครัวของเด็กเอง และสิ่งนี้

จะเป็นเครื่องช่วยให้เด็กอยากมาโรงเรียน ฉะนั้นครูผู้สอนจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก และสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กได้

13. ชอบศิลปะ โดยครูผู้สอนเด็กเล็ก ควรมีความสามารถในการวาดภาพได้ ร้องเพลงได้ ทำการฝีมือได้ เหล่านี้จะช่วยในการสอนเด็กได้เป็นอย่างดี

14. สุขภาพดี ครูควรรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ยิ่งอยู่กับเด็กมากเท่าใด ครูจะต้องระวังเรื่องสุขภาพให้มาก เพราะจะต้องเคลื่อนไหวอยู่เสมอ บางทีก็เล่นกับเด็กด้วย

15. คล่องแคล่วว่องไว การอยู่กับเด็กเล็กๆ ซึ่งซุกซนและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ นั้น ครูเด็กเล็กจึงควรคล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉง สามารถติดตามเด็กได้ทัน

อามร จันทวานิช (2544: 15-16) คุณลักษณะของครูอนุบาลที่ดี คือ เป็นผู้ที่มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ประพฤติดีและมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สอนดี โดยมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ต้องมีความรู้ในวิชาชีพ มีความรักเมตตาและกรุณา เป็นที่พึ่งและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วย เรื่องการจัดการเรียนการสอน เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวและแผนการจัดประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การผลิตสื่อและการใช้สื่อ และการจัดชั้นเรียน เรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเด็ก เช่น ความรัก เมตตา กรุณา ต่อเด็ก สามารถอยู่กับเด็กได้ เข้าใจธรรมชาติของเด็ก เข้าใจความต้องการของเด็ก มีบุคลิกภาพดี วาจาสุภาพ น้ำเสียงอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส รักเด็ก เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเรื่องคุณลักษณะของบุคลากร เช่น มีศรัทธาในวิชาชีพ อารมณ์ดี ใจเย็น มีความเป็นระเบียบ สะอาด ประหยัด อดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ใจดีชอบศิลปะ สุขภาพดีและคล่องแคล่วว่องไว

1.5.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.5.8.1 งานวิจัยในประเทศ

อรณรินทร์ สุนทรสถิต (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลสุธีธร จังหวัดนครปฐม พบว่า พัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเพิ่มมากขึ้น และความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนประกอบการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนของครู พบว่านักเรียน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดี และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครู พัฒนาการของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านรวมถึงความรู้ที่ได้รับมา ปฏิบัติและความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและความสามารถในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน จากการสัมภาษณ์ครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีมีความพึงพอใจ เห็นประโยชน์ของการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

กิตติยวดี บุญซื่อ; และวิภา ตันทุลพงษ์ (2544: 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโครงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนในโครงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) พบว่า การปรับระบบนิเทศการเรียนการสอนโดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนวิชาต่าง ๆ ผลัดกันนิเทศในสาขาวิชาที่ถนัด เป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู และเสริมสร้างกัลยาณมิตรในโรงเรียนในรูปแบบการนิเทศที่ปรับเปลี่ยน มีทั้งการจับคู่กันนิเทศในสายชั้น การนิเทศแบบ “เพื่อนช่วยเพื่อน” และการสร้างเครือข่ายตามความชำนาญของแต่ละคนนอกจากนี้การเยี่ยมชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการของฝ่ายวิชาการและผู้บริหารเป็นการเยี่ยมให้กำลังใจ และสร้างความรู้สึที่ดีต่อครู ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน วิธีการที่จัดคือ ลดแบบสังเกตการสอนและให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร เป็นการผ่อนคลายความเครียดและความกังวลต่อการมาเยี่ยมชั้นเรียนของฝ่ายบริหารลงไปมาก

จุฑารัตน์ ทิมนาค (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยที่ได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศอยู่ในระดับดีมาก สามารถนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ด้านนักเรียนมีสมรรถภาพการเรียนรู้วิชาภาษาไทยในด้านการอ่านสูงขึ้น และมีความคิดเห็นที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยและการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู ด้านผู้นิเทศทั้งภายในและภายนอกเห็นด้วยอย่างมากต่อกระบวนการนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

สรัญธร จันทวรภาพ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวโน้มการนิเทศการศึกษาในระดับปฐมวัย พบว่า ด้านยุทธศาสตร์ การนิเทศต้องใช้วิธีการส่งเสริมครูให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความเข้าใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบทั่วถึงทุกพื้นฐานหรือแบบบูรณาการในลักษณะการลงทุกพื้นที่ทุกโรงเรียนลงในระดับถึงตัวครูผู้สอนในรูปแบบการนิเทศแบบพาทำ โดยร่วมคิดแบบกัลยาณมิตร มีลักษณะที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปรับปรุงให้ครูมีความมั่นใจในการทำงาน

ประนอม ทรงสะอาด (2545: 60) ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย พบว่า ผลสำเร็จของการร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้วิจัยและคณะครู เนื่องมาจากผู้วิจัยเป็นผู้บริหารที่ส่งเสริมการร่วมกันทำงานแบบกัลยาณมิตร จึงทำให้ครูพร้อมที่จะร่วมกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนดีขึ้น ส่งผลให้เด็กได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

อรรณ เหมือนสุดใจ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า หลังจากครูได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนความคิดเห็นของครูเรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน มีความเห็นว่าการนิเทศการสอนเทคนิคนี้ช่วยให้ครูสามารถทำ

วิจัยในชั้นเรียนได้ประสบผลสำเร็จ การวิจัยในชั้นเรียนมีส่วนช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาของนักเรียน

ชุติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่ดีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูปฐมวัยทุกระดับชั้นหลังจากได้รับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ครูมีการช่วยเหลือ แนะนำ เพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ด้วยความมีน้ำใจที่ดีต่อกันในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ซึ่งการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเป็นการนิเทศที่และสมองของมนุษย์ โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน เป็นการหยั่งรากลึกทางปัญญาและกรุณาให้เกิดความงอกงามในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้นๆ ขึ้นไปเพื่ออนาคตที่ดีของเด็กปฐมวัย

เยาวมาลย์ วิเศษ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะนักบวชในเขตอัครสังฆมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีปัญหาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และครูส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกรูปแบบวิธีการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือการอบรมเชิงปฏิบัติการ และวิธีการที่เลือกน้อยที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง เช่น บทเรียนสำเร็จรูป อ่านหนังสือ ค้นอินเทอร์เน็ต

ศรีสุตา แสงพันธ์ (2550: 72-73) ได้ศึกษาผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 หลังได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนสูงขึ้นอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 ในด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัยด้านรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและด้านบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขพบว่าโดยภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนก่อนระหว่างและหลังได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของแต่ละช่วงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญจันทร์ มีนะจรัส (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ก่อนและระหว่างการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของครูปฐมวัย มีระดับคะแนนคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและแยกรายด้านคือ ด้านแผนการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ

โดยรวมร้อยละ 89.0 และส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนรายด้านร้อยละ 83.4 ,76.7,72.5,และ 84.5 ตามลำดับ

เบญจวรรณ นุชโส (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการนิเทศการสอนแบบ คู่สัญญาที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ก่อนและระหว่างการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาของครูปฐมวัยมีระดับคะแนนคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดแผนการจัดประสบการณ์ ด้านรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย และด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัย โดยการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยรวมร้อยละ 99.9 และส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัยรายด้าน ร้อยละ 99.7 ,99.1, 99.0 ,99.1 และ 99.5 ตามลำดับ

ธีรภรณ์ ภาคิต (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูปฐมวัยต้นแบบด้านการสร้างชุดกิจกรรมศิลปะจากการเล่านิทานพื้นบ้านของผู้สูงอายุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อำเภอกุมภวาปี ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ได้ครูปฐมวัยต้นแบบด้านการสร้างชุดกิจกรรมศิลปะจากการเล่านิทานพื้นบ้านของผู้สูงอายุสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอุดรธานีเขต 2 อำเภอกุมภวาปีที่มีความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัยดังนี้1. ครูปฐมวัยต้นแบบมีหลักการ แนวทางการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นลำดับขั้นคือ การวางแผนการสร้างชุดกิจกรรมศิลปะ จากการเล่านิทานพื้นบ้านของผู้สูงอายุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอุดรธานี เขต 2 อำเภอกุมภวาปี การจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ การดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ และการประเมินผลงานของเด็กปฐมวัย 2. ครูปฐมวัยต้นแบบมีรูปแบบการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลายคือการนำผู้สูงอายุในชุมชนมาเล่านิทานพื้นบ้านเป็นการนำเข้าสู่กิจกรรม ขั้นดำเนินการกิจกรรม ครูจัดกลุ่มกิจกรรมศิลปะ 5 กิจกรรม ขั้นสรุป มีการนำเสนอพร้อมจัดแสดงผลงาน และ 3 เด็กปฐมวัยที่ทำชุดกิจกรรมศิลปะ จากการเล่านิทานพื้นบ้านของผู้สูงอายุ มีความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5.8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เจอร์น (เมธี มณีโชติ. 2538: 81; อ้างอิงจาก Jerun. n.d.: 604) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีม และรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่า เป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียน ได้ดีที่สุดใน โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ครูใหญ่และครูในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

เฟาท์ (นพรัตน์ ศรีธร. 2542; อ้างอิงจาก Foutz. 1983) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของจำนวนปีที่สอนและความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตนเองของครูพบว่า ทั้งครูประถมและมัธยมที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการการพัฒนาดตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์ตรงกับประสบการณ์จำนวนปีที่ทำการสอน ครูที่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยและมีแรงจูงใจทำงานจะมีความต้องการการพัฒนาดตนเองและครูที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอนระหว่าง 3 - 10 ปี และได้รับผลกระทบจากการทำงาน จะมีความต้องการพัฒนาดตนเองมากที่สุด

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม SECRES

2.1.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Psychoanalytic Theory)

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Psychoanalytic Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาการในวัยเด็กซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาบุคลิกภาพในวัยผู้ใหญ่ และเขาเชื่อว่าบุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมของมนุษย์มาจาก (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2551: 25-27)

1. พลังสัญชาตญาณ (Instinctual Drive or instinct or Drive) เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความต้องการที่จะกระทำเพื่อลดแรงกระตุ้นหรือสนองตอบความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ สัญชาตญาณเพื่อการดำรงชีวิต (Life instinct) และสัญชาตญาณเพื่อความตาย (Death instinct) สัญชาตญาณเพื่อการดำรงชีวิต เป็นแรงขับที่มีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความหิว ความกระหาย แรงขับด้านทางเพศ รวมถึงความพึงพอใจที่มนุษย์ได้รับจากกิจกรรมทางกาย เช่น กิจกรรมทางปาก (กิน พูด ฯลฯ) กิจกรรมการขับถ่าย กิจกรรมความสนใจในเพศของตนและต่างเพศ เป็นต้น สำหรับสัญชาตญาณเพื่อความตาย ฟรอยด์อธิบายว่า ในส่วนลึกของจิตได้สำนึกมนุษย์ตระหนักดีว่า เป้าหมายสุดท้ายของชีวิตคือความตาย ลักษณะเด่นของสัญชาตญาณนี้คือ แรงกระตุ้นให้ก้าวร้าวทำลาย เป็นความจริงที่มนุษย์บางครั้งก้าวร้าวต่อตนเอง เช่น ทำตนเองให้เจ็บปวด หรือยากลำบาก และทำร้ายผู้อื่นเช่น รังแก ข่มเหง วางอำนาจ

ดังนั้น พลังสัญชาตญาณเป็นพลังที่กระตุ้นให้มนุษย์ประกอบพฤติกรรมต่าง ๆ นานา พลังนี้ มีอิทธิพลเหนือสติปัญญา มนุษย์โดยทั่วไปใช้ความรู้สึกมากกว่าเหตุผลในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. โครงสร้างบุคลิกภาพ ประกอบด้วยพลัง 3 ประการ คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) ดังนี้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2550: 36)

2.1 อิด (Id) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด แต่เป็นส่วนที่เป็นจิตไร้สำนึก มีหลักการเพื่อให้ได้มาซึ่งการตอบสนองตนเองจนเกิดความพึงพอใจ (Pleasure) โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลตามความเป็นจริงหรือไม่พิจารณาว่าสิ่งใดถูกต้องเหมาะสมในระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม อิด (Id) เป็นพลังงานที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เมื่อร่างกายถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าทั้งภายนอกหรือหรือสิ่งเร้าภายในตัวเอง ทำให้เกิดความตึงเครียด อิด (Id) แสดงพฤติกรรมลดความตึงเครียดทันที ในช่วงวัยเด็ก พลังอิด (Id) มีแรงผลักดันมากกว่าพลังอีโก้ (Ego) และ ซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) หากเด็กถูกควบคุมมากเกินไปไม่ได้รับความพึงพอใจตอบสนองหลายๆ อย่างจะถูกเก็บไว้ในอิด (Id) ซึ่งจะเป็นผลร้ายต่อพัฒนาการบุคลิกภาพที่สมดุลในภายภาคหน้า เช่น ทำให้คนๆ นั้นเป็นคนอ่อนไหวง่ายต่อคำสรรเสริญ นินทา หรือเป็นคนแสวงหาแต่ความสนุกสนานจนเกินพอดี เป็นต้น

2.2 อีโก้ (Ego) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่พัฒนามาจากการที่ทารกได้ติดต่อกับหรือมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ พัฒนาความคิดและการรับรู้อย่างมีสติตามข้อเท็จจริงโดยใช้เหตุผล เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย แสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างถูกต้องเหมาะสมไม่เอาแต่ใจหรือเข้าข้างตนเอง ตัวอย่างของพลัง อิด (Id) เช่น เมื่อ หิว อีโก้ (Ego) จะใช้เหตุผลตรึงตรองว่า จะบำบัดความหิวด้วยวิธีใดตามสภาพแวดล้อม เช่น ไปหาอาหารรับประทานด้วยการไปซื้ออาหาร หรือทำอาหารเอง ฯลฯ บุคคลที่มีบุคลิกภาพปกติ คือ บุคคลที่อีโก้ (Ego) สามารถปรับตัวให้เกิดสมดุลระหว่างความต้องการของ อิด (Id) โลกภายนอก และซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) พฤติกรรมการแปรพลังงานที่อีโก้ (Ego) ใช้เป็นไปตามกฎความเป็นจริง (Reality Principle)

ดังนั้นกฎกระบวนการสำคัญของอีโก้ (Ego) คือ การรู้จักหาวิธีตอบสนองอย่างมีเหตุผลด้วยกระบวนการคิดการรับรู้พิจารณาตัดสินใจโดยหลีกเลี่ยงจากการปะทะชน หรือตอบโต้ด้วยความก้าวร้าวรุนแรง โดยที่บุคคลต้องได้รับการฝึกหัดด้วยการใช้เหตุผลและรับการตอบสนองในทางที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

2.3 ซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในระยะที่ 3 ของขั้นแสวงหาความสุขจากอวัยวะเพศ (Phallic Stage) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ตั้งมาตรการของพฤติกรรมให้แก่บุคคลโดยได้รับค่านิยมและมาตรฐานจริยธรรมของบิดามารดาเป็นของตน โดยตั้งเป็นมาตรการความประพฤติ มาตรการนี้จะเป็นเสียงแทนบิดามารดาคอยบอกว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ มาตรการของพฤติกรรมโดยมากได้มาจากกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่พ่อแม่สอนและมักจะเป็นมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยมต่างๆ ของพ่อแม่ ฟรอยด์กล่าวว่า เป็นผลของการปรับของปมวิฤติ (Oedipus Complex) ในเด็กชาย และปมวิฤติ (Oedipus Complex) ในเด็กหญิง ซึ่งนอกจากทำให้เด็กชายเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ชายจากบิดา และเด็กหญิงเลียนแบบพฤติกรรมของผู้หญิงจากมารดาแล้วยังยึดถือหลักจริยธรรมค่านิยมของบิดามารดาเป็นมาตรการของพฤติกรรมด้วย องค์ประกอบของซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) ประกอบด้วยความรู้สึกสองส่วน คือ มโนธรรม (Conscience) และอุดมคติของอีโก้ (Ego Ideal) มโนธรรม (Conscience) คือ หิริโอตัมปะ หมายถึง ความ

ละอายชั่วกลัวบาป เป็นส่วนหนึ่งของซูเปอร์อีโก้(Super Ego)ที่คอยบอกเราให้หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาหรือไม่ควรทำ และเมื่อบุคคลเกิดความต้องการที่จะทำในสิ่งนั้นอย่างรุนแรงก็จะลงโทษบุคคลนั้นด้วยความรู้สึกผิด (Guilt) สำหรับอุดมคติของอีโก้ (Ego Ideal) เป็นส่วนประกอบของความคาดหวังที่ดีงาม (Positive aspiration) เป็นความปรารถนาที่จะเป็นซึ่งสนับสนุนให้มีความประพฤติดี ตัวอย่างมโนธรรม (Conscience) มักจะเกิดจากการชู้ว่าจะทำโทษ เช่น ถ้าทำอย่างนั้นเป็นเด็กไม่ดี ควรจะละอายแก่ใจที่จะประพฤติเช่นนั้น ส่วนอุดมคติของอีโก้ (Ego Ideal) มักจะเกิดจากการให้แรงเสริมบวกหรือการยอมรับ เช่น แม่รักหนูเพราะหนูเป็นเด็กดี

ดังที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นว่า บทบาทสำคัญของโครงสร้างบุคลิกภาพ ประกอบด้วยพลังทั้งสามซึ่งอยู่ภายใน โดยทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันดีหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีพัฒนาการของบุคลิกภาพแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะการปะทะสังสรรค์ของพลังทั้งสามและการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยการอบรมเลี้ยงดู การเป็นตัวแทนของบิดามารดา การให้เหตุผลการยอมรับในคุณธรรมจริยธรรมความจริงที่ปรากฏที่หล่อหลอมความคิดเข้าไปสู่จิตสำนึกในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ

3.ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ فروยด์กล่าวว่า บุคคลแสวงหาความสุขความพอใจจากส่วนต่างๆ ของร่างกายที่ไวต่อความรู้สึก และได้เรียกส่วนนี้ว่า อีโรจีเนียส โซน (Erogenous Zones) แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้ คือ ส่วนปาก (Oral) ส่วนทวารหนัก (Anal) และส่วนทางอวัยวะสืบพันธุ์ (Genital Organ) ความพึงพอใจในส่วนต่างๆ ของร่างกายนี้เป็นไปตามวัย พัฒนาไปตามขั้นตอนตามลำดับ เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยผู้ใหญ่ เรียกว่า ขั้นตอนการพัฒนาทางจิตเพศ (Psychosexual Developmental Stage) โดยบุคคลได้พัฒนาไปตามขั้นตอนดังกล่าวด้วยดี ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ หากไม่เป็นอย่างดังกล่าวก็จะเกิดสภาวะ “ติดขัดอยู่” (Fixation) อาจเป็นการติดขัดอยู่ในขั้นใดขั้นหนึ่งหรือหลายขั้นก็ได้ ผู้ใดติดขัดอยู่ในวัยใดขั้นใด ก็ยังคงแสวงหาความพอใจในขั้นที่จะติดขัดอยู่ต่อไป แม้ว่าจะผ่านวัยนั้นๆ ที่เป็นไปตามขั้นตอนมาแล้วสภาพ “ติดขัดอยู่” (Fixation) มีผลต่อพัฒนาการด้านบุคลิกภาพในแง่ลบ แต่บุคคลสามารถเปลี่ยนพลังนี้ให้เป็นบวกได้หากเขารู้จักปรับตัว فروยด์แบ่งขั้นตอนการพัฒนาทางจิตเพศ (Psychosexual Developmental Stage) ออกเป็น 5 ขั้น คือ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2550: 33-36)

3.1ขั้นปาก (OralStage) ช่วงอายุโดยประมาณตั้งแต่คลอดจนถึง 18 เดือน ทารกมีความสุข พึงพอใจอยู่ที่ช่องปาก เช่น ดูด กัด เคี้ยว ผู้ที่มีพัฒนาการขั้นนี้ไม่สมบูรณ์ในช่วงวัยนี้ เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ก็ยังคงแสวงหาความสุขด้วยปาก เช่น ชอบกินจุบจิบ พูดคุ้ย เคี้ยวหมากฝรั่ง นินทา สุบบุหรี เป็นต้น

3.2ขั้นทวารหนัก (Anal Stage) ช่วงอายุตั้งแต่ 18 เดือนถึง 3 ปี ทารกมีความสุขโดยทำกิจกรรมที่ใช้ทวารหนัก (ขับถ่ายหรือไม่ขับถ่าย) หากช่วงเวลานี้มีพัฒนาการไม่สมบูรณ์ทารกนั้นจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพเจ้าระเบียบ จู้จี้พิถีพิถัน รักความสะอาดอย่างมาก

3.3 ขั้นอวัยวะเพศ (Phallic Stage) ช่วงอายุตั้งแต่ 3-6 ปี เด็กมีความสุขพึงพอใจทำกิจกรรมเนื่องด้วยอวัยวะเพศ เช่น เล่นกับอวัยวะเพศของตน ซึ่งเป็นการเล่นขั้นหนึ่งในการ

พัฒนาตามธรรมชาติ เมื่ออายุผ่านพ้นไปแล้ว เด็กจะเลิกเล่น การกระทำเช่นนี้ยังผลให้เกิดการสำนึก รู้ถึงเพศของตนอย่างลึกซึ้งว่าเป็นหญิงหรือชาย ต่อไปก็จะเลียนแบบบทบาททางเพศ คือเด็กเลียนแบบผู้ใหญ่เพศเดียวกับตน ซึ่งตนรู้สึกรักใกล้ชิดสนิทสนม เป็นยุคที่เด็กชาย “ติดแม่ เอาอย่างพ่อ” และเด็กหญิง “ติดพ่อ เอาอย่างแม่” ซึ่ง فروยด์ เชื่อว่า เป็นช่วงเวลาวิกฤต (Critical Period) เด็กหญิงเด็กชายที่ละเลยการเลียนแบบให้ถูกเพศระยะนี้ จะโตเป็นหญิงสาว ชายหนุ่มที่นิยมบทบาททางเพศตรงข้ามกับเพศทางกายจริงของตน فروยด์ยังเชื่อว่า การรู้จักผูกพันกับเพศตรงกันข้ามในช่วงกำเนิดในช่วงเวลานี้เช่นกัน และเขายังอธิบายปมเอ็ดิปส์ไว้อย่างละเอียดว่า พัฒนาขึ้นในระยะเวลานี้ พร้อมๆ กับการเลียนแบบบทบาททางเพศเด็กเริ่มพัฒนาความก้าวร้าว อยากรเป็นตัวของตัวเอง และเริ่มแสดงหาอัตลักษณ์แห่งตน (Self Identity)

3.4 ขั้นแฝง (Latency Stage) ช่วงอายุ 6-12 ปี แสวงหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นระยะเวลาพักพัฒนาทักษะใหม่ (Plateau) เด็กเริ่มพัฒนาชีวิตสังคมนอกครอบครัว แสวงหาความพึงพอใจจากการติดต่อกับผู้คนรอบตัวและเพื่อนร่วมวัย

3.5 ขั้นสนใจเพศตรงข้าม (Genital Stage) ช่วงอายุ 12-20 ปี เด็กทั้งสองเพศมีความพอใจคบหาสมาคม รักใคร่ผูกพันกับเพื่อนต่างเพศ ขณะเดียวกันก็พยายามประพฤติดนให้สมบทบาททางเพศ โดยเลียนแบบคนเพศเดียวกันที่ตนนิยมเห็นชัดเจนว่า เด็กคนไหนแสดงบทบาททางเพศผิดปกติ เช่น แสดงบทบาททางเพศตรงข้ามกับเพศจริงของตน เด็กที่ไม่มีเยื่อใยต้องใจบุคคลต่างเพศ หรือเป็นเด็กที่เลียนแบบบทบาททางเพศจากต้นแบบที่ผิด

فروยด์ เน้นว่า เมื่อเด็กพัฒนามาถึงขั้นนี้แล้ว มิได้หมายความว่าเลิกแสวงหาความสุขจากส่วนต่างๆ ของร่างกาย แต่ลดความติดใจและความเข้มข้นลง ผู้ที่พัฒนาตามขั้นไม่สมบูรณ์จะเกิดภาวะติดขัดอยู่ (Fixation) ซึ่งอาจเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมแบบแผนรูปแบบต่างๆ หรือเปลี่ยนเป็นรูปแบบอย่างอื่นทางอ้อม แต่แรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานคือภาวะติดขัดอยู่นั่นเอง

4. กลไกป้องกันตัวของอีโก้ (Ego) (Defense Mechanism) فروยด์อธิบายว่า มนุษย์ไม่สามารถหลบหลีกความกังวลและความเครียดที่เกิดจากกระบวนการเป็นไปทางกาย ความคับข้องใจ (Frustrations) ความขัดแย้ง (Conflicts) ความกระทบกระทั่งอันชั่วร้าย (Treats) ภาวะบีบเหล่านี้บีบคั้นจิตใจ มนุษย์ไม่พึงปรารถนาจึงพยายามหาทางผ่อนคลาย ดังนั้นอีโก้ (Ego) จึงแสวงหาวิธีลดภาวะไม่พึงปรารถนาเหล่านั้นโดยวิธีการที่เรียกว่า “กลไกป้องกันตัว” ซึ่งเป็นการปฏิเสธ หรือปิดบังอำพรางความเป็นจริง เป็นกลไกทางจิตไร้สำนึก มากกว่าทางจิตสำนึก กลไกป้องกันตัวของอีโก้ (Ego) มีประเภทต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การเก็บกด (Repression) การเก็บกดความไม่พอใจต่างๆ ไว้ในระดับจิตใต้สำนึก คนที่โกรธเพื่อนอย่างรุนแรงอาจจำชื่อเพื่อนคนนั้นไม่ได้ หรือนึกหน้าไม่ออก บางครั้งการเก็บกดอาจแสดงออกในรูปสลับที่ (Displacement) เช่น เด็กผู้ชายที่เก็บกดความก้าวร้าวต่อพ่อ แล้วไประบายความก้าวร้าวต่อเพื่อนชายซึ่งการเก็บกดเป็นกลไกทางจิตที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วแก้ไขยากมาก เพราะว่าเขาได้กดความเครียดที่เกิดจากความกลั่นแกล้งไว้ในจิตใต้สำนึกเป็นเวลานาน

4.2 การทำตนให้เหมือน (Identification) คือ การเลือกบุคคลบางคนเป็นแบบเพื่อทำตาม ซึ่งคนไม่ลอกทุกสิ่งทุกอย่างจากบุคคลที่เขายึดเป็นแบบ เขาคัดเลือกเอาแต่ลักษณะ

บุคลิกภาพที่เขาต้องการ ตั้งแต่เป็นเด็กจนกว่าบุคลิกภาพของตัวเองจะลงตัว สัมพันธ์มากมายในหลายช่วงตอนของชีวิต

4.3การทดแทน (Displacement) ได้แก่ การหยิบยกเอาสิ่งหนึ่งมาทดแทนสิ่งที่ปรารถนาแล้วไม่สมหวังตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ การรู้จักทดแทนนี้ทำให้เรามีวิวัฒนาการ ทางอารยธรรม และทำให้มนุษย์มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นไปในด้านต่างๆ เช่นความสนใจ ค่านิยม คติ ความชอบ ฯลฯ กลวิธีแทน Displacement ที่มีค่ามาก คือการชดเชย (Sublimation)

4.4การขับทอดโทษผู้อื่น สิ่งอื่น (Projection) เกิดจากแรงกดดันของ Neurotic Anxiety และ Moral Anxiety เช่นผู้ใหญ่เดินซุ่มซ่ามและกระโดดกลับโทษว่าเด็กวางกระโดดไม่ถูกที่

4.5การแสดงปฏิกิริยาแกล้งทำ (Reaction Formation) ผู้ที่มีความรู้สึกอย่างหนึ่ง แต่ไม่กล้าแสดงออกตรงไปตรงมา (ปากอย่างใจอย่าง) การแสดงปฏิกิริยาแกล้งทำนี้ เมื่อแสดงบ่อยๆ จะกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคล พฤติกรรมเสแสร้งนี้ในชีวิตประจำวันบุคคลอาจใช้เพื่อแก้ปัญหาชีวิตเป็นครั้งคราว แต่หากบุคคลได้ใช้กลวิธีนี้มากและรุนแรงแล้ว เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพที่อ่อนแอเพราะบุคคลนั้นอยู่ในโลกของการหลอกหลวงตนเอง และหลอกผู้อื่นสภาพเช่นนี้เป็นภัยต่อสุขภาพจิตเป็นอย่างมาก

4.6การชะงักงันของพัฒนาการ (Fixation) มนุษย์เรานั้นย่อมมีพัฒนาการจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งตลอดเวลาตามวัย แต่บางคนไม่ต้องการพัฒนาการด้านใดด้านหนึ่งไปสมตามวัย เพราะกลัวว่าถ้าหากมีพัฒนาการก้าวหน้าไปแล้ว ตนเองจะสูญเสียความมั่นคงทางจิตใจ เช่นกรณีที่เป็นผู้ใหญ่แล้วยังมีพฤติกรรมเหมือนเด็กไม่รู้จักโต ก็เป็นการใช้กลไกแบบนี้

4.7การถดถอยสู่วัยที่ผ่านมา (Regression) ในบางครั้งบางครั้ง บุคคลใช้กลวิธีแบบแสดงพฤติกรรมในวัยที่ผ่านมาแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เพื่อเรียกร้องความสนใจปกป้องกันตัวทุกประเภท ทั้งคนปกติและผิดปกติใช้เพื่อผ่อนคลายความหวาดกังวล ความตึงเครียด และความไม่มั่นใจโดยประการต่างๆ ความแตกต่างของพฤติกรรมปกติและผิดปกติอยู่ที่ความรุนแรงของการใช้กลไกนั้นว่ามีมากน้อยเพียงไร การที่บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดีคือการประสมประสานการได้รับความพอใจ ตอบสนองแรงกระตุ้นจากส่วนต่างๆ ของร่างกายเหล่านั้นพรอยดียืนยันว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังที่เรียกว่า “สัญชาตญาณ” (instincts) หรือ “แรงขับ” (drives) และเชื่อในการมีอยู่ของสัญชาตญาณแห่งความตาย (deaths instinct) หรือความปรารถนาในความตายที่มุ่งไปยังภายนอก เช่น ความก้าวร้าว หรือมุ่งเข้าสู่ภายใน เช่น พฤติกรรมที่ทำลายตัวเอง สิ่งที่สำคัญต่อการสร้างทฤษฎีได้ครอบคลุมในเรื่องโครงสร้างของจิต (Psyche Structure) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกคือ อิด (id) ซึ่งทำงานในระดับจิตไร้สำนึก เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความพึงพอใจในความปรารถนาขั้นพื้นฐานและการปกป้องตนเอง (Self-preservation) ทำงานโดยเกี่ยวข้องกับหลักแห่งความปรารถนา (pleasure principle) และอยู่นอกขอบเขตของกฎเกณฑ์ทางสังคมและข้อกำหนดทางศีลธรรม ส่วนต่อมาคือ อีโก้ (ego) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับเหตุผล อีโก้ควบคุมพลังของอิดและนำมันเข้าสู่แนวทางของหลักแห่งความจริง

(reality principle) และนำพลังของอิดไปสู่พฤติกรรมที่สามารถยอมรับได้ และส่วนสุดท้ายคือ ซูเปอร์อีโก้ (super ego) เป็นส่วนที่ได้รับการอบรมแล้วรู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักควบคุมอารมณ์และความรู้สึก หรือการนำศีลธรรมมาควบคุมการตัดสินใจ ซึ่งการพัฒนาศีลธรรมเกิดขึ้นในวัยเด็ก ซูเปอร์อีโก้คอยสอดส่องและตรวจสอบอีโก้ ปรับเปลี่ยนค่านิยมภายนอกให้เข้าสู่ภายในบุคคล เป็นกฎแห่งการควบคุมตัวเองซึ่งใช้ในการต่อต้านอิด ฟรอยด์มองพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลว่าเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของจิตทั้งนั้นแก่นของโครงสร้างทางจิตของฟรอยด์ คือ การเก็บกดความต้องการทางสัญชาตญาณที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ในกระบวนการของจิตไร้สำนึก การเก็บกดเกิดขึ้นผ่านชุดของกลไกป้องกันตัวเอง (defense mechanisms) ฟรอยด์เป็นผู้ตั้งชื่อกลไกหลักๆ เหล่านี้ เช่น การปฏิเสธ (denial) คือ การที่ไม่สามารถยอมรับสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล การหาเหตุผลให้กับตัวเอง (rationalization) คือ การอธิบายการกระทำของตนเองโดยจุดมุ่งหมายที่สามารถยอมรับได้ การแทนที่ (displacement) คือ การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่เก็บกดไว้ไปสู่ความรู้สึกที่สามารถยอมรับได้ การชัดโทษ (projection) คือ การถ่ายเทความปรารถนาที่ไม่สามารถยอมรับได้ของตนเองไปยังบุคคลอื่นและการชดเชย (sublimation) คือ การเปลี่ยนแปลงความปรารถนาทางสัญชาตญาณที่ไม่สามารถยอมรับได้ของตนเองไปเป็นพฤติกรรมทางสังคมที่สามารถยอมรับได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ เน้นความสำคัญของการที่บุคคลรับรู้ตัวเองตลอดเวลาว่า กำลังนึกคิดอย่างไร สิ่งแวดล้อมที่ห้อมล้อมท่านอยู่ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเป็นการรับรู้โดยทั่วไปของมนุษย์ (man's perception) แม้ว่าฟรอยด์จะให้ความสำคัญแก่จิตไร้สำนึกแต่อย่างไรก็ตาม ฟรอยด์ถือว่าสิ่งที่ควบคุมการกระทำส่วนใหญ่อยู่ในระดับรู้ตัวหรือระดับจิตสำนึกเพราะพฤติกรรมส่วนใหญ่ของคนแสดงออกมาโดยเจตนาและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม การได้รับการยอมรับ การแสดงออกอย่างรู้จักกาลเทศะ รู้จักใช้เหตุผล ดังนั้น การแสดงออกจึงประกอบด้วยความคิด ความจำ การแยกแยะวิเคราะห์ ความแตกต่าง การตัดสินใจ การสรุปกฎเกณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ที่มีแนวคิดว่าการรับรู้จากจิตสำนึกด้านบวก จะถูกบันทึกข้อมูลลงไปในจิตใต้สำนึกกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมขั้นการกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ให้กับครูปทุมวัยในการร่วมกิจกรรมในขั้นต่อไปของกระบวนการฝึกอบรม

2.1.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Theory of Behavior Modification)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบกระทำนั้นมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Emitted) ของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องมาจากผลกรรม (Consequences) ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้นโดยสกินเนอร์ได้แบ่งผลกรรมเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) ผลกรรมที่เป็นตัวเสริมแรง (Reinforcer) ที่ทำให้พฤติกรรมที่บุคคลกระทำอยู่นั้นมีอัตราการกระทำเพิ่มมากขึ้นและ 2) ผลกรรมที่เป็นตัวลงโทษ (Punisher) ที่

ทำให้พฤติกรรมที่บุคคลกระทำนั้นยุติลง (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 32) ดังนั้นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่แสดงถึงจิตสาธารณะของเด็กปฐมวัยจึงจำเป็นต้องใช้ผลกรรมที่เป็นการเสริมแรงเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นผลกรรมที่ทำให้พฤติกรรมมีความถี่เพิ่มขึ้นเรียกว่าตัวเสริมแรง (Reinforcer) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 32; พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2553: 135)

1. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิหรือตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข (Primary Reinforcer) เป็นตัวเสริมแรงที่มีคุณสมบัติด้วยตัวเองเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการทางชีวภาพของอินทรีย์ได้หรือมีผลต่ออินทรีย์โดยตรงเช่นอากาศอาหารเป็นต้น

2. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิหรือตัวเสริมแรงที่ต้องการวางเงื่อนไข (Secondary Reinforcer) เป็นตัวเสริมแรงที่ต้องผ่านกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติของการเป็นตัวเสริมแรงโดยนำไปสัมพันธ์กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิหรือตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไขเช่นคำชมเชยเงินหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นต้น

การทำให้ตัวเสริมแรงทุติยภูมิมีคุณสมบัติเป็นตัวเสริมแรงได้นั้นต้องพิจารณาปริมาณของตัวเสริมแรงปฐมภูมิที่ใช้คู่กับตัวเสริมแรงทุติยภูมิถ้าปริมาณตัวเสริมแรงปฐมภูมิมีมากจะทำให้ตัวเสริมแรงทุติยภูมิมากถ้าปริมาณตัวเสริมแรงปฐมภูมิน้อยก็จะทำให้ตัวเสริมแรงทุติยภูมิน้อยลงด้วยความบ่อยครั้งของการเสนอตัวเสริมแรงปฐมภูมิคู่กับตัวเสริมแรงทุติยภูมิถ้าเสนอคู่กันบ่อยครั้งก็จะทำให้ตัวเสริมแรง ทุติยภูมิมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและช่วงเวลาคาบเกี่ยวระหว่างการนำเสนอตัวเสริมแรงทุติยภูมิและตัวเสริมแรงปฐมภูมิถ้าใช้เวลาคาบเกี่ยวของการเสนอตัวเสริมแรงทั้ง 2 ตัวนั้นสั้นจะทำให้ตัวเสริมแรงทุติยภูมิมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นแต่ถ้าช่วงเวลาคาบเกี่ยวของการเสนอตัวเสริมแรงทั้ง 2 ตัวนั้นยาวออกไปประสิทธิภาพของตัวเสริมแรงทุติยภูมิก็ย่อมลดลงตามเวลาที่ยืดออกไป(สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 33) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิบางตัวนั้นสามารถนำไปใช้คู่กับตัวเสริมแรงอื่นๆได้มากกว่า 1 ตัวซึ่งตัวเสริมแรงดังกล่าวจะมีคุณสมบัติเป็นตัวเสริมแรงแผ่ขยายทันที(Generalized Reinforcer)ซึ่งจะทำให้ตัวเสริมแรงทุติยภูมินั้นมีประสิทธิภาพในการเสริมแรงเป็นอย่างมากเช่นเงินคูโปงเป็นต้นซึ่งตัวเสริมแรงและแผ่ขยายบางตัวนั้นด้วยตัวมันเองอาจไม่มีคุณค่าใดๆเลยแต่มันจะมีคุณค่าและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการนำไปแลกตัวเสริมแรงอื่นๆและตัวเสริมแรงที่ทำให้ตัวเสริมแรงแผ่ขยายมีคุณค่ามากขึ้นเรียกว่าตัวเสริมแรงสนับสนุน (Back-up Reinforcer) เช่น คูโปงด้วยตัวมันเองไม่มีค่าใดแต่มันจะมีค่าเมื่อนำไปแลกสิ่งของต่างๆได้สิ่งของต่างๆที่คูโปงแลกได้นั้นเรียกว่าตัวเสริมแรงสนับสนุนนั่นเอง

สกินเนอร์พบว่าถ้าต้องการให้พฤติกรรมคงอยู่ตลอดไปจำเป็นต้องใช้ภาษาเสริมแรง และในการเสริมแรงนั้นสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะคือ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือการเสริมแรงที่มีผลทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงนั้นมีความถี่เพิ่มขึ้นซึ่งตัวเสริมแรงอาจเป็นสิ่งที่คำพูดหรือสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมโดยมีหลักการใช้การเสริมแรงทางบวกอย่างมีประสิทธิภาพ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 192-193) คือการเสริมแรงทางบวกจะต้องให้หลังจากการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายเท่านั้นต้องกระทำทันทีที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้นควรจะให้การเสริมแรง

อย่างสม่ำเสมอที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้นควรมีการบอกถึงเงื่อนไขการให้การเสริมแรงและเงื่อนไขในการแสดงพฤติกรรมไม่ควรสูงเกินไปจนทำให้ผู้ถูกปรับพฤติกรรมทำได้ยากตัวเสริมแรงนั้นควรมีปริมาณพอเหมาะที่จะเสริมแรงพฤติกรรมโดยไม่ก่อให้เกิดผลสภาพการเป็นตัวเสริมแรงและต้องเลือกให้เหมาะกับแต่ละบุคคลถ้าเป็นไปได้ควรใช้ตัวเสริมแรงที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นเช่นกิจกรรมที่ชอบทำมากที่สุดหรือการเสริมแรงทางสังคมเป็นต้นควรมีการใช้ตัวแบบหรือการชี้แนะควบคู่ไปกับการเสริมแรงด้วยเนื่องจากจะทำให้บุคคลเรียนรู้ได้เร็วขึ้นว่าควรแสดงพฤติกรรมใดจึงจะได้รับการเสริมแรงและควรมีการวางแผนการใช้ตารางการเสริมแรงหรือยืดเวลาการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมเป้าหมายสม่ำเสมอแล้วควรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสริมแรงใหม่เป็นการใช้ตารางเสริมแรงหรืออาจจะใช้การยืดเวลาการเสริมแรงก็ได้เพื่อจะทำให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นคงอยู่ได้นานแม้ว่าจะไม่ได้รับการเสริมแรงอีกเลยในอนาคตก็ตาม

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือการทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนั้นสามารถถอดถอนสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ (Aversive Stimuli) ออกไปได้สิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจจะเป็นตัวเสริมแรงทางลบได้ก็ต่อเมื่อพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อถอดถอนสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจนั้นเพิ่มขึ้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 34; อ้างอิงจาก Skinner. 1953)

อย่างไรก็ตามในความเห็นของสกินเนอร์เขาเห็นว่าการลงโทษเป็นการหยุดยั้งพฤติกรรมชั่วครวเท่านั้นเขาไม่นิยมการลงโทษเพียงแต่การเพิกเฉย (Ignorance) เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เขาเสนอกฎการควบคุมพฤติกรรมไว้ 4 ข้อดังนี้ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2553: 135-147)

1. การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) ได้แก่การได้รับรางวัลเมื่อแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เช่นให้ขนมเพื่อให้เด็กหยุดร้องไห้

2. การลงโทษทางบวก (Positive Reinforcement) ได้แก่การได้รับสิ่งที่ไม่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เช่นเด็กถูกตีเมื่อเกเร

3. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ได้แก่การเอาสิ่งที่ไม่ต้องการออกไปเช่นให้เด็กที่ถูกแยกทำงานคนเดียวแต่เมื่อทำงานเสร็จจึงอนุญาตให้กลับเข้ามารวมกลุ่มกับเพื่อน

4. การลงโทษทางลบ (Negative Reinforcement) ได้แก่การเอาสิ่งที่เป็นรางวัลออกไปเช่นตัดค่าขนมเมื่อเด็กเกเร

ในการเลือกสิ่งที่จะนำมาเป็นตัวเสริมแรงนั้นต้องมีความรอบคอบเพื่อที่จะได้สิ่งที่มีศักยภาพเป็นตัวเสริมแรง (Potential Reinforcers) อาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 172-174; อ้างอิงจาก Rimm; & Masters. 1979)

1. ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของ (Material Reinforcers) เป็นตัวเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพกับเด็กมากที่สุดเช่นอาหารขนมของเล่น เป็นต้น

2. ตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcers) แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือเป็นคำพูดและการแสดงออกทางท่าทางได้แก่การชมเชยการยกย่องการยอมรับการแตะตัวเป็นต้นซึ่งในชีวิตประจำวันคนเราก็มักจะให้และการเสริมแรงทางสังคมกันอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากตัวเสริมแรงทางสังคมนั้นมีอยู่ในสภาพแวดล้อมธรรมชาติและค่อนข้างจะมีประสิทธิภาพในการปรับพฤติกรรมของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการแสดงออกที่เป็นภาษาท่าทางย่อมมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล

3. ตัวเสริมแรงที่เป็นกิจกรรม (Activity Reinforcers) เป็นกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่มีความถี่สูงสามารถนำมาใช้เสริมแรงกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่มีความถี่ต่ำได้เช่นการได้รับอนุญาตให้วิ่งที่สนามหญ้าสามารถนำมาใช้เสริมแรงคือพฤติกรรมการนั่งอยู่กับที่เงียบๆในห้องเรียนของเด็กได้ หรือการดูทีวีอาจจะใช้เป็นตัวเสริมแรงการทำการบ้านของเด็กได้เป็นต้น

4. ตัวเสริมแรงที่เป็นเบี้ยอรรถกร (Token Reinforcers) เบี้ยอรรถกรจะเป็นตัวเสริมแรงที่มีคุณค่าได้ก็ต่อเมื่อสามารถนำไปแลกเป็นตัวเสริมแรงอื่นๆที่เป็นตัวเสริมแรงสนับสนุนและเบี้ยอรรถกรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าสามารถนำไปแลกตัวเสริมแรงอื่นๆได้มากกว่า 1 ตัวขึ้นไป เบี้ยอรรถกรนั้นมักจะอยู่ในรูปของเงินดาวแสตมป์คูปองเป็นต้น

5. ตัวเสริมแรงภายใน (Covert Reinforcers) ตัวเสริมแรงภายในนี้จะครอบคลุมถึงความคิดความรู้สึกต่างๆเช่นความพึงพอใจความสุขความภาคภูมิใจเป็นต้นซึ่งตัวเสริมแรงภายในนี้จะอธิบายได้ว่าเหตุใดบุคคลหลายคนจึงแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่แสดงแล้วไม่เห็นได้รับผลตอบแทนที่เห็นอย่างเด่นชัดเช่นการทำบุญให้ทานเป็นต้นพฤติกรรมดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าบุคคลทำไปเพราะเกิดความสุขทางใจที่ได้ทำการแสดงพฤติกรรมที่เสี่ยงอันตรายเป็นสิ่งที่ท้าทายว่าถ้าทำได้สำเร็จจะเกิดความสุขความภาคภูมิใจซึ่งความรู้สึกภายในดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นตัวเสริมแรงต่อการแสดงพฤติกรรมนั้นนั่นเอง

สกินเนอร์เห็นความสำคัญของการเสริมแรงและแบ่งช่วงเวลาการเสริมแรงออกเป็น 2 ชนิดคือการเสริมแรงทุกครั้งคือการให้แรงเสริมทุกครั้งที่ยอมรับแสดงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ทุกครั้ง (Continuous Reinforcement) การเสริมแรงในลักษณะนี้จะทำให้พฤติกรรมเป้าหมายที่ได้รับการเสริมแรงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนถึงระดับที่ค่อนข้างจะคงที่แต่ไม่ค่อยสูงมากนักและจะลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อไม่มีการให้การเสริมแรงหรือเกิดการหยุดยั้งขึ้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 35; อ้างอิงจาก Tighe. 1982) การเสริมแรงแบบทุกครั้งจะมีประโยชน์อย่างมากในการเสริมสร้างหรือพัฒนาพฤติกรรมใหม่เพราะจะทำให้พฤติกรรมใหม่นั้นเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจากนั้นจึงค่อยเปลี่ยนเป็นการให้การเสริมแรงแบบครั้งคราว (Partial Reinforcement) คือการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราวโดยไม่ต้องเสริมแรงทุกครั้งที่ยอมรับแสดงพฤติกรรมสกินเนอร์พบว่า การเสริมแรงทุกครั้งแม้ว่าจะช่วยในระยะแรกของการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) แต่ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่ากับการเสริมแรงเป็นครั้งคราว

สกินเนอร์แบ่งการเสริมแรงเป็นครั้งคราวออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

2.1 การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่แน่นอน (Fixed Interval) เป็นการเสริมแรงโดยกำหนดระยะเวลาหลังจากที่นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ถูกเป็นครั้งแรกและครั้งต่อไปอย่าง

แน่นอนผู้แสดงพฤติกรรมสามารถคาดคะเนได้ถูกว่าเมื่อไรได้รับแรงเสริมพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อจวนจะถึงเวลาให้แรงเสริม

2.2 การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนหรือไม่สม่ำเสมอ (Variable Interval) เป็นการเสริมแรงที่มีช่วงเวลาที่ให้แรงเสริมครั้งแรกและครั้งต่อไปไม่คงที่แปรเปลี่ยนอยู่เสมอผู้แสดงพฤติกรรมไม่สามารถจะทายหรือคาดคะเนว่าเมื่อไรจะได้รับแรงเสริมพฤติกรรมที่ต้องการจะให้เกิดจะเกิดขึ้นโดยไม่หยุดและเป็นไปอย่างซ้ำๆ

2.3 การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่แน่นอนหรือคงที่ (Fixed Ratio) เป็นการเสริมแรงตามจำนวนครั้งของพฤติกรรมโดยจัดเป็นอัตราส่วนคงที่ระหว่างการตอบสนองที่ได้รับแรงเสริมกับการตอบสนองที่ไม่ได้รับแรงเสริมพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดจะเกิดในอัตราที่เร็วมากแต่ผู้แสดงพฤติกรรมจะหยุดชั่วคราวหลังจากได้รับการเสริมแรงแล้วจะเริ่มใหม่

2.4 การเสริมแรงตามอัตราส่วนที่ไม่แน่นอน (Variable Ratio) เป็นการเสริมแรงที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่สามารถคาดคะเนได้ถูกว่าเมื่อไรจะได้รับการเสริมแรงเป็นการเสริมแรงพฤติกรรมตามจำนวนครั้งที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีอัตราสูงมากและนอกจากนี้พฤติกรรมยังคงเกิดขึ้นต่อไปอีกเป็นเวลานานหลังจากที่ไม่ได้รับการเสริมแรง

สกินเนอร์มีความเชื่อมั่นว่าการเสริมแรงเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นครูจะต้องสามารถจัดสภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้รับการเสริมแรงเมื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นพฤติกรรมใดที่ได้รับการเสริมแรงพฤติกรรมนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่นักเรียนเรียนรู้ (สจวร์ต โค้วตระกูล. 2550: 191-193; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 35-39)

สรุปทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลกรรมถ้าพฤติกรรมใดของเด็กได้รับการเสริมแรงทำให้เด็กเกิดความพึงพอใจพฤติกรรมนั้นจะคงอยู่โดยเฉพาะการเสริมแรงทางบวกจะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นมีความคงทนและพัฒนาเป็นลักษณะนิสัยได้ในที่สุด

ดังนั้น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ที่มีแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากผลกรรมที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และพฤติกรรมของคนเราจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุจากการได้รับการเสริมแรง ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้นำมาเสริมแรงให้กับครูปฐมวัยในขั้นตอนของการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Need Gratification)

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physical needs) ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักความมีเจ้าของ (love and belonging needs) ชั้นที่ 4 ความต้องการความภูมิใจในตนเอง (self-esteem needs) และชั้นที่ 5 ความต้องการ

รู้สึกว่าคุณค่า (needs for self-actualization) (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์.2553: 150-152) มาสโลว์อธิบายว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะพัฒนาพฤติกรรมไปสู่ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์จึงอธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติตามลำดับขั้น หากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอสำหรับตนในแต่ละขั้น มนุษย์จะพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น มนุษย์มีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง ประสบการณ์ที่เรียกว่า “peak experience” เป็นประสบการณ์ของบุคคลที่อยู่ในความตื่นตัวจากการรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง มีลักษณะน่าตื่นเต้น เป็นความรู้สึกปีติ เป็นช่วงเวลาที่คุณค่าจากใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถ่องแท้ เป็นสภาพที่สมบูรณ์ มีลักษณะผสมผสานกลมกลืน เป็นช่วงเวลาแห่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีประสบการณ์เช่นนี้บ่อยๆจะสามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

สำหรับการนำทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ช่วยให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ เนื่องจากพฤติกรรมเป็นการแสดงออกของความต้องการของบุคคล การที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เขาต้องการเสียก่อน ในกระบวนการเรียนการสอน หากครูสามารถหาได้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับใดขั้นใด ครูสามารถใช้ความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนนั้นเป็นแรงจูงใจ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ การช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองอย่างเพียงพอ การให้อิสระและเสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง (ทิศนา แคมมณี. 2554: 69)

ดังนั้น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการเรียนการสอนตามแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว

2.1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget's theory of intellectual development)

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์เป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมทั้งนี้เพื่อใช้ในการอธิบายกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ไว้ดังนี้ เพียเจต์ (Piaget) เป็นนักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์เพียเจต์เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งเพียเจต์เรียกว่าการสร้างปฏิสัมพันธ์(Interactionism) หรือการสร้างความรู้(Constructivism) โดยบุคคล

พยายามปรับตัวให้อยู่ในสภาวะสมดุลด้วยการใช้กระบวนการซึมซับและกระบวนการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมการเรียนรู้เริ่มต้นจากการสัมผัสต่อมาจึงเกิดความคิดทางรูปธรรมและพัฒนาต่อไปจนเกิดความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งการพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้น (ทศนา แคมมณี. 2544: 13)

พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 2 กระบวนการ คือการซึมซับหรือการรับเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ (Assimilation) เข้าไปรวมกับความรู้ ความคิดเดิมของตนหรือเป็นการปรับสิ่งที่รับรู้ให้เข้ากับการรู้คิดของตนและปรับโครงสร้างทางสติปัญญาระหว่างประสบการณ์เดิมที่มีอยู่และประสบการณ์ใหม่ให้สอดคล้องเหมาะสมเกิดการยอมรับประสบการณ์ใหม่ (Accommodation) ทำให้เกิดสภาวะสมดุล (Equilibrium) ซึ่งทำให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (Adaptation) และเกิดโครงสร้างทางสติปัญญาที่เรียกว่า "Schema" ซึ่งมนุษย์จะใช้แปลความหมายสิ่งที่รับรู้มนุษย์จะใช้กระบวนการนี้ร่วมกันหรือสลับกันเพื่อปรับความคิดของตนจนเกิดเป็นองค์ความรู้และผลของการปรับเปลี่ยนการคิดนี้จะช่วยพัฒนาวิธีการคิดของมนุษย์จากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า (Wadsworth. 1996: 14-17; Piaget; & Cook. 1952: 58; Krogh. 1994: 33)

เพียเจต์จัดแบ่งองค์ประกอบที่มีส่วนเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญาไว้ 4 องค์ประกอบ (สรวงศ์ โค้วตระกูล. 2550: 48-50; Krogh. 1994: 33-34) คือ

1. วุฒิภาวะ (Maturation) เป็นสภาพความพร้อมของร่างกายที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญาดังนั้นในการจัดประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมต้องจัดให้เหมาะสมกับความพร้อมหรือวัย

2. ประสบการณ์ (Experience) แบ่งเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Physical Environment) และประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผลทางคณิตศาสตร์ (Logical-mathematical experience) ที่มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะทางวิทยาศาสตร์

3. การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social Transmission) หมายถึงการที่บุคคลอื่นที่อยู่รอบตัวถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลด้วยกระบวนการซึมซาบประสบการณ์และการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา

4. กระบวนการพัฒนาให้เกิดความสมดุล (Equilibration) หรือการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง (Self-regulation) ซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเพื่อจะปรับความสมดุลของพัฒนาการทางสติปัญญาขั้นต่อไปกระบวนการนี้เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้

ดังนั้นในการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคลจึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สิ่งที่เป็นรูปธรรมและเริ่มให้ประสบการณ์จากสิ่งที่บุคคลคุ้นเคยหรือมีประสบการณ์มาก่อนแล้วจึงเสนอสิ่งใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเก่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้กระบวนการซึมซับและ

การจัดระบบความรู้เป็นไปด้วยดีบุคคลเกิดความเข้าใจลักษณะต่างๆ ได้ดีขึ้น (ทิตนา แชมมณี. 2544: 66)

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาทางสติปัญญาของบุคคลซึ่งเริ่มจากการที่บุคคลเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยรับเอาประสบการณ์ข้อมูลต่างๆ เข้ามาเก็บสะสมไว้ด้วยกระบวนการซึมซับซึ่งเป็นกระบวนการทางสมองและปรับหรือจัดประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกันเมื่อเชื่อมโยงกันได้จะเกิดความสุขขึ้นเกิดเป็นโครงสร้างทางปัญญาใหม่ของบุคคลนั้นจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งหากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ก็จะเกิดความไม่สมดุลขึ้นทำให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญารึ้นในตัวบุคคลดังนั้นการที่บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้ผ่านการกระทำและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันจะทำให้บุคคลมีความรู้เกิดความเข้าใจตนเองและเข้าใจบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้นการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคคล ได้เรียนรู้ อย่างเหมาะสมนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคล

ดังนั้น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ได้นำมาใช้กับกระบวนการฝึกอบรมตามแนวความคิดที่ว่า การเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium)

2.1.5 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ (Bruner's theory of Discovery Learning)

บรูเนอร์ (Bruner) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจและศึกษาเรื่องของพัฒนาการทางสติปัญญา ต่อเนื่องจากเพียเจต์ (ทิตนา แชมมณี. 2544: 66) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์นั้น เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่อาศัยแนวคิดของเพียเจต์เป็นฐานบรูเนอร์เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งนำไปสู่การค้นพบการแก้ปัญหาโดยคาดหวังว่าบุคคลจะเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเองบรูเนอร์จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ซึ่งบรูเนอร์เรียกว่า เป็นวิธีการเรียนรู้โดยการค้นพบ (Discovery Approach) โดยธรรมชาตินั้นบุคคลจะมีความอยากรู้อยากเห็นซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบขึ้นบุคคลเลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและประมวลผลข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมนั้นจนเกิดการค้นพบด้วยตนเองแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบ (สรวงศ์ โค้วตระกูล. 2550: 212-214, 298-299) คือ

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์นอกจากจะเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนแล้วยังจะเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมด้วย

2. ผู้เรียนแต่ละคนมีประสบการณ์และพื้นฐานความรู้แตกต่างกันการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบใหม่กับประสบการณ์เดิมแล้วเกิดเป็นความรู้ใหม่

3. พัฒนาการทางสติปัญญาจะเห็นได้ชัดโดยที่ผู้เรียนสามารถรับสิ่งเร้าที่ให้เลือกได้หลายอย่างพร้อมๆกัน

บรูเนอร์ (Bruner) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนใช้เป็นเครื่องมือในการค้นพบความรู้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Mode) เป็นวิธีที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยเรียนรู้สิ่งต่างๆด้วยการกระทำที่มีประสบการณ์โดยตรงจากการสัมผัสซึ่งจะช่วยให้การสะสมข้อมูลไว้ในความคิดของตน

2. การเรียนรู้จากความคิด (Iconic Mode) เป็นวิธีการที่ผู้เรียนสามารถที่จะสร้างจินตนาการหรือมโนภาพ (imagery) ขึ้นในใจได้ การรู้คิดในขั้นนี้ต้องอาศัยข้อมูลทางสายตาหรือประสาทสัมผัสอื่นเป็นสำคัญ

3. การเรียนรู้จากสัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Mode) เป็นวิธีการที่ใช้สัญลักษณ์วิธีการนี้ผู้เรียนจะใช้ในการเรียนรู้เมื่อมีความสามารถที่จะเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรมหรือความคิดรวบยอดที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมจึงจะสามารถสร้างสมมติฐานและพิสูจน์ว่าสมมติฐานถูกหรือผิดได้ซึ่งเป็นขั้นที่สูงสุดของการพัฒนาทางด้านความรู้ความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรมในขั้นนี้ภาษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการรู้คิดของบุคคล

บรูเนอร์ (Bruner) เชื่อว่าแม้ว่าวิธีการที่ผู้เรียนใช้เป็นเครื่องมือในการค้นพบความรู้จะมี 3 วิธีและขึ้นกับวัยของผู้เรียนแต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ใหญ่จะพ้นจากการคิดขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive) หรือขั้นการเรียนรู้จากการคิด (Iconic) เพียงแต่ผู้ใหญ่ใช้สัญลักษณ์เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้มากขึ้นจากแนวคิดข้างต้นบรูเนอร์จึงนำเสนอหลักการสำคัญเกี่ยวกับการสอนโดยวิธีการค้นพบไว้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด

2. เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียนผู้สอนต้องเป็นต้นแบบ (Model) ที่ดีโดยเริ่มตั้งแต่ทัศนคติของผู้สอนและเชื่อว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจภายใน (Self-Motivation) มีความอยากรู้อยากเห็นค้นพบสิ่งที่อยู่รอบตัวด้วยตนเอง

3. เน้นความสำคัญของผู้เรียนจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยการค้นพบโดยให้อาสาผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

4. การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนควรเริ่มจากประสบการณ์ที่ใกล้เคียงตัวไปหาประสบการณ์ที่ไกลตัวเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ

5. แรงเสริมด้วยตนเอง (Self-reinforcement) มีความหมายต่อผู้เรียนมากกว่าแรงเสริมภายนอก (Extrinsic Reinforcement) ดังนั้นควรให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เรียนเพื่อให้ทราบว่ามีผิดหรือถูกเป็นการสร้างแรงเสริมด้วยตนเอง

นอกจากนี้ Bruner ได้นำเสนอข้อดีของการสอนโดยวิธีการค้นพบ (พรณี ช. เจนจิต. 2550: 206) ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทางด้านการคิด
2. ก่อให้เกิดความพึงพอใจในกิจกรรมในลักษณะที่เป็นรางวัลในตนเอง (Intrinsic reward)
3. บุคคลได้เรียนรู้วิธีที่จะศึกษาค้นคว้าและค้นพบสิ่งต่างๆด้วยตนเอง
4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจและจดจำได้นานเนื่องจากบุคคลเป็นผู้สังเกตค้นคว้ารวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ Bruner (Bruner) ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยมีการเรียนรู้จากการกระทำการเรียนรู้จากความคิดและการเรียนรู้จากสัญลักษณ์และนามธรรมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อจะนำไปสู่การค้นพบการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ดังนั้น ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ Bruner (Bruner) ได้นำมาใช้กับกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดที่ว่า การที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยให้การสะสมข้อมูลและประมวลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้

2.1.6 ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ใหญ่ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป การฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะความเข้าใจเกี่ยวกับวัยผู้ใหญ่ที่สัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ และความสามารถในการหาข่าวสารข้อมูล ของผู้ใหญ่เพื่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน

แอร์ริส และชวานซ์ (ทิตนา แชมมณี. 2554: 87 – 89 อ้างอิงจาก Harris; & Schwahn, 1961: 1-2) ให้ความหมายว่า “การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการมีประสบการณ์” นอกจากนี้ทั้งสองคนยังได้แยกให้เห็นประเด็นที่สำคัญ ๆ 3 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียน

1. การเรียนรู้ในฐานะเป็นผลผลิต (Learning as product) โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญของผลลัพธ์ด้านสุดท้าย นั่นคือ ผลของการเรียนรู้ (Outcome of Learning) ซึ่งได้รับการประสบการณ์
2. การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Learning as Process) โดยที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเหตุการณ์ และกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้นั้นกระทำทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

3. สิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning as Function) เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาสาเหตุที่สำคัญ ๆ ในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ อาทิ แรงจูงใจ ความตั้งใจในการเรียนรู้ หรือ การถ่ายโยการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งสิ้น

โรเจอร์ส (Rogers, A., 1986: 43) ในฐานะที่เป็นศาสตราจารย์ทางด้านการศึกษามหาวิทยาลัยจากประเทศอังกฤษ กล่าวถึงการเรียนรู้ว่า มักจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับความสามารถในการจำได้ นอกจากนี้ยังอธิบายเพิ่มเติมด้วยว่าการเรียนรู้ในความหมายของการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถที่จะพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะเป็นไปโดยอัตโนมัติ (Automatic) ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้ตามอริยาบดีย หรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นไปโดยที่ผู้เรียนอาจจะไม่ได้ตั้งใจ (Unintended Learning)

3.2 เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยตั้งใจ และต้องใช้ความหมายพยายาม (Purpose and Effort) นั้น ก็คือต้องมีการวางแผนในการเรียน การกำหนดขั้นตอนในการเรียนและผู้เรียนจะมีความรอบรู้เชี่ยวชาญหลังจากได้เรียนแล้ว

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ที่กล่าวมาแล้วทั้ง 2 ลักษณะ จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรด้วย (Permanent Changes)

ในการพัฒนาคนเรามุ่งที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความคิด (Knowledge) พฤติกรรมที่มุ่งให้เกิดสำหรับพฤติกรรมด้านนี้คือ ความรู้ความจำ คือ ความสามารถในการจำได้หรือระลึกได้ ความเข้าใจ คือ หลังจากการอบรมแล้วผู้เข้าอบรมสามารถแปลความได้ อธิบายได้ ขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ การนำไปใช้ เป็นการนำความรู้จากการที่ได้รับการอบรมมาแล้ว ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป การวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกสิ่งที่สับสนปนเปอออกจากกันอย่างมีความหมาย และเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนย่อยเหล่านั้นด้วย การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการรวบรวมความรู้ข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ ส่วนการประเมินผล เป็นความสามารถขั้นสูง ที่ผู้เข้าอบรมสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือก โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

ส่วนพฤติกรรมด้านเจตคติ (Attitude) องค์ประกอบนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในจิตใจ อันเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในการฝึกอบรมวิชาชีพชั้นสูง จะเน้นจะเน้นกันมากกว่าผู้เข้าอบรมเหล่านั้นต้องมีเจตคติ คุณธรรมในวิชาชีพนั้น คุณธรรมในวิชาชีพจะมีไม่ได้เลยถ้าขาดคุณธรรมพื้นฐานของการเป็นพลเมืองดี เช่น ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ มีอุดมคติ อุดมการณ์ซึ่งจำแนกได้ 6 ระดับ คือ เชื้อ คือผู้เข้ารับการอบรมยอมรับเต็มใจรับฟัง เกิดความสนใจและเกิดความพึงพอใจที่ได้ตอบสนอง หรือแสดงความคาดหวังออกมาให้ประจักษ์ ยอมรับ ขั้นนี้ผู้เข้าอบรมเกิดการยอมรับคุณค่าของสิ่งนั้น หรือแนวคิดนั้นอย่างเต็มใจ

และมีความสุข ในที่สุดก็จะเกิดความผูกพันกับสิ่งนั้น สร้าง เป็นการเข้าถึงแนวคิดของคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนการสร้างรูปแบบของคุณค่าขึ้นมา ใช้ เป็นขั้นสูงสุดที่ผู้เข้าอบรมนำระบบของคุณค่าที่สร้างขึ้น ไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยกำหนดเป็นลักษณะนิสัยประจำตัว

ส่วนองค์ประกอบด้านทักษะ (Skills) จะครอบคลุมในแง่ของการฝึกได้ ทำได้อย่างมีความชำนาญเพียงพอ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จากขั้นต่ำไปสู่ระดับสูง ได้แก่ การทำเองได้ภายใต้การแนะนำ การทำได้อย่างต่อเนื่อง และการทำได้โดยอัตโนมัติและเร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จากการได้รับการฝึกอบรม การเรียนทั้งทางด้านความรู้ ความคิด เจตคติและทักษะกระบวนการต้องอาศัยแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งแรงจูงใจนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก การสร้างแรงจูงใจภายในเป็นการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของคน ส่วนวิธีการสร้างแรงจูงใจภายนอก เป็นการบอกประโยชน์สิ่งที่เรียนรู้นั้นว่าเกิดผลกับใคร

นอกจากแรงจูงใจจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แล้ว ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ก็มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผู้เข้าอบรม มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในเนื้อหาการสร้างความรู้ความคุ้นเคยเป็นกันเองระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม วิทยากรเป็นผู้ชี้แนะ บอกหลักการ และให้ประสบการณ์ที่จัดระเบียบเรียบร้อยแล้ว เน้นการมีส่วนร่วมและนำไปประยุกต์ใช้

สำหรับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่จะมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ถึง 60 ปี หรือมากกว่า การฝึกอบรมจึงเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนต้องแตกต่างจากการให้ความรู้กับเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา การต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้ หรือยอมรับว่าต้องการได้รับการอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และต้องเข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสอนผู้ใหญ่จึงควรมีข้อพิจารณาดังนี้ (วิจิตร อาวะกุล. 2537: 45-51) 1) ชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อแก้ปัญหาชีวิต หรือการทำงาน 2) กระตุ้นจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น 3) กระตุ้นเตือนให้กำลังใจ 4) หลีกเลี่ยงการกระทำให้เกิดความรู้สึก 5) ประเมินผลด้วยการสังเกตลับๆอย่าเปิดเผย หรือวิจารณ์ในทางลบ แต่ในทางบวกทำได้ ดังนั้นการที่ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีมาจากสาเหตุดังนี้ 1) เมื่อเขาปรารถนาแรงกล้าที่จะเรียน ผู้ใหญ่ที่เข้ามาสมัครเข้ารับรับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ต้องการคำแนะนำ ข่าวสาร เอกสาร แสดงว่าเขามีความปรารถนาความตั้งใจ และพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกายใจในการศึกษาเล่าเรียน ผู้ใหญ่ประเภทนี้จะสอนได้ง่ายกว่าผู้ใหญ่ประเภทที่มีความคิดความตั้งใจที่สับสน ประเภทลังเลไม่แน่นอน จะต้องใช้วิธีเกลี้ยกล่อมและกระตุ้น ซึ่งยากในการสอนและการอบรมมากกว่า 2) ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็ต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี เขาต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เขาเรียนเพื่ออะไร เรียนแล้วจะเอาไปใช้ประโยชน์อะไรได้ ในการประกอบอาชีพของเขา เขาจะต้องมี

จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการเรียนเพื่อสนองความต้องการของเขาเองอย่างเด่นชัด เขาจึงจะเรียน เมื่อ
 นั้นเขาจึงจะทุ่มเทและเกิดการกระทำที่จริงจังในการเรียนนั้น ผู้สอนจึงควรชี้จุดหมายให้เขาเห็นอย่าง
 ชัดเจน และควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมเพียงหนึ่งหรือสองเป้าหมายให้เห็นได้ชัดเจนในแต่ละครั้ง
 เพื่อให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจได้ถูกต้อง อย่าให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ยาก หรือสับสนจนคลุมเครือที่
 จะเข้าใจ ในกรณีที่เขาไม่เข้าใจในเป้าหมายจำเป็นต้องอธิบายและชี้แนะเพิ่มเติมจนกระทั่งเขาเห็นว่า
 มีคุณค่าและเป็นประโยชน์แก่เขาได้ 3) **ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อเขาตั้งใจจะเรียนและเรียนอย่าง
 ทุ่มเท** ในการเรียนนั้นต้องมีการทุ่มเท ความพยายาม กำลังกายและกำลังใจในการเรียนนับว่าเป็นสิ่ง
 สำคัญ เพราะไม่มีใครเรียนแทนกันได้ ผู้เรียนต้องเรียนด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์และเกิดการ
 เปลี่ยนแปลงแก่ตนเอง ในด้านความคิด ความสามารถ นิสัย และทักษะ โดยการฝึกปฏิบัติ การ
 ปฏิบัติที่ละขั้น ที่ละตอน การทำและการฝึกปฏิบัติเท่านั้นจึงจะเป็นการเรียนรู้อันแท้จริง การปฏิบัติติดต่อกัน
 เป็นประจำ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานิสัย ความจำ รวมทั้งการฝึกฝนจนไม่ลืม ในการสอน
 ผู้ใหญ่ไม่ควรเคร่งครัดในการปฏิบัติจนเกินไป เพราะจะเกิดความกดดันอัดอั้น กังวล เบื่อหน่าย
 ห่อเหี่ยว แต่เขาจะเกิดทักษะเอง เมื่อไปปฏิบัติงานในชีวิตจริงของเขา การอบรมจึงต้องพยายามให้
 ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น มีคุณภาพฝีมือและผลงานมีคุณภาพและ
 ปริมาณการทำงานได้เร็วขึ้น นั่นจึงจะเป็นผลผลิตที่เกิดจากการเรียนที่พึงปรารถนา 4) **ผู้ใหญ่จะ
 เรียนได้ดีเมื่อได้รับความพอใจจากการเรียน** ความพอใจของผู้ใหญ่ที่เกิดจากการเรียนนั้นอาจ
 เกิดจาก ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อได้รับผลการเรียนเป็นที่พอใจ ฉะนั้นควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ
 อย่าตำหนิตะเยียน หรือวางเฉย เมื่อผู้ใหญ่ได้แสดงความสามารถ หรืออย่าทำให้ผู้ใหญ่เสียใจ กลุ้มใจ
 กังวลใจ น้อยใจ ลักษณะการเรียนรู้อันดีของผู้ใหญ่นั้น จะสังเกตได้ว่าเขาเป็นผู้มีประสบการณ์ ฉะนั้นเขา
 จะฟังเฉพาะเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องเป็นประโยชน์ บางครั้งชอบนั่งฟังมากกว่าจด และไม่ชอบการสอบ
 หรือการวิจารณ์ต่างๆ อาจจะใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ช่วยในการสอน ให้เป็นวิทยากรในบางเรื่อง
 บางวิชาได้ การต้อนรับ การพูดจา การปฏิบัติ การเอาใจใส่ การให้เกียรติ ได้รับประโยชน์ เกียรติยศ
 ความเคารพนับถือ จากการเรียน วิทยากร ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าได้รับรางวัล รางวัลอาจเป็น
 ประกาศนียบัตร คำชมเชยในผลงานที่ทำ ฯลฯ ความพอใจในวิทยากร เนื้อหาวิชา เพื่อนร่วมการ
 อบรม พอใจในผลงานหรือความสำเร็จ ผลผลิตที่ปรากฏออกมา ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียน
 ได้ปรับปรุงกิจการงานที่ตนเองทำอยู่ ปัจจัยขบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอยู่
 ภายในตัวของมันเอง ในสถานการณ์การเรียนรู้อันหนึ่งๆ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ย่อม
 เกิดจากการตั้งเป้าหมายในการเรียน การที่เราต้องการจะทำอะไรย่อมกระตุ้นให้เกิดการกระทำอย่าง
 มีเป้าหมาย มีการกระทำบ่อยๆหรือซ้ำๆย่อมทำให้การเรียนรู้อันหนึ่งบังเกิดผล เมื่อการเรียนรู้อันหนึ่งบังเกิดผล
 ย่อมเกิดความพอใจ ความพอใจย่อมกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนติดต่อกันไป 5) **ความ
 เฉลียวฉลาดและมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่** ผู้ใหญ่จะเลือกเรียนและเลือกสนใจสิ่งที่เป็นประโยชน์
 ในการประกอบอาชีพ หลักวิธีการที่ปฏิบัติได้ผล แนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ ทฤษฎีที่หนักและ
 รู้สึกไม่สู้เป็นประโยชน์และไม่สนใจ เนื่องจากความเฉลียวฉลาด และมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่

ฉะนั้นวิทยากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหนือผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเลื่อมใสและให้ความเคารพนับถือ 6) ข้อจำกัดของผู้ใหญ่ในการศึกษาค้นคว้า ผู้ใหญ่ไม่ชอบการเรียนรู้แบบนักเรียนที่ต้องท่องและจดจำสิ่งที่ยุ่งยากมากเกินไป แต่ชอบการเรียนรู้แบบธรรมชาติ ค่อยๆ เรียนค่อยๆ รู้ ไม่รีบเร่ง และต้องการวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพิเศษที่มีภาคปฏิบัติจริง ค่อยเป็นค่อยไป ต้องการการให้กำลังใจ การเอาใจใส่ในการฝึกปฏิบัติที่ได้ผล แม้บางครั้งจะต้องทำแบบซ้ำแล้วซ้ำอีก สอนแล้วสอนอีก การให้การศึกษาโดยการอ่าน ค้นคว้าจากหนังสือหลายๆ มักไม่ได้ผล แต่การอธิบายและมีเอกสารประกอบง่ายและสั้นๆ จะได้ผล วิทยากรจะต้องตระหนักและให้ความสนใจข้อจำกัดของผู้ใหญ่ในการศึกษาค้นคว้า

ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ 1) สิ่งที่แสดงหรือสอนต่อผู้ใหญ่ ต้องชัดเจน อย่าให้เคลือบแคลง ผู้สอนต้องมีประสบการณ์สูง 2) การสอนต้องทบทวนบ่อยๆ ขึ้นตอน การสอนผู้ใหญ่เริ่มจากการอธิบาย ทำให้ดูขณะสอน แสดงให้ดูอีกครั้ง ลองให้ผู้เรียนพูดขั้นตอนต่างๆ ด้วยปากเปล่า ผู้ฝึกพูด และปฏิบัติประกอบการพูดด้วย ผู้ฝึกชี้จุดที่ทำให้ผิดทำให้ถูก ปลอ่ยให้ทำด้วยตนเอง ชี้บอกข้อผิดพลาด ทำให้ดูซ้ำอีกครั้ง และให้ทำเองอีกครั้ง 3) เจตคติและจิตใจของผู้เข้ารับการอบรม ต้องพร้อมที่จะเรียนโดยมีประโยชน์ที่จะได้รับคือ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่สิ่งของ เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจที่จะได้รับการเรียน สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของ เช่น การมีกำไรมากขึ้น เพิ่มรายได้ มีผลประโยชน์ เงินเดือน ตำแหน่ง ประกาศนียบัตร 4) การจัดการอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมพอใจ มีอุปกรณ์ดี บรรยากาศเต็มไปด้วยการให้เกียรติเคารพนับถือ เห็นอก เห็นใจ ให้อภัย เป็นกันเอง ฯลฯ

และสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งการที่ผู้ใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนอาจเกิดมาจากสาเหตุการมีปมด้อย การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน การขาดความอดทนในการเรียน มีความกังวลต่อผลการเรียน ขาดความสนใจในหัวข้อที่จะเรียนหรือเรื่องที่เรียน มีเหตุรบกวนทางร่างกายและจิตใจ ปัญหาทางครอบครัว ไม่ได้รับความพอใจจากการบรรยาย การนำเสนอ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้บรรยายการอบรม ร่างกายไม่แข็งแรง หรือมีปัญหาในเรื่องอาชีพ ครอบครัว (สมหวัง คุรุรัตน์. 2539: 26-38)

จากทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สรุปได้ว่า การพัฒนาให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้โดยมุ่งพัฒนาผู้ใหญ่ทั้งทางด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และทักษะการปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใหญ่อยากเรียนรู้ด้วยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม จัดลำดับขั้นตอนในการสอนผู้ใหญ่โดยการชี้ให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ และต้องคำนึงว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขามีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าเขาตั้งใจจะเรียนและเรียนอย่างทุ่มเท ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าเขาได้รับความพึงพอใจจากการเรียน และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่ และข้อจำกัดในการศึกษาค้นคว้าของผู้ใหญ่อีกด้วย ดังนั้นปัจจัยในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สิ่งที่เรียนรู้จำเป็นต้องมีความชัดเจน ถูกต้อง เทียงตรง เน้นการฝึกฝนและเรียนแบบค่อยเป็นค่อยไป มีการซ้ำย้ำทวนบทเรียน คำนึงถึงจิตใจเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมและให้การเสริมแรงแก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสมจะทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จได้

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม SECRES

2.2.1 แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์(Experiential Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำหรือการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ในกระบวนการการเรียนรู้ ไม่เพียงแต่ด้านสติปัญญาเท่านั้นแต่รวมถึงอารมณ์ความรู้สึก และแง่คิดระหว่างบุคคล(สุนีย์ ละกำปັນ. 2541: 41; อ้างอิงจาก Zuber-Skerrit 1989) การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความหมายต่อตนเองเนื่องจากการเป็นกรเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เห็นได้ชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่การเรียนรู้เชิงนามธรรมอันส่งผลต่อการคิด การปฏิบัติหรือการกระทำใหม่ ๆ ต่อไป การที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง และค้นพบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง จะช่วยให้การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง และจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกผูกพัน ความต้องการและความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ต่อไป (ทศนา แหมมณี. 2547: 131)

การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตั้งแต่ ค.ศ. 1916 โดยนักปรัชญาอเมริกันที่รู้จักกันในวงการศึกษาคือ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวถึงประสบการณ์ในความหมายที่ว่า ทุกอย่างที่มีมนุษย์กระทำ คิดและรู้สึกรวมถึงการทบทวน (Reflection) ลงมือกระทำ (Active doing) และเกิดผลตามมา (Undergoing) การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้กระทำและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสิ่งนั้น ๆ อย่างเป็นกระบวนการเรียนกว่า ประสบการณ์ของมนุษย์ส่วนกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ประสบการณ์ (Reconstruction of experience) โดยการเรียนรู้เกิดจากการกระทำต่อสิ่งหนึ่ง แล้วมีผลปรากฏออกมา จนกว่าจะได้ผลหรือความรู้เป็นที่พอใจ ซึ่งหมายถึง การมีประสบการณ์ที่ดีที่สุดการพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาที่เรียนกว่าการเรียนรู้โดยการกระทำ(Learning by doing) (บรรจง จันทรสา 2527: 78-140)

2.2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ไว้ดังนี้

กาลเล (Rufino 1975: 62; citing Calla. 1970) ได้ให้ความหมายว่าการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการสอบค้นความจริงด้วยการสังเกต วิเคราะห์ความจริงที่ได้สังเกตแล้ว และพิจารณาไตร่ตรองด้วยความเชื่อในความจริงนั้น

คอลป์ (Kolb. 1984: 38) เน้นที่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ความหมายการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ คือ กระบวนการเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ และขึ้นปฏิบัติ

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1996: 4-5) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงโดยการกระทำ (Doing) การคิดทบทวนเกี่ยวกับการกระทำ (Reflexion) หรือการเรียนรู้โดยทางอ้อม โดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือโดยการสังเกตผู้อื่น ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษา มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล 2) มีการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น ๆ 3) เกิดความรู้และความหมายอันเป็นผลจากการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ และ 4) มีการประยุกต์ไปสู่การปฏิบัติ

ชัยพร วิชาวุธ (2542:4) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ คือ การจัดประสบการณ์ตรงให้เกิดการเรียนรู้เอง โดยตัวเองเป็นผู้กระทำ (Active Learning) หรือการเรียนรู้จากการสังเกต (Observation Learning) ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเอง เน้นที่ประสบการณ์ตรงกับการสังเกตเพื่อให้เกิดการฉุกละเอม / ฉุกละเอม (Insight) ส่วนการเรียนรู้ทางอ้อมโดยการฟัง อ่าน เห็น ผ่านสื่อ มีบทบาทน้อยในการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

ทิตนา แคมมณี (2547: 131) ให้ความหมาย การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) หมายถึง การดำเนินการอันจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยให้ผู้เรียนรู้ได้รับประสบการณ์ (Experience) ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ก่อนแล้วจึงเรียนย้อนไป สังเกตทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกัน จนกระทั่งผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมุติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ แล้วจึงนำความคิดหรือสมมุติฐานเหล่านั้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป

ดังนั้นการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์ตรง ทั้งโดยธรรมชาติหรือสถานการณ์จำลอง รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนวิเคราะห์ผลสะท้อนต่อประสบการณ์นั้น ๆ นำไปสู่การประมวลผลสรุป และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมสัมพันธ์กับแนวคิดพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์ ที่ว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้ใหญ่ ในการเข้าสังคมนั้น ๆ อิทธิพลของทฤษฎีนี้ มีบทบาทในการจัดแนวประสบการณ์ในระดับปฐมวัย คือ ให้เด็กเรียนรู้โดยให้โอกาสเด็กในการเล่น สำรวจ ทดลอง มีโอกาสเลือก ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ฉะนั้นการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์จึงเหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย

2.2.1.2 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์ นักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายลักษณะของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ไว้ ดังนี้

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1996: 15-19) อธิบายว่าการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์มีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการกระทำ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้โดยเทียบเท่ากับผู้สอน เช่น บทบาทสมมุติ การแสดงละคร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การเรียนน่าสนใจมากขึ้น

2. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าจะมีการเรียนรู้มากขึ้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบูรณาการประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม โดยผ่านกระบวนการการคิดทบทวน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยลำพังหรือเกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่มจากการอภิปราย

3. ผู้สอนยอมรับการเรียนรู้ของผู้เรียน จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ตีค่าให้ความหมายหรือแปลความในสิ่งที่ผู้เรียนนำเสนอ เพราะการให้คุณค่าเป็นบทบาทของผู้เรียนเอง ผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นครู ผู้บรรยายหรือผู้นำ

4. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความเข้าใจของผู้เรียนและการสร้างมุมมองต่าง ๆ ตามความคิดของผู้เรียนเอง

5. ประสบการณ์ของบุคคลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีค่าผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตเพื่อวางแผนสำหรับอนาคต จึงกล่าวได้ว่าเป็นการพยายามใช้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. มีการรับฟังซึ่งกันและกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนรู้ ผู้สอนไม่เพียงแต่รับฟังทุกคนแต่ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนรับฟังซึ่งกันและกัน โดยเคารพในการเป็นบุคคลและแสดงบทบาทในการเป็นผู้ฟังที่ดี

วูลฟ์ (Wiikfe. 1992; citing Bernard.1966: 20) สรุปเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ไว้ดังนี้

1. เป็นการให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นฐานในการเข้าใจตนเอง (Self-understanding) และสำรวจความต้องการแหล่งข้อมูลและวัตถุประสงค์ของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เป็นไปในเชิงรุกมากกว่ารับ

3. อำนาจในการควบคุมการเรียนรู้จะถูกเปลี่ยนแปลงจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจะเท่าเทียมกัน

4. ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนพยายามดูดซับความรู้ภายนอกเข้าสู่กรอบความคิดภายในของตนเอง ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นเพียงแหล่งข้อมูลและผู้จัดดำเนินการ

ทิสนา แคมมณี (2547: 131-132) ได้เสนอตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) ในเรื่องที่เรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือประสบการณ์ด้วยตัวเอง

2. ผู้เรียนมีการสะท้อนความคิด (Reflect) และอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบมาหรือเกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้

3. ผู้เรียนมีการสร้างความคิดรวบยอด หลักการ สมมติฐาน จากประสบการณ์ที่ได้รับ

4. ผู้เรียนมีการนำความคิดรวบยอด หลักการ และสมมติฐานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้สถานการณ์ใหม่ ๆ

5. ผู้สอนมีการติดตามผลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนผลการทดลองและ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้ หรือปรับเปลี่ยนความคิด หลักการ และสมมติฐานตามความเหมาะสม

6. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผล โดยใช้การประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองของผู้เรียนประกอบกับการประเมินผลของผู้สอนด้วย

สรุป ลักษณะการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ที่กล่าวมา ผู้เรียนต้องมีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องมีการคิดทบทวนและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบมา เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในอดีตกับปัจจุบัน และอนาคต การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกคน คือ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด ความรู้สึกและการกระทำสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้

ข้อดีของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1966: 15-19) กล่าวถึงข้อดีของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ว่า ช่วยให้ผู้เรียนมีความสนุกในการเรียนรู้มีส่วนร่วม (Active Learning) และเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Realness) หรือใกล้เคียงความเป็นจริง

คอลป์ (Kolb) กล่าวถึงข้อดีของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ซึ่งพอสรุปได้ว่า (Learning Styles: Kolb's Theory of Experiential Learning online) ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด จากประสบการณ์ และการทบทวนของเขาเอง

2. ด้านการยอมรับความคิด สิ่งที่เขาทำมีความสำคัญมากกว่าสิ่งที่เขารู้

3. การเปลี่ยนจากความรู้ไปสู่ผลของการเรียนรู้เป็นทักษะปฏิบัติ

4. ด้านความเข้าใจ เป็นการจดจำได้นาน เพราะกระบวนการสนุกสนาน จูงใจและคุ้มค่า

สรุป การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้โดยเน้นประสาทสัมผัส จากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนไม่เพียงเกิดความรู้สึกสนุกสนานเท่านั้น แต่ได้เกิดการเรียนรู้ใหม่ทั้งจากตัวเองและเพื่อนๆ ในกลุ่ม ในการช่วยเหลือกัน การมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม สามารถที่จะสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับชีวิตของเด็กแต่ละคน

2.2.1.3 รูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

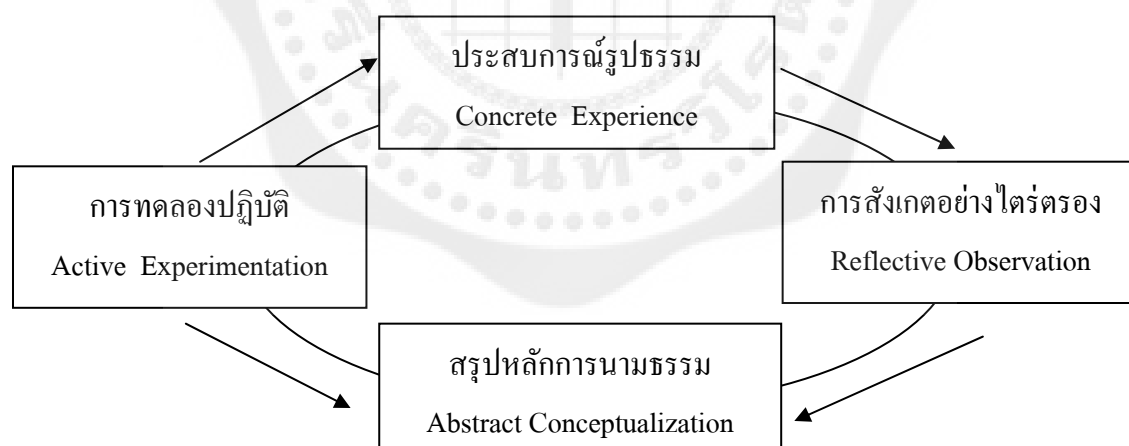
การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์มีหลายรูปแบบ ขอกล่าวเฉพาะของคอลป์ ชัยพร วิชาวุธ และรูปแบบของ CCP (Christian Communities Program) ดังนี้

2.2.1.3.1 รูปแบบของคอลป์ (The Kolb's Model)

แนวคิดของคอลป์ (Kolb. 1984) เกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า กระบวนการสร้างการเรียนรู้เกิดจากการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ กล่าวคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์เริ่มที่

ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม จากนั้นผู้เรียนสังเกตแล้วเกิดความคิดอย่างไตร่ตรอง ต่อจากนั้นผู้เรียนสร้างเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม แล้วสรุปเป็นหลักการให้ครอบคลุมกว้างขวาง และผู้เรียนทดสอบการใช้แนวคิดหรือหลักการที่ได้มาใหม่ในสถานการณ์ สภาพการณ์ใหม่อีก ผู้เรียนได้เผชิญประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมใหม่อีก เป็นการเริ่มต้นวงจรของการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเกิดการสร้างความรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเกิดเป็นความรู้ใหม่ต่อไป

จากแนวคิดของ (Kolb, 1984) สามารถเห็นได้ชัดเจนว่าสอดคล้องกับแนวคิดของดิวอี้ (Dewey) กล่าวคือ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดประสบการณ์ ซึ่งในช่วงแรกของชีวิตได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากการสัมผัสจำเป็นต้องเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองพัฒนาสู่ประสบการณ์ที่ได้จากการกระทำ และประสบการณ์ที่ได้จากการใช้การสังเกตหรือการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลในการเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปนามธรรมซึ่งอาจเป็นประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ที่จัดให้ ดังนั้นคอลป์ ได้แบ่งขั้นตอนการเรียนรู้ได้ดังนี้ คือ ขั้นที่ 1 การเรียนรู้ทุกสิ่งจะเริ่มต้นได้ดีด้วยการจัดหาประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม การเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่ใช่เป็นการเริ่มต้นที่ดี ขั้นที่ 2 ผู้เรียนจะต้องมีการสังเกตคิดใคร่ครวญอย่างพินิจพิจารณาหลังจากได้ประสบพบเห็นแล้วเพื่อนำไปสู่ขั้นที่ 3 คือ การสรุปหาหลักการ ซึ่งเป็นนามธรรมและการเรียนรู้จะได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อผู้เรียนได้นำสิ่งที่สรุปได้ไปทดลองปฏิบัติว่าได้ผลจริงหรือไม่ในสถานการณ์จริง ในขั้นตอนที่ 4 (ชัยพร วิชชาวุธ. 2542: 7-8) ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ของคอลป์(Kolb and the Experiential Learning Model. 1984)

รูปแบบดังกล่าวสามารถใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ ต่อไปนี้

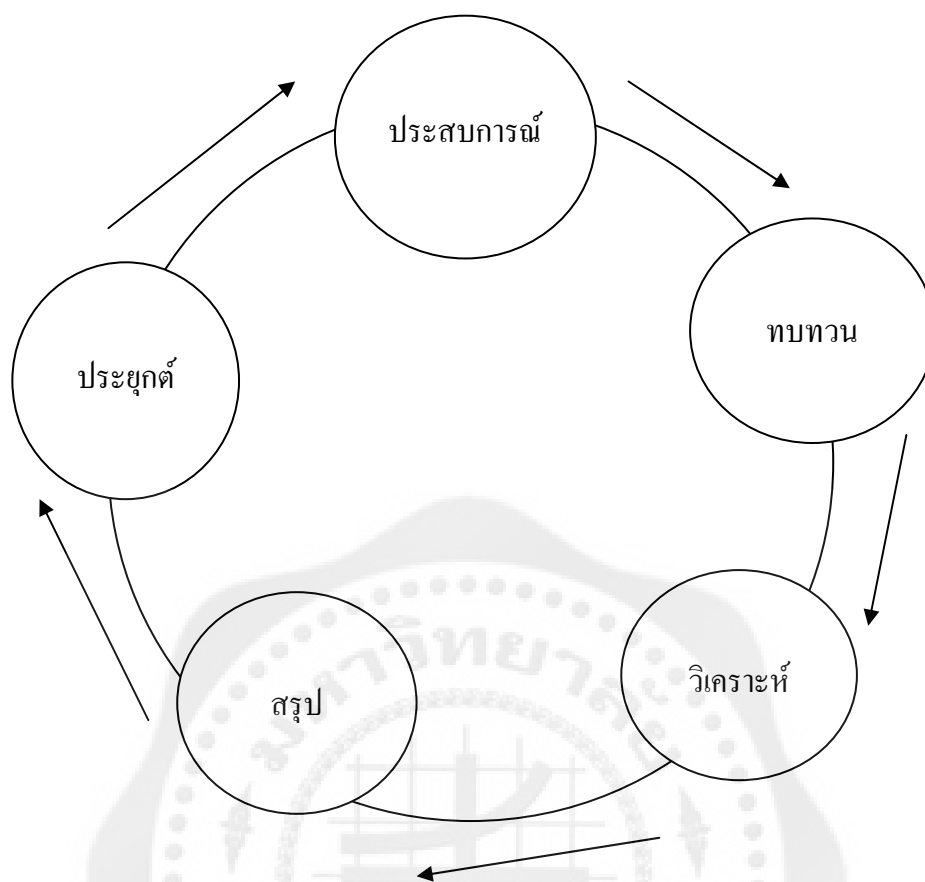
(<http://teachxrutgers.edu/presentations/sld20.htm>)

1. การสร้างประสบการณ์รูปธรรม โดยใช้การอ่าน การยกตัวอย่าง กรณีศึกษา ปัญหา การสังเกต สถานการณ์จำลอง หนังสือ ภาพยนตร์ เกมส์
2. การสังเกตอย่างไตร่ตรองโดยใช้การจดบันทึก การระดมสมอง การอภิปราย
3. แนวคิดเชิงนามธรรม โดยใช้การจด การสร้างโมเดล การวิเคราะห์ โครงการ
4. การทดลองปฏิบัติ โดยใช้การปฏิบัติภาคสนาม โครงการ กรณีศึกษาสถานการณ์ สมมุติการทดลองในห้องปฏิบัติการ

ตามทัศนะของคอลป์ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์เชิงรูปธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ และปรับประสบการณ์เหล่านั้นมาสู่การทดลอง และการปฏิบัติกับปัญหาจริง จากการที่เราเรียนรู้เชิงประสบการณ์เน้นที่การแก้ปัญหา การสะท้อนคิด และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีของคอลป์จึงเข้ากับหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ซึ่งมีเพียงใช้ประโยชน์กับการเรียนรู้ที่ยึดงานเป็นหลัก (Work-Based learning) แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความคิดที่ซับซ้อน (Cognitive Complexity) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Critical Thinking) เข้าใจในเนื้อหาความรู้ (Content Knowledge) มีแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น

2.2.1.3.2 รูปแบบการเรียนรู้ของชัยพร วิชชาวุธ (2542:4-5) ได้เสนอกระบวนการและขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ไว้ดังนี้

- 1) ให้ประสบการณ์ตรง โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ประสบด้วยตนเอง สิ่งที่ได้ประสบ พบเห็นเรียกว่า ประสบการณ์ กับการสังเกต โดยฟัง อ่าน โดยผ่านสื่อ
- 2) การทบทวน เมื่อผู้เรียนได้ประสบการณ์แล้ว ผู้เรียนอาจมีการเรียนรู้ หรือไม่มีก็ได้ ดังนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าเกิดการเรียนรู้จริงก็ต้องให้ผู้เรียนได้ทบทวนโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหน้าที่ของผู้สอนก็คือ การกระตุ้น หนึ่งยวนำ (Facilitator) ให้เกิดการเรียนรู้
- 3) การวิเคราะห์ หลังจากได้มีการทบทวนแล้ว ผู้เรียนอาจจะยังไม่เข้าใจในรายละเอียด ไม่ทราบสาเหตุ การวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุว่าเหตุใดจึงเรียนรู้ได้ดี เหตุใดจึงเรียนรู้ได้ไม่ดี ปัญหาอยู่ตรงไหน ทำไมจึงเกิดปัญหา หากจะทำใหม่จะอย่างไร
- 4) สรุปความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ แล้วนำไปประยุกต์ ต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนใหม่ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงขั้นตอนการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ของชัยพร วิชาวุช(2542: 5)

2.2.2 แนวคิดการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

ความหมายของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

โลเรนเซน (Lorenzen. 2001: Online) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียนให้มากที่สุดบทบาทของผู้เรียนเปลี่ยนจากการเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สืบเสาะ (Discover) หาความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่ครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

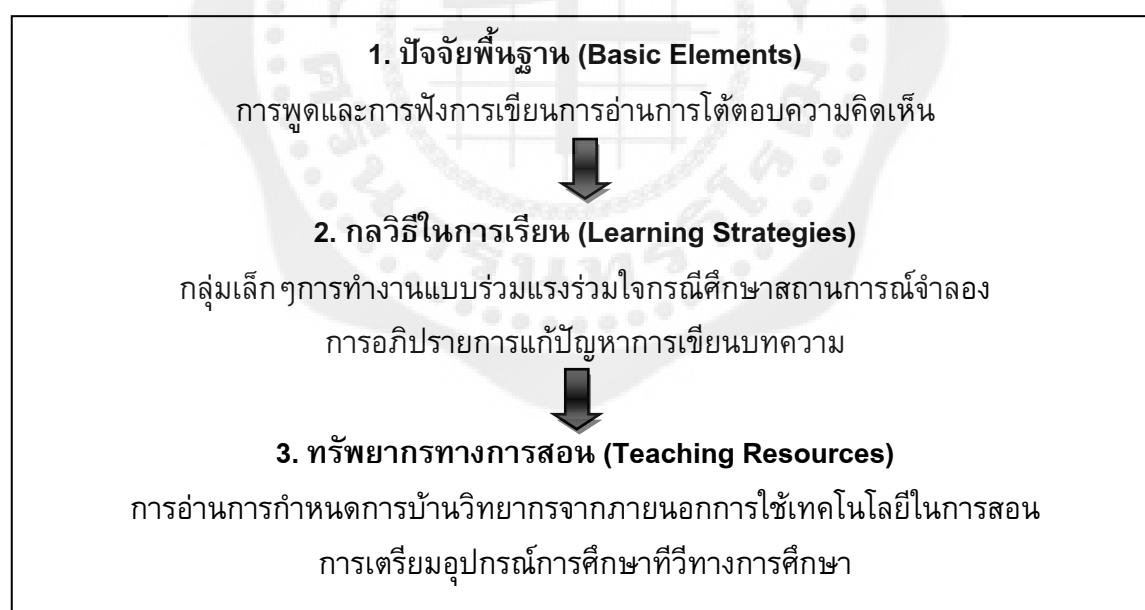
กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543: 49-50) กล่าวว่า การปฏิบัติการคิด (Active Learning) หมายถึง การเรียนที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองทั้งได้คิดได้กระทำโดยมีครูเป็นผู้มีส่วนร่วมให้ความเห็นในการสร้างความเข้าใจหรืออธิบายเมื่อผู้เรียนสงสัยการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติการคิดนี้จะทำให้พุทธิปัญญาของผู้เรียนสร้างเครือข่ายความรู้ใหม่ทั้งองกามหรือขยายพื้นฐานความรู้เดิมให้กว้างขวางขึ้นพื้นฐานการปฏิบัติการคิดเชื่อว่า “การเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากการเรียนรู้นั้นไม่ใช่กระบวนการคิด”

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2551: Online) กล่าวว่าการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติในระหว่างการเรียนการสอนโดยเน้นการพัฒนาทักษะความสามารถที่ตรงกับพื้นฐานความรู้เดิมส่งผลให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่มีจากการปฏิบัติและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

เมเยอร์และโจนส์ (ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. 2551: Online; อ้างอิงจาก Meyers; & Jones. 1993) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการประกอบด้วยปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกัน 3 ประการได้แก่ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Elements) กลวิธีในการเรียนการสอน (Learning Strategies) และทรัพยากรทางการสอน (Teaching Resources) โดยมีรายละเอียดดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

ที่มา: ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2551). Online; อ้างอิงจาก Meyers; & Jones. (1993).

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

Alaska Pacific University และ Oklahoma University ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติการว่าประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. 2551: Online)

1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง (Authentic Situation)
2. จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวความคิดการวางแผนการยอมรับการประเมินผลและการนำเสนอผลงาน
3. บูรณาการเนื้อหารายวิชาเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม (Group Processing)
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน (Peer Assessment)

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524: 141-142) กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการมีดังนี้

1. ขั้นปฐมนิเทศและสร้างความสนใจ (Orientation and Motivative) ในขั้นนี้เป็นการพิจารณาธรรมชาติของงานจุดมุ่งหมายและการวางแผนความเข้าใจแจ่มแจ้งในสิ่งที่จะทำจะช่วยให้ผู้เรียนต้องเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
2. ขั้นปฏิบัติการ (Work Period) ผู้เรียนทุกคนอาจทำงานปัญหาเดียวกันหรือคนละปัญหาได้ในช่วงนี้เป็นการทำงานภายใต้การนิเทศความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการมอบหมายงานหรือในการทำงาน
3. ขั้นสรุปกิจกรรม (Culminating Activities) อาจเป็นการอภิปรายการรายงานการจัดนิทรรศการผลงานและอภิปรายเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการค้นพบของผู้เรียน

บทบาทของผู้สอน

การจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้แบบปฏิบัติการได้หรือไม่ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญดังนี้ (ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. 2551: Online)

1. จัดให้ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนกิจกรรมหรือเป้าหมายที่ต้องการสะท้อนความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัตส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนกิจกรรมที่เป็นพลวัตได้แก่การฝึกแก้ปัญหาการศึกษาด้วยตนเองเป็นต้น

4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลายมากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียวแม้รายวิชาที่เน้นทางด้านการบรรยายหลักการและทฤษฎีเป็นหลักก็สามารถจัดกิจกรรมเสริมอาทิการอภิปรายการแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนดเสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย

6. วางแผนในเรื่องของเวลาการสอนอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนทั้งนี้เนื่องจากการเรียนเชิงรุกจำเป็นต้องใช้เวลาการจัดกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการสอนอย่างชัดเจนโดยสามารถกำหนดรายละเอียดลงในประมวลรายวิชาเป็นต้น

7. ใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอ

สรุปได้ว่าหลักการเรียนรู้แบบปฏิบัติการคือเน้นให้ผู้เรียนได้คิดได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ครูผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและจัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ (Constructivism)

2.2.3.1 ความหมายของการสร้างความรู้

คำว่า การสร้างความรู้เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นคำที่มีผู้ให้ทัศนะของความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546: 44) ได้กล่าวถึงการสร้างความรู้ว่าการสร้างความรู้เป็นปรัชญาและทฤษฎีที่กล่าวเกี่ยวกับความรู้ที่ใช้อธิบายว่ามนุษย์เรียนรู้ได้อย่างไรและเรียนรู้อะไรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวทางของความคิดเกี่ยวกับความรู้และการเรียนรู้

สมณฑา พรหมบุญ; และคณะ (2541: 42) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบสร้างความรู้ (Constructivist) หมายถึงวิธีการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นด้วยตนเองความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่แล้วนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงตรวจสอบกับสิ่งใหม่

ฉันท ชาติทอง (2550: 254) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบสร้างความรู้เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเองด้วยการศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จากสื่อแหล่งเรียนรู้เชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นกับความรู้เดิมและตรวจสอบความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

บิกส์ และมัวร์ (Biggs; & Moore. 1993: 524) กล่าวว่า การสร้างความรู้เป็นธรรมชาติของการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นเฉพาะแต่ละบุคคลไม่ใช่ว่าการถ่ายโอนความรู้การสร้างความรู้ของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่เดิม

ครอกซ์ (Krogh. 1994: 556) กล่าวว่า การสร้างความรู้เป็นปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคคลในการสร้างความรู้ความสามารถในการเข้าใจและจริยธรรมด้วยตนเอง พัฒนาการที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นเกิดจากกระบวนการซึมซาบเข้าสู่โครงสร้าง (Assimilation) และการปรับเข้าสู่โครงสร้าง (Accommodation)

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการสร้างความรู้เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นโดยตัวของบุคคลเองสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้บุคคลเป็นผู้สร้างความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างความรู้ภายในตนที่มีอยู่เดิมและการรับรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.2.3.2 แนวคิดพื้นฐาน

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดนั้นคือการจัดสภาพการเรียนรู้โดยผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองแนวคิดนี้มีรากฐานมาจากปรัชญา “Constructivism” ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน หรือเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้ขึ้นจากประสบการณ์ของตนเองโดยอาศัยความรู้เดิมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความรู้ใหม่ กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและคุณภาพของการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับบริบทที่เกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ (Constructivism) นี้มีทฤษฎีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาของ เพียเจต์ (Piaget) และของไวทสกี (Vygotsky) เป็นรากฐานที่สำคัญทั้งเพียเจต์และไวทสกีเป็นนักทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “cognition” หรือกระบวนการรู้คิดหรือกระบวนการทางปัญญาเพียเจต์มีความสนใจในการศึกษาว่ามนุษย์มีวิธีการเรียนรู้และมีพัฒนาการใช้เหตุผลได้อย่างไรตั้งแต่แรกเกิดและในวัยต่อมาจนพบว่าเด็กมีวิธีการเรียนรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่รอบตัวเด็กจะสร้างความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเด็กและระดับการทำงานของปัญญาด้วยตัวเด็กเองเพียเจต์กล่าวว่า “ระดับของปัญญาที่เพิ่มพูนขึ้นในตัวเด็กถูกสร้างขึ้นแล้วสร้างขึ้นอีกจากกระบวนการกิจกรรมหรือกระบวนการคิดที่เด็กเป็นผู้กำหนดเอง”

เพียเจต์อธิบายการเรียนรู้ว่าบุคคลแต่ละคนพยายามที่จะนำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และปรากฏการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structure) หรือที่เรียกว่า “Schema” กระบวนการสร้างความรู้หรือการสร้างปัญญาในตนเอง (Constructivist Process) นั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีวิธีการของตนเองในการรวบรวมจัดระบบโครงสร้างของประสบการณ์เบื้องต้นแล้วรวบรวมและมีการจัดใหม่ในระบบโครงสร้างของทั้งประสบการณ์เดิมและประสานกับประสบการณ์ใหม่ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดชีพการ

รวบรวมความรู้และการจัดระบบโครงสร้างของประสบการณ์นำไปสู่แบบแผนของความคิดของบุคคล ซึ่งแบบแผนความคิดของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงและปรุงแต่งไปตามปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคม (สัจจินดา ขจรรุ่งศิลป์. 2550: 15) อาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างทางปัญญาเป็นผลของความพยายามทางความคิด (Mental Effort) หากการใช้ความรู้เดิมของตนสามารถทำนายเหตุการณ์ได้ถูกต้องจะทำให้โครงสร้างทางปัญญาของบุคคลคงเดิมและมั่นคงมากยิ่งขึ้นแต่ถ้าการคาดคะเนไม่ถูกต้องบุคคลจะสงสัยกับข้อเท็จจริงที่ไม่สมเหตุสมผล (Disequilibrium) และภาวะไม่สมดุลจะส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาโดยเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคคลจะมีทางเลือก 3 ทางคือ 1) ยึดติดกับความคิดเดิมในโครงสร้างทางปัญญาของตนปฏิเสธข้อมูลจากประสาทสัมผัสหรือหาเหตุผลที่จะหักล้างข้อมูลจากประสาทสัมผัสออกไปการยกเลิกหรือปรับเปลี่ยน "Schema" ของแต่ละบุคคลมักเกิดขึ้นได้ยาก 2) ปรับความคิดในโครงสร้างทางปัญญาโดยการพยายามที่จะเชื่อมโยงความคิดหรือประสบการณ์เดิมกับความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ในลักษณะนี้ จะเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและ 3) ไม่สนใจที่จะทำความเข้าใจการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาเป็นเรื่องเฉพาะตนที่แต่ละคนจะต้องจัดกระทำเอง (ทศนาแซมมณี. 2544: 32-33) อย่างไรก็ตามเพียเจต์ (Piaget. 1972: 1-12) เชื่อว่าคนทุกคนจะมีการพัฒนาเชาวน์ปัญญาไปตามลำดับขั้นจากการมีปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (logico-mathematical experience) รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (social transmission) วุฒิภาวะ (maturity) และกระบวนการพัฒนาความสมดุล (equilibrium) ของบุคคลนั้น

การสร้างความรู้ตามแนวคิดของไวทกอสกีนั้นไวทกอสกีได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและสังคมมากไวทกอสกีอธิบายว่ามนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่แรกเกิดทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งก็คือวัฒนธรรมที่แต่ละสังคมได้สร้างขึ้นดังนั้นสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาของแต่ละบุคคลนอกจากนี้ภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญของการคิดและพัฒนาการเชาวน์ปัญญาขั้นสูงเริ่มแรกพัฒนาการทางภาษาและพัฒนาการทางการคิดจะเริ่มการพัฒนาแยกกันเมื่ออายุมากขึ้นพัฒนาการทั้งสองด้านจะพัฒนาร่วมกัน (ทศนาแซมมณี. 2548: 90-91)

อาจกล่าวได้ว่าภาษาจะเพิ่มพูนขึ้นจากความคิดขณะเดียวกันการเพิ่มขึ้นของความคิดจะเกิดจากภาษาภาษาจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและโครงสร้างทางปัญญาของบุคคลการใช้ภาษาที่เหมาะสมจึงมีบทบาทสำคัญกับกระบวนการพัฒนาบุคคล (Piaget; & Inhelder. 1969: 86-87)

2.2.3.3 หลักการสำคัญของการสร้างความรู้

การสร้างความรู้ที่บุคคลจะต้องเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้จากบุคคลอื่นโดยตรงการสร้างความรู้เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำความเข้าใจกับปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นโดยอาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือไม่ก็ได้หลักการสำคัญของการสร้างความรู้มีดังนี้

1. บุคคลเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (Biggs; & Moore. 1993: 22) ซึ่งกระบวนการสร้างความรู้ของบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลรับเอาข้อมูลใหม่มารวมและเชื่อมโยงกับข้อมูลความรู้ประสบการณ์เดิม (สุวิทย์มูลคำ; และอรรถัย มูลคำ. 2545: 129) และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่นั้นจะเป็นเกณฑ์ช่วยการตัดสินใจ (ทิตนา แหมมณี. 2544: 33)

2. เน้นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้ฝึกปฏิบัติจริงแสวงหาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองจนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบเรียนรู้วิเคราะห์ศึกษาค้นคว้าจนถึงรู้แจ้ง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 2)

3. การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Biggs; & Moore. 1993: 22) ซึ่งเกิดขึ้นโดยการสืบเสาะร่วมกันกระบวนการกลุ่มการแสดงความรู้ด้วยตนเองทำให้บุคคลมีความรู้สึกซึ่งและกว้างขวางขึ้นเพราะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเป็นการขยายทัศนะของตนให้กว้างขึ้น (สุวิทย์ มูลคำ; และอรรถัย มูลคำ. 2545: 129; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 2)

4. กิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถตามความเชื่อของตน(สุวิทย์ มูลคำ; และอรรถัย มูลคำ. 2545: 129) เนื่องจากความรู้และความเชื่อของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณีและสิ่งที่บุคคลได้พบเห็นความเชื่อจะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและมีผลโดยตรงต่อการสร้างแนวคิดใหม่ (ทิตนา แหมมณี. 2544: 33)

2.2.3.4 บทบาทของผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546: 49-51) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 8) และทิตนา แหมมณี (2548: 95) ได้สรุปบทบาทของผู้สอนและแนวทางสำหรับการปฏิบัติไว้ดังนี้

1. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นโดยตัวผู้เรียนเองเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกตเพื่อให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนเป็นผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้ชี้นำกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดมากกว่าการบอกความรู้

2. ผู้สอนควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบหรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้สอนต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนช่วยให้ผู้เรียนคิดค้นต่อไปฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม

4. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดใหม่หรือสรรค์สร้างความคิดรวบยอดที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

5. ผู้สอนช่วยผู้เรียนตรวจสอบความเข้าใจโดยพิจารณาจากความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นว่าได้เชื่อมประสานระหว่างกันและจัดระเบียบเป็นโครงสร้างความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในบริบททางสังคมได้ตรวจสอบความคิดและทักษะการคิด

6. ผู้สอนช่วยผู้เรียนสร้างแผนผังความคิดรวบยอดโดยนำโครงสร้างความรู้ที่ได้มาอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่มและจัดทำเป็นแผนผังความคิดรวบยอดร่วมกัน

7. ผู้สอนต้องพยายามสร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรม (sociomoral) ให้เกิดขึ้น กล่าวคือผู้เรียนต้องมีโอกาสเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งสังคมถือเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างความรู้เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการร่วมมือการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและบุคคลอื่นๆจะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนกว้างขึ้นซับซ้อนขึ้นและหลากหลายขึ้น

2.2.3.5 บทบาทของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550: 8) และทิสนา แคมมณี (2548: 94) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนตามแนวคิดการสร้างความรู้ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active) โดยผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ค้นคว้าแสวงหาความรู้ฝึกฝนวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเจ้าของบทเรียนลงมือปฏิบัติจริงและจะต้องสร้างความหมายให้กับสิ่งนั้นด้วยตนเอง
2. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้กล้าแสดงออกกล้านำเสนอคิดอย่างสร้างสรรค์
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้สอนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มีทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
5. มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่มีผลงานที่สร้างสรรค์
6. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

2.2.3.6 องค์ประกอบของการสร้างความรู้

การจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ด้วยตนเองนั้น ชนาธิป พรกุล (2544: 15-18) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความรู้ไว้ดังนี้

1. ความรู้เดิมของผู้เรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานเชื่อมโยงกับสิ่งที่จะศึกษาใหม่
2. จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ผู้เรียนควรมีเป้าหมายหรือมีความต้องการเรียนรู้จึงจะทำให้มีความพยายามหาแนวทางไปสู่เป้าหมายนั้น
3. ข้อมูลเฉพาะที่เป็นเรื่องใหม่ได้แก่ข้อเท็จจริงประสบการณ์และความรู้สึก
4. ประสบการณ์เพิ่มเติมที่ทำท่ายหรือขยายความคิดเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้เดิมและความรู้ใหม่ทำการยืนยันปฏิเสธหรือขยายความสิ่งที่กำลังคิดอยู่

5. กระบวนการสร้างความเข้าใจหรือกระบวนการทางสติปัญญาที่ผู้เรียนใช้ค้นหาวิธีนำข้อมูลใหม่ไปสัมพันธ์กับความรู้เดิมโดยที่ผู้เรียนต้องตั้งคำถามกับตัวเองไตร่ตรองอภิปรายกับผู้อื่นมีข้อโต้แย้งแล้วจึงสรุป

6. การตรวจสอบหรือประเมินความรู้ใหม่เมื่อเกิดความเข้าใจชัดเจนและพอใจกับความรู้ใหม่นั้นแล้วผู้เรียนจึงนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆหรือเสนอแนวทางการใช้ความรู้ใหม่ (สุวิทย์ มูลคำ; และอรทัย มูลคำ. 2545: 131)

2.2.3.7 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550: 3) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างความรู้ไว้ดังนี้

1. ขั้นแนะนำ (orientation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียนและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้
2. ขั้นทบทวนความรู้เดิม (elicitation of the prior knowledge) เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ในเรื่องที่กำลังจะเรียนรู้
3. ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด (turning restructuring of ideas) เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการสร้างความรู้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้
 - 3.1 ทำความกระจ่างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (clarification and exchange of ideas) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดเพื่อให้เกิดองค์ความรู้
 - 3.2 การสร้างความคิดใหม่ (constructivism of new ideas) จากการอภิปรายร่วมกันและสาธิตทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ขึ้นได้
 - 3.3 ประเมินความคิดใหม่ (evaluation of the new ideas) การออกแบบดำเนินการตรวจสอบความรู้ความคิดใหม่ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นโดยการทดลองหรือการคิดอย่างลึกซึ้ง
4. ขั้นนำความคิดไปใช้ (application of ideas) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมีโอกาสนำแนวคิดหรือความรู้ความเข้าใจมาพัฒนาทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย
5. ขั้นทบทวน (review) เป็นขั้นตอนสุดท้ายผู้เรียนจะได้ทบทวนความคิดความเข้าใจโดยการเปรียบเทียบความคิดระหว่างความคิดเดิมกับความคิดใหม่

2.2.3.8 ข้อดีและข้อจำกัดของแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้

สุวิทย์ มูลคำ; และอรทัย มูลคำ (2545: 134-135) ได้กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ไว้ว่าการสร้างความรู้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ขยายความรู้ความคิดของตนเองให้กว้างขวางหรือลึกซึ้งด้วยตนเองโดยมีความรู้เดิมเป็นฐานสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ซึ่งมักตีความสิ่งต่างๆจากความรู้เดิมในขณะเดียวกันการสร้างความรู้ก็มีข้อจำกัดด้วยกล่าวคือผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการกระตุ้นความคิดความรู้เดิม การช่วยเชื่อมต่อกับความรู้และการช่วยเหลือวินิจัยความรู้ความคิดใหม่ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นให้มีความสมเหตุสมผลด้วยการสร้างความรู้จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลโดยบุคคลเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองซึ่งมีความรู้เดิมเป็นฐานมีความรู้ใหม่เป็นข้อมูลและมีกระบวนการทางสติปัญญาที่บุคคลใช้ทำความเข้าใจเชื่อมโยงปรับความรู้เดิมและความรู้ใหม่เข้าด้วยกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้เมื่อสร้างความรู้ใหม่แล้วจะต้องตรวจสอบหรือประเมินความรู้ใหม่เมื่อเกิดความเข้าใจชัดเจนและพอใจกับความรู้ใหม่นั้นแล้วจึงนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆหรือเสนอแนวทางการใช้ความรู้ใหม่

2.3 การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมสำหรับครูปฐมวัย

บุคคลทุกคนเป็นผู้มีความสามารถมีคุณค่าและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเอง (วัชรินทร์พรมมี. 2549: 92-94) ดังนั้น ในการพัฒนาบุคคลจึงต้องให้แต่ละบุคคลเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนให้สูงสุดตามศักยภาพ (ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. 2544: 22-24) การพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมเป็นรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบมีหลักการและคานิยม (Buckley; & Caple. 1995: 13) กล่าวว่าการวางแผนและการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้เจตคติและทักษะสามารถทำได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับบุคคลนั้นซึ่งช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นการนำแนวคิดทฤษฎีต่างๆมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมอย่างเหมาะสมจะทำให้สามารถใช้เป็นรูปแบบฝึกอบรมเพื่อช่วยให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 มโนทัศน์ของการฝึกอบรม

ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2544: ออนไลน์) ได้นำเสนอมนทัศน์ของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจมีความสามารถและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งการฝึกอบรมจะนานเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปริมาณของสาระเวลาที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกฝนหรือเวลาที่สามารถจัดสรรได้การฝึกอบรมนั้นนับว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการสอนที่เกิดขึ้นและสามารถใช้วิธีสอนเทคนิคการสอนต่างๆ เช่นเดียวกับที่การเรียนการสอนใช้ (ทิศนา แชนมณี. 2548: 6)

ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและบทบาทที่สำคัญของผู้สอนผู้นำกิจกรรมหรือผู้อำนวยการเรียนการสอนในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2544: ออนไลน์) ได้สรุปลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลวัยผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน
2. ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองดังนั้นบทบาทของผู้สอนหรือผู้นำกิจกรรมควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนและต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออกทัศนคติและความรู้สึกนึกคิด

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เพื่อทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผู้ใหญ่อยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคนมีความเคารพซึ่งกันและกันมีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออกและมีความเป็นกันเอง

บทบาทที่ผู้สอนผู้นำกิจกรรมหรือผู้อำนวยการควบคุมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำเป็นต้องทำความเข้าใจและพยายามดำเนินการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกันกับลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่สามารถสรุปเป็นข้อได้ดังนี้

1. ผู้สอนต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าต้องเคารพในความรู้สึกนึกคิดและประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย

2. ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตัวเองว่ามีความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องปรับพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจความสามารถและทัศนคติเป็นต้น

3. ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมและเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองได้สะดวกอีกด้วย

4. ผู้สอนต้องหาวิธีการที่จะสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนด้วยกันเพื่อสร้างความรู้สึกรักใคร่ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน

มโนทัศน์ของการฝึกอบรมที่กล่าวมาช่วยสร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติในการเรียนรู้ของบุคคลในวัยผู้ใหญ่กับบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยนำไปสู่การพัฒนาแบบฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้ส่งเสริมจิตลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมการสื่อสารทางบวกสำหรับผู้ดูแลเด็กต่อไป

2.3.3 เอกสารที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือวิธีการหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ มีทักษะความชำนาญ โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและความสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมเอาไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

อรรถพร จินตามณี (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการศึกษาตลอดชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพทุกสาขาที่จะต้องเรียนรู้ศึกษาความรู้ก้าวหน้าของวิชาการ ฝึกฝนฝีมือให้ทะมัดทะแมงมีความชำนาญในการทำงานอยู่เสมอไม่เสื่อมคลาย

พะยอม วงศ์สารศรี (2541: 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อาชญญา รัตนอุปบล (2541: 10; อ้างอิงมาจาก Wexley & Latham. 1981) การฝึกอบรมนั้นมีความมุ่งหมายในการที่จะพัฒนาความรู้ทักษะและทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ซึ่งเมื่อบุคคลต่าง ๆ ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วและกลับไปปฏิบัติงานของตนก็จะสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นความสามารถในการเพิ่มการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2542: 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงสร้างที่ถูกจัดขึ้นมา เพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่นเป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นหรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542:14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็น กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำ ในอนาคตโดยตรง

สุนทร พูนเอียด (2543: 1) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรือ งานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

บีช (Beach. 1980 The Management of People at Work: 358) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

มิทเชลล์ (Micheal.1982 People in Organizations:450)ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือพื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ยังต้องการจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างเสริมประสบการณ์ เกิดการพัฒนาในด้านพฤติกรรมที่ดีขึ้น คือ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

กล่าวโดยสรุปจะได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีสมรรถนะในชีวิตเพิ่มขึ้น

2.3.3.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูงมาก โดยสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมที่อยู่หลายประการด้วยกัน ดังนี้

สมคิด บางโม (2539: 15-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าบุคลากรมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
2. เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้นการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นโยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออกไป

จกกลนี้ ชุตินาเทวินทร์ (2542: 4-5) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบัน ได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2542: 15-17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มผลผลิต องค์การจะได้ผลงานมากขึ้น เพราะบุคลากรทำงานได้มาตรฐาน
2. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การได้
3. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้มีความเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้มีทักษะ เจตคติที่สามารถนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งหมายถึงความเป็นเอกภาพ และความมั่นคงขององค์การ

2.3.3.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2539: 15) และพัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 5) ได้ให้แนวคิดของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกัน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) โดยใช้เป็นพื้นฐานความเข้าใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งจะสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นอัตโนมัติ
3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) ความคิด ความรู้สึก ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลตามที่องค์การปรารถนา

วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542: 4-5) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ไว้ 2 ส่วนสำคัญ คือ

1. ด้านองค์การ
 - 1.1 เพื่อพัฒนาผลงานให้องค์การได้ประโยชน์สูงสุด
 - 1.2 เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ
 - 1.3 พัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะงานด้านบริหารบุคคล
 - 1.4 เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตรงตามความต้องการหรือทัศนคติขององค์การหรือหน่วยงาน
 - 1.5 เพื่อให้ทราบถึงนโยบายขององค์การหรือหน่วยงานเข้าใจถึงกฎข้อบังคับระเบียบ วิธีการปฏิบัติสายการบังคับบัญชา สิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์การ

- 1.6 สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานที่ปฏิบัติ
- 1.7 ลดความสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงานเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กร
- 1.8 ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน
- 1.9 เพิ่มความตระหนัก รู้ว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไรจะได้มีการปรับปรุงตนเอง กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์กร

2. ด้านส่วนบุคคล

- 2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
- 2.2 เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.3 เพื่อการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.4 เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจ
- 2.5 เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ เตรียมความพร้อมในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.3.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กรและบุคลากร การฝึกอบรมจึงมีประโยชน์ ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการศึกษาได้อธิบายไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2541: 171) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม

คือ

1. ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ
 - 1.1 ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ทำให้รู้ถึงมาตรฐานและนโยบายขององค์กร
 - 1.3 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน
 - 2.1 ประหยัดเวลา ในการสอนและแนะนำ
 - 2.2 ประหยัดเวลาในการควบคุมดูแล
 - 2.3 ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้

3. ผลประโยชน์ต่อองค์กร

3.1 ผลผลิตมีคุณภาพ

3.2 ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม

3.3 ลดอุบัติเหตุ และการสิ้นเปลืองการเสียหาย

ดังนั้นประโยชน์ของการฝึกอบรม จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนได้พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังปรับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และการฝึกอบรมยังมีประโยชน์ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นที่คาดไม่ถึงได้นั่นเอง

สมชาย กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539: 15-16) ประโยชน์ของการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ

1. ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

- ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด
- ช่วยทบทวนแนวคิดและทัศนคติ
- ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น

2. ในระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

- ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และ
- ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
- ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา
- ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

ความรับผิดชอบ

3. ในระดับหน่วยงาน / องค์กร การฝึกอบรมจะมีประโยชน์

ดังต่อไปนี้

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน
- ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
- ช่วยสร้างศูนย์กำไรในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

2.3.3.5 กระบวนการฝึกอบรม

นิรชรา ทองธรรมชาติ (2544) เสนอกระบวนการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานโดยพิจารณาถึงสิ่งที่ป้อนเข้า (Input) อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีขั้นตอน มีกระบวนการ (Process) และมีผลออกมา (Output) และจำเป็นต้องมีการย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่องซึ่งทุกกระบวนการต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนต่าง ๆ กันดังนี้

แนดเลอร์ และแนดเลอร์ (Nadler; & Nadler. 1989: 11-13) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมไว้ 9 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร
2. การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องการ
3. การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
5. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. การเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. การดำเนินการฝึกอบรม
9. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

กระบวนการการฝึกอบรมต้องศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและระบุความสำคัญเร่งด่วนของความจำเป็นนั้น ๆ เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในขณะนั้น และงานที่อาจถูกมอบหมายเพิ่มในอนาคตต้องมีการตรวจสอบ วิเคราะห์สายการปฏิบัติและปรับปรุงตำแหน่งให้เกิดความก้าวหน้า ความรับผิดชอบภารกิจในตำแหน่งแต่ละสายงาน ควรได้รับการพัฒนา การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่ควรได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม วิธีการดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม การติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งต่อไป

วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542: 6-9) ได้จัดแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร
 - 1.1 ลดความสูญเสียด้านวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
 - 1.2 เพิ่มคุณภาพผลผลิตและบริการ
 - 1.3 เพิ่มคุณภาพของบุคลากรมากขึ้น
 - 1.4 ลดการหมุนเวียนเข้าออก โยกย้าย ของบุคลากร
 - 1.5 บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร
2. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร
 - 2.1 ลดระยะเวลาการเรียนรู้
 - 2.2 ช่วยให้คนทันสมัยทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ
 - 2.3 ช่วยให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา

- 3.1 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
- 3.2 ช่วยลดภาระการสอนงานและตรวจสอบแก้ไขให้น้อยลง
- 3.3 ช่วยลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
- 3.4 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น
- 3.5 เสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำ ที่มีลักษณะความชำนาญ เก่ง

คิด มีความริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่

4. ประโยชน์ร่วมทุกฝ่าย

- 4.1 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อ
- 4.2 ช่วยให้เกิดความสามัคคีลดความขัดแย้งในการติดต่อ
- 4.3 ช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของทุกฝ่ายและทุก
- 4.4 เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการต่างๆ
- 4.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า
- 4.6 ช่วยให้บุคลากรยอมรับในข้อบังคับและนโยบายขององค์กร

องค์การ

ประสานงาน

ระดับ

ขั้นตอน (Fivestep Training)

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 159) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรม 5

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

- 1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการ

ปฏิบัติงาน

- 1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแผนการฝึกอบรม

เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจ ส่วนตัว

- 1.3 ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแผน

ทางการปฏิบัติตน

2. ขั้นตอนออกแบบเนื้อหาที่จะสอน (Instructional Design)

- 2.1 รวบรวมจุดประสงค์ (Objective) วิธีการสอน (Methods) สื่อ

(Media) เนื้อหา (Content) จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียนรู้และจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้

- 2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม

- 2.3 ดำเนินการฝึกอบรมด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ และมี

ประสิทธิภาพ

3. ขั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง (Validation) ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล

4. ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ สิ่งมุ่งเสนอ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

5. ขั้นประเมินผล และติดตามผล (Evaluation and Follow-up) ประเมินความสำเร็จตามแผนงานดังต่อไปนี้

5.1 ปฏิกริยา (Reaction)

5.2 การเรียนรู้ (Learning)

5.3 พฤติกรรม (Behavior)

5.4 ผลลัพธ์ (Results)

2.3.3.6 วิธีการจัดการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมมีหลายวิธี วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545: 94-110) ได้สรุปไว้ ดังนี้

การบรรยาย/การสอน

การบรรยายหรือการสอน เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการเรียนการสอนและการฝึกอบรม การบรรยายเป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิโดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียวโดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิดและวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ

การอภิปราย

การอภิปรายคือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้ผู้อื่นฟัง ในประเด็นซึ่งเป็นปัญหาหรือความสนใจของทั้งกลุ่มผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดก็ได้ การอภิปรายเป็นวิธีการที่ดีที่จะดึงเอาความรู้ความสามารถ มุมมอง และประสบการณ์จากหลาย ๆ ฝ่ายมาอธิบายประเด็นปัญหา หรือสาระความรู้ที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจร่วมกัน

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นการจัดให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงานโรงงานหรือโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากการรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม ซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน การศึกษาดูงานใช้เสริมการเรียนรู้การทฤษฎีในห้องเรียนว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

การสาธิต

การสาธิตเป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง

การระดมความคิด

การระดมความคิดเป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา โดยการพยายามหาวิธีแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้กันตามปกติทั่ว ๆ ไป

การศึกษากรณี

การศึกษากรณีเป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง ฯลฯ โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมุติขึ้นแล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการแก้ไขปัญหาของตนเองหรือกลุ่มต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้สมาชิกทั้งหมดจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี

การแสดงบทบาทสมมุติ

การแสดงบทบาทสมมุติเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยมแตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากแสดงบทบาทสมมุติแล้ววิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็นเพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมไปสู่สิ่งที่พึงปรารถนาในองค์กรและสังคมโดยรวม

การสร้างสถานการณ์จำลอง

การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์เงื่อนไขสภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการปฏิบัติกับของจริงอาจจะมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

การฝึกปฏิบัติงาน

การฝึกปฏิบัติงาน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มีขึ้นในที่ทำงาน โดยมีพนักงานอาวุโสหรือผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้ ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับพนักงานอื่น การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะจัดให้กับพนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเร็ว รวมทั้งกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ดูเหมือนเป็นวิธีที่เป็นธรรมชาติ แต่การฝึกปฏิบัติให้ได้ผลยังคงต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้องกล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหาสาระและทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ฯลฯ

การสอนงาน

การสอนงานหมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดอย่างต่อเนื่องระหว่างวิทยากรซึ่งมักจะเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสอน ให้คำแนะนำวิธีการ การแก้ปัญหา ฯลฯ ในการทำงานซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชา

การให้พี่เลี้ยง

การให้พี่เลี้ยง เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยการจัดให้พี่เลี้ยงซึ่งเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าแต่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง คอยให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ยังขาดความรู้หรือประสบการณ์ เช่น เข้ามาใหม่หรือย้ายมาจากหน่วยอื่น เพื่อให้พนักงานดังกล่าวมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่พึงประสงค์ภายในระยะเวลาอันสั้น มีความรู้สึกอบอุ่น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การถ่ายทอดความรู้อาจทำขึ้นโดยการนัดประชุมหรือพบปะกันเป็นระยะตามเหมาะสม

2.3.3.7งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

งานวิจัยในประเทศ

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545: 69-70) ได้ศึกษาความต้องการการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูอนุบาลโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี มีความต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากครูที่มีอายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน วุฒิและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการการรับฝึกอบรมต่างกัน และมีความต้องการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด

มัลลิกา โกยสิน (2547: 60-81) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการการฝึกอบรม โดยรวม 4 ด้านคือ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้มีความต้องการมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน พบว่ามีความต้องการการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

เบญญา วงษ์ประเสริฐ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและโรงเรียน กลุ่มสตรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เลี้ยงเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและโรงเรียนกลุ่มสตรีนครินทร์มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของผู้เลี้ยงเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจำแนกตามระดับอายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานที่ทำงานมีความต้องการการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

แบลตเตอร์ (Blatter. 1989: Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้ของนักวิชาการด้านเด็กปฐมวัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาแบบพิเศษด้านเด็กปฐมวัยเป็นเรื่องสำคัญ เป็นประเด็นที่มีการโต้แย้งกัน ประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูเพื่อมาทำงานกับเด็กเล็กที่มีความต้องการพิเศษ จากการศึกษาค้นคว้าได้มีการจัดทำแบบสอบถามกับครูหลายคนที่ยสอนเด็กเล็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนรัฐบาล เพื่อชี้ให้เห็นถึงความรู้และทักษะที่สำคัญ จึงได้นำหลักการของเลย์การ์ดมาวัดความสำคัญ

ของความรู้หรือทักษะของครูแต่ละคน เพื่อใช้เป็นข้อสรุปสำหรับบทเรียนในชุดฝึกอบรม เพื่อเตรียมการก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre-Service) หรือในช่วงระหว่างฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (In-Service) จากนักวิชาการพิเศษด้านเด็กปฐมวัย ผลการทดสอบที่ปรากฏออกมา มีความสอดคล้องอย่างมากกับทฤษฎีการศึกษาปฐมวัยครูในกลุ่มนี้ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กและการช่วยเหลือครอบครัวของเด็กว่ามีความสำคัญมากที่สุดต่อช่วงที่ครูฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service) และช่วงฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ครูในกลุ่มดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมด้านการบริหารไม่มีความสำคัญ และพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ ครูผู้มีประสบการณ์การศึกษาแบบพิเศษด้านเด็กปฐมวัยมากจะจัดลำดับว่าการประเมินผลทักษะก่อนการศึกษามีความสำคัญน้อยและจะคิดค้นหลักสูตรทางการศึกษาระยะยาวนานเป็นปี ครูผู้มีประสบการณ์เรื่องการศึกษาด้านเด็กปฐมวัยจะไม่ค่อยเน้นการศึกษาเรื่องการพัฒนาเด็กที่ไม่ปกติ ครูที่ได้รับการฝึกอบรมเมื่อไม่นานมานี้เห็นถึงความจำเป็นมากของการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (In-Service) ผลการศึกษาค้นคว้าร่วมกับเอกสารที่สำคัญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีอายุแตกต่างกันในการร่วมทำงานกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีอายุน้อยกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงขั้นตอนการพัฒนาที่มีผลกระทบว่าเด็กเรียนอย่างไร และอะไรคือสิ่งที่เด็กพร้อมจะเรียน ดังนั้นการฝึกอบรมครูเรื่องการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้านเด็กปฐมวัย การเรียนรู้อย่างลุ่มลึกจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรหลีกเลี่ยงในขณะที่ฝึกหัดครูเพื่อเป็นครูเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การศึกษาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษเป็นเสมือนข้อปฏิบัติอันคงความเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเชื่อมเอาการศึกษาพิเศษกับการศึกษาปฐมวัยเข้าไว้ด้วยกันเพื่อใช้สำหรับการฝึกอบรมครูเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีความแตกต่างกัน

แบบทิส (Baptiste.1993: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและการฝึกอบรมเพื่อเตรียมการก่อนเข้าทำงานของผู้บริหารโครงการเด็กปฐมวัยที่ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ที่将会เข้ามารับตำแหน่งในนิวเม็กซิโก การสำรวจการรับรู้ความต้องการการฝึกอบรม พบว่าความต้องการการฝึกอบรมของผู้บริหารโครงการเด็กปฐมวัยในนิวเม็กซิโกบ่อยครั้งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากมีข้อสันนิษฐานที่ผิดพลาด ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้บริหารไม่ต้องการการฝึกอบรมอีกต่อไป การศึกษาค้นคว้าจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผู้บริหารโครงการเด็กปฐมวัยที่ดำรงตำแหน่งในนิวเม็กซิโกมาประกอบเพื่อ (1) วิเคราะห์ผู้บริหารโครงการเด็กปฐมวัยในนิวเม็กซิโก (2) พิจารณาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (In-service) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน และ (3) แนะนำสิ่งที่เป็นความรู้ และทักษะที่มีความจำเป็นก่อนเข้าทำงาน (Pre-service learning needs) จากตัวอย่างที่สุ่มมา ผู้บริหารโครงการเด็กปฐมวัย 195 คน ในนิวเม็กซิโกที่เข้าร่วมโครงการของโรงเรียนเตรียมอนุบาลเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดเป็นศูนย์ ได้รับการทบทวนให้กรออกแบบสอบถามการประเมินความต้องการเป็นลายลักษณ์อักษร ความแตกต่างระหว่างระดับความรู้และทักษะที่ผู้บริหารต้องการจะมีและระดับความรู้และทักษะเดิมของผู้บริหารเป็นข้อบ่งชี้ว่าผู้บริหารมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว(In-service) สำหรับความรู้และทักษะที่ต้องมีการแนะนำแก่ผู้บริหาร

ในนิวเม็กซิโกที่จะเข้าทำงานใหม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมการก่อนการทำงาน (Pre-service) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ สิ่งที่ได้รับสามารถประเมินผลได้ 64.6 เปอร์เซนต์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T และการทดสอบค่า F ได้ถูกนำมาใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่า ผู้บริหารโตนงการเด็กปฐมวัยมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นตัวแทนของศูนย์ดูแลเด็กผู้ที่ยอมรับในเรื่องนี้ได้ระบุว่า (1) ความต้องการการรับรู้ต่อการอบรมในทุกๆด้านของงานที่ทำ แต่มีความต้องการโดยเฉพาะต่อการปฏิบัติงานด้านทฤษฎีองค์กร การเป็นผู้นำ ด้านกฎหมาย และด้านงบประมาณ (2) การขาดการอบรมทางด้านเนื้อหาของการบริหารงานด้านเด็กปฐมวัย การบริหารจัดการโครงการ รวมทั้งการบริหารธุรกิจ และ (3) ควรมีการเตรียมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ทางทฤษฎีองค์กร และการเป็นผู้นำ การพัฒนาเด็ก และโครงการเด็กปฐมวัยก่อนเข้าทำงาน

คอนเนอร์ (Conner.2004: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการการฝึกอบรมของผู้ให้บริการของเด็กปฐมวัยในรัฐเนวาดา พบว่าการศึกษาเชิงพรรณนาแนวโวหารนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระดับความต้องการการฝึกอบรมรวมทั้งตรวจสอบความชอบของผู้บริการฝึกอบรมเรื่องเด็กปฐมวัยในรัฐเนวาดา ต่อประเภทของการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว (In-service) และเพื่อสนับสนุนสิ่งที่ผู้ให้บริการฝึกอบรมรับรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยรวม เพื่อพิจารณาถึงประเด็นนี้ จึงได้นำผู้เชี่ยวชาญด้านเด็กปฐมวัย จำนวน 319 คน ในรัฐเนวาดามาเข้าร่วม รวมทั้งมีเครื่องมือในการประเมินผลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การประเมินความต้องการการฝึกอบรมของผู้ให้บริการด้านเด็กปฐมวัยในรัฐเนวาดา ได้ถูกส่งไปให้กับผู้เชี่ยวชาญทางด้านนี้ ประเมินโดยใช้วิธี Total Design (ดิลแมน. 2000) สิ่งที่ได้รับสามารถประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 35 การศึกษาครั้งนี้พบว่า ร้อยละ 64 ของผู้ตอบรับกลับมาได้รับการรับรองการศึกษาแบบพิเศษด้านเด็กปฐมวัย และเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ถึงร้อยละ 62 การศึกษาต่อมาแสดงว่า หัวข้อและรูปแบบของการฝึกอบรมในปัจจุบันของรัฐเนวาดานั้นไม่สอดคล้องกันกับความต้องการในการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านเด็กปฐมวัย การวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมในอนาคตควรมีการรวบรวมหัวข้อต่างๆ เช่น วิธีการสอน การสรุปบทเรียน กลยุทธ์ในการบำบัด และการประเมินผลจากข้อมูล และมีข้อเสนอแนะถึงรูปแบบอื่นๆแก่ผู้เข้าร่วมสำหรับการฝึกอบรมกลุ่มนี้ด้วย อาทิ การมองภาพสะท้อนจากต้นแบบ หรือครูผู้สอน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะก่อนเข้าปฏิบัติงาน และขณะปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูปฐมวัยควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดแผนการจัดประสบการณ์ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินพัฒนาเด็กปฐมวัย คุณลักษณะและบุคลิกภาพครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2.4 กรอบแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

การประมวลเอกสาร ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมปฏิบัติการแบบ SECRES ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วยคุณภาพของครู 7 ด้าน คือ การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ต้องให้โอกาสครูได้รับประสบการณ์จากกระบวนการฝึกฝนหรือการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยให้ครูได้รับประสบการณ์ในด้านบวกผ่านการเรียนรู้โดยการกระทำที่ได้รับการเสริมแรง และคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของครูปฐมวัย ให้โอกาสครูได้รับประสบการณ์ตรงแบบมีส่วนร่วมทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นความรู้ด้วยตนเอง มีการไตร่ตรองสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบต่างๆทางหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยมีหลักการและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. หลักการเรียนรู้โดยการบรรจุประสบการณ์ในด้านบวกให้กับสมองและความคิด ซึ่งมีพื้นฐานทางทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ มีแนวคิดว่าการบรรจุข้อมูลด้านบวกหรือลบลงไปในจิตใต้สำนึกโดยอัตโนมัติ (Unconscious) การที่จิตสำนึก (Conscious) รับรู้ความรู้สึกนึกคิดดี ๆ บ่อยๆเป็นการใส่โปรแกรมใหม่ในตัวจิตกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

2. หลักการเรียนรู้โดยการเสริมแรง โดยอาศัยทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ที่มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากผลกรรมกรกระทำของตนเองและการได้รับการเสริมแรงจะมีผลทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำเนินต่อไปได้เรื่อยๆ

3. หลักการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในด้านความต้องการและความรู้สึกที่มีทฤษฎีพื้นฐานของมาสโลว์ที่มีแนวคิดที่มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว ดังนั้นมนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้ขึ้นตรงกับความต้องการของตนเอง

4. หลักการเรียนรู้จากการได้รับประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ที่มีแนวคิดว่ามีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิด

จากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium)

5. หลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวิธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ มีผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างไปจากผู้เรียนแบบดั้งเดิมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง และการเรียนรู้มีผลกระทบต่อผู้เรียนในทุกๆ ด้าน

6. หลักการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ที่มาจากทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีความหมายต่อผู้เรียน

7. หลักการเรียนรู้โดยการค้นพบ ที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ ที่มีแนวคิดว่าการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยในการสะสมข้อมูลและประมวลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้

8. หลักการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งทางด้านความรู้ ความคิด เจตคติและความรู้สึก และการพัฒนาด้านทักษะที่มีผลสืบเนื่องมาจากการได้ลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยเอง

จากหลักการและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการฝึกอบรมดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละลายพฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ และให้การเสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการรับรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าให้ครูปฐมวัยต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จากการให้ฟังบรรยาย ชมวีดิทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S – Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง จากนั้นนำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

สรุปผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 หลักสูตรฝึกอบรม SECRETS เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมปฏิบัติการแบบ SECREs เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

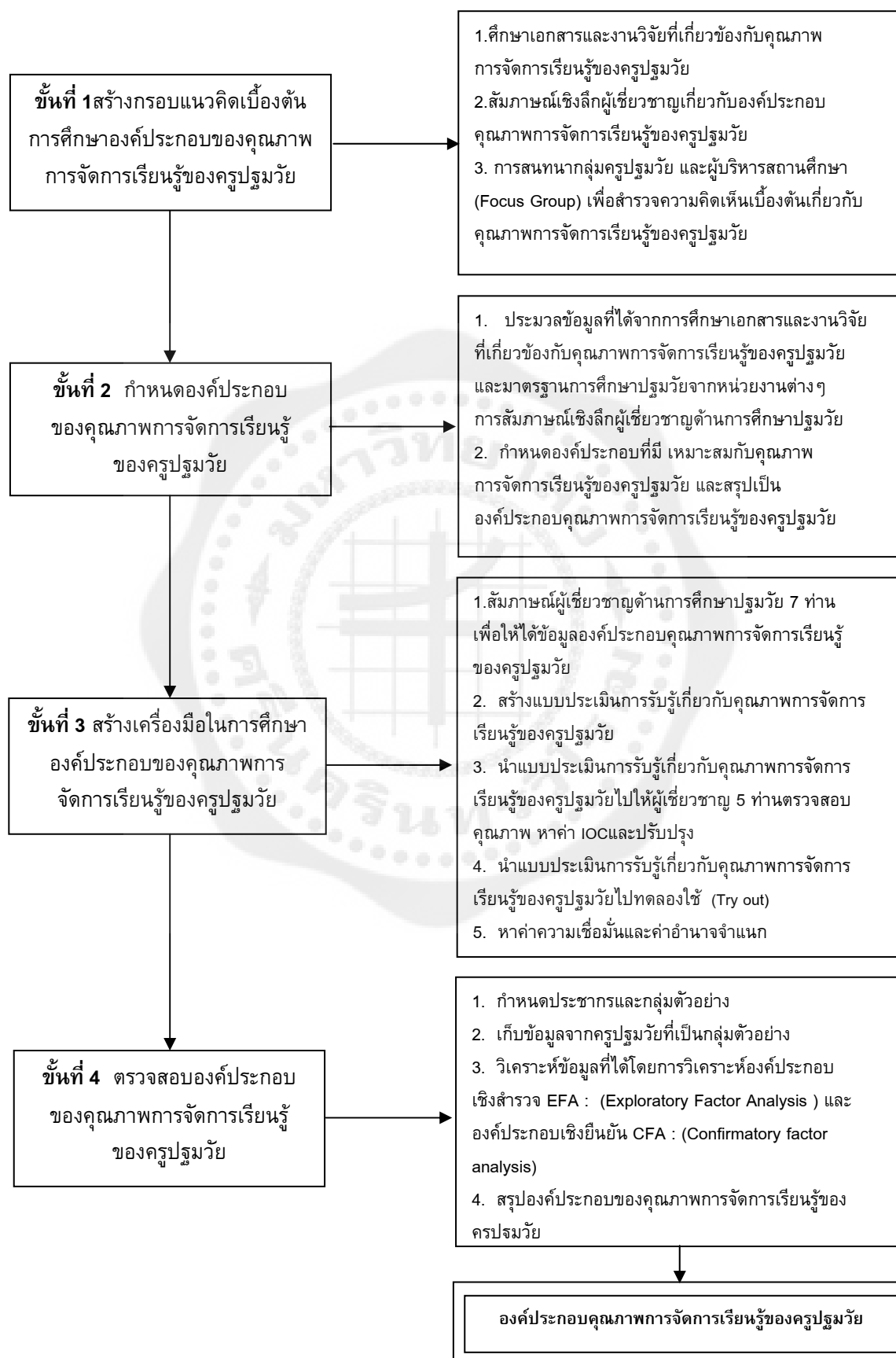
ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ระยะที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

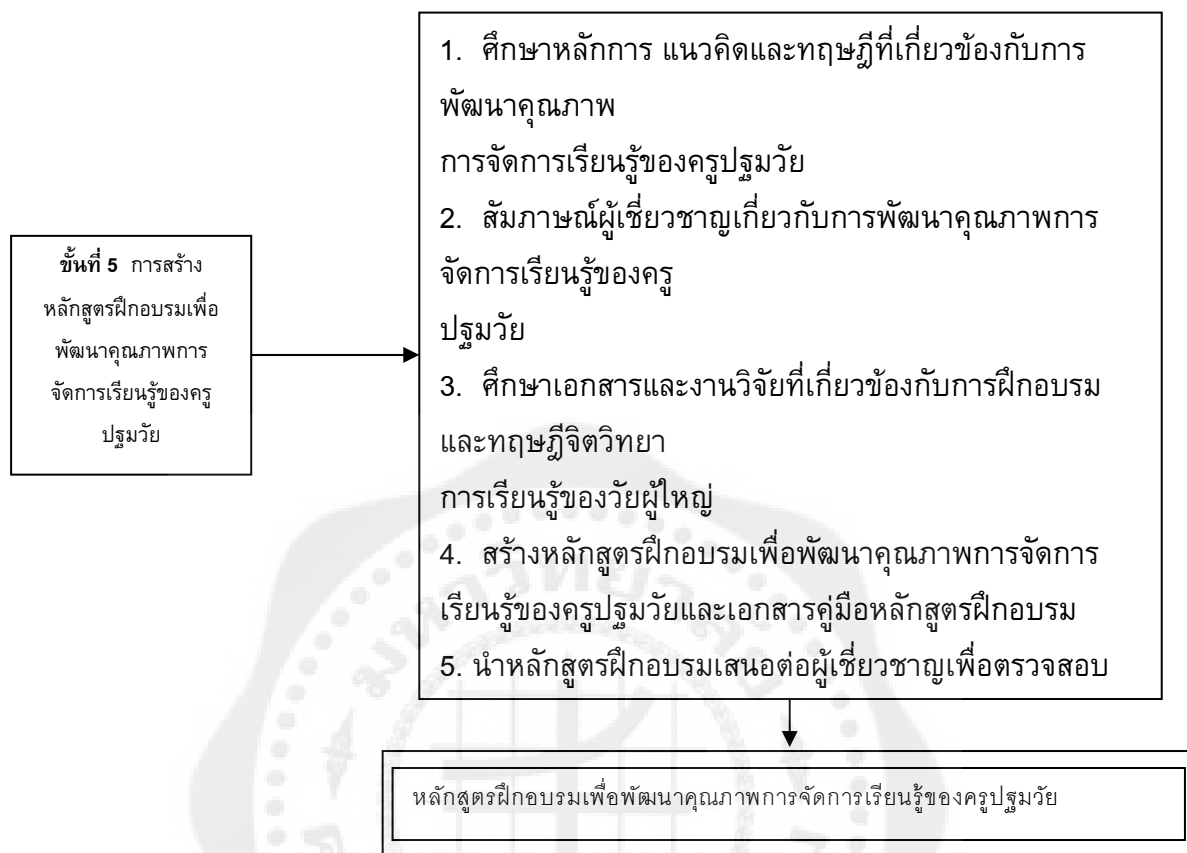
SECREs

4. การจัดกระทำข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

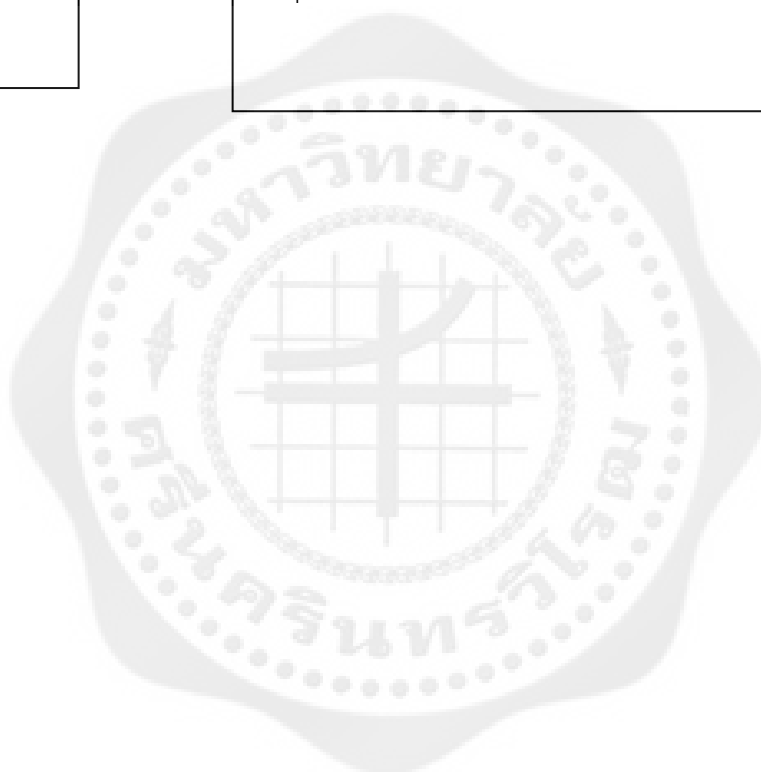
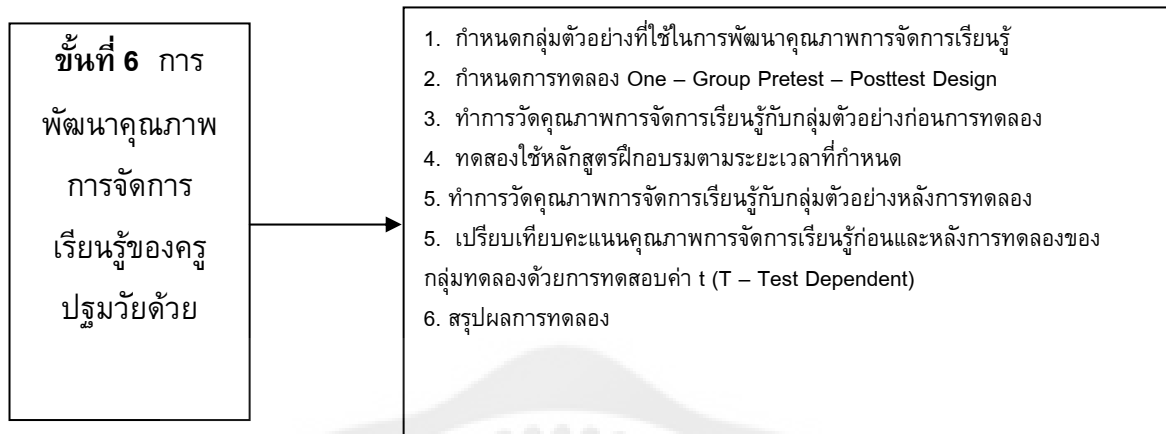


ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย



ระยะที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRS



การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฐมวัย ที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นครูปฐมวัยที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 ประมาณ 500 คน ในปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นย่อย (Strata) และเลือกตัวอย่างที่เป็นสัดส่วน (สิน พันธุ์พินิจ. 2553: 122-124) ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 240 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม คือ ครูปฐมวัยที่ทำการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบสาม จำนวน 20 โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 คน

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยเรียงคะแนนการประเมินผลจากสูงไปหาต่ำ จำนวน 100 โรงเรียน

2) คัดเลือกโรงเรียนที่มีคะแนนการประเมินคุณภาพต่ำ 20 โรงเรียนมาเป็นกลุ่มตัวอย่างและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมการทดลองด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ประกอบด้วยประเด็นหลักที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ใหม่ 12 นโยบาย ประเด็นหลักที่ 2 ครูยุคใหม่/ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลน 13 นโยบาย ประเด็นหลักที่ 3 สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ 9 นโยบาย และประเด็นหลักที่ 4 การบริหารจัดการใหม่ 8 นโยบาย ในส่วนของประเด็นหลักที่ 2 ครูยุคใหม่/ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลน ได้กำหนดนโยบาย จำนวน 13 นโยบาย ได้แก่ พัฒนาครูด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาครูประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ เร่งรัดผลิตครูพันธุ์ใหม่ เร่งรัดพัฒนาครูสาขาขาดแคลนและครูวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันผลิตครูให้มีความเข้มแข็ง ยกย่องครูสอนดี คืบคลานให้กับศิษย์ พัฒนาศึกษานิเทศก์ยุคใหม่ ยกเครื่องระบบการบริหารงานบุคคล และปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครู พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับภารกิจของครู จัดระบบคูปองพัฒนาครู สนับสนุนให้มีสถาบันคุรุศึกษาแห่งชาติ และยกระดับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2552)

2) .มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ 1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2. การพัฒนาหลักสูตร 3. การจัดการเรียนรู้ 4. จิตวิทยาสำหรับครู 5. การวัดและประเมินผลการศึกษา 6. การบริหารจัดการในห้องเรียน 7. การวิจัยทางการศึกษา 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9. ความเป็นครู มาตรฐานประสบการณ์ของครูผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด คือ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในวิชาเฉพาะทาง มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มาตรฐาน จำนวน 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการตระหนัก มาตรฐานที่ 10

ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วยหลักจรรยาบรรณ คือการมี จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และ 3) มาตรฐาน การศึกษาปฐมวัย ได้มีหลายหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยไว้สำหรับเป็นแนวทางใน การปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับนี้ ได้แก่ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ปฐมวัยในส่วนที่เป็นมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1 ครูเข้าใจปรัชญา หลักการ และธรรมชาติของการจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการจัดประสบการณ์ โดยจะทำการประเมินความรู้ความสามารถของครูในด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปรัชญา หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ความรู้ความเข้าใจ พัฒนาการของเด็กด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจแนวทางการ จัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง และมีความรู้ความเข้าใจวิธีการ ประเมินพัฒนาการของเด็กและนำผลการประเมินไปพัฒนาเด็ก 5.2 ครูจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการประเมินความสามารถของครูในการจัดทำ แผนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันได้เหมาะสม จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้เด็กได้ฝึกทักษะการคิด การใช้ภาษา การสังเกตเปรียบเทียบ การมองเห็นความสัมพันธ์ สามารถ จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยทางสังคมที่ดี มีจินตนาการและความคิด สร้างสรรค์ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นอย่างมีความสุข ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและได้แสดงออก อย่างสร้างสรรค์ และเด็กได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 5.3 ครูบริหารจัดการชั้นเรียนที่สร้างวินัยเชิงบวก เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูในการ สร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับเด็ก ยอมรับในความเป็นตัวตนของเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กอย่างเท่าเทียม กันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ภาษา เพศหรือภูมิหลัง ทางวัฒนธรรมและสร้างเสริมให้เด็กเห็นคุณค่า ของความแตกต่างส่งเสริมการสร้างมิตรภาพระหว่างเด็ก และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างให้ เกียรติและสม่ำเสมอ 5.4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก เป็นการ ประเมินความรู้ความสามารถของครูในการจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของ เด็ก 5.5 ครูใช้เครื่องมือการวัดประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างหลากหลาย และสรุปรายงานผล พัฒนาการของเด็กต่อผู้ปกครอง 1. การบันทึกการพัฒนาการของเด็กเป็นการประเมินความรู้

ความสามารถของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายเช่น สังเกตพฤติกรรม สันทนา สัมภาษณ์ ดูผลงาน ฯลฯ การจัดทำรายงานผลการพัฒนาเด็กและรายงานให้ผู้ปกครองทราบ 5.6 ครูวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการจัดประสบการณ์ เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี เพื่อการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ และนำผลการแก้ปัญหามาเป็นแบบอย่างได้

5.7 ครูจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และความสามารถของเด็ก

5.8 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก และผู้ปกครอง เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการแสดงความรู้สึกที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็ก ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา แสดงน้ำใจไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มารับบริการ ให้การบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค 5.9 ครูมีวุฒิและความรู้ความสามารถในด้านการศึกษาปฐมวัยเป็นการประเมินครูว่าได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามคุณวุฒิหรือตรงตามความถนัด และ 5.10 ครูจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็ก เป็นการประเมินครูเกี่ยวกับการจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ในการพัฒนาเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 17-25) ส่วนคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ 6 ปี เป็นการจัดการศึกษาที่สำคัญมากเพราะมีผลโดยตรงต่อบุคลิกภาพและสมองของเด็ก การจัดการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กเพื่อรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องอาศัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสม การจัดแผนการจัดประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเด็กในทุกด้าน ประกอบกับการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพัฒนาการเด็กด้วยการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กภายใต้การสนับสนุนช่วยเหลือเด็กด้วยมีสังเกตเด็กอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ประเมินพัฒนาเด็กอย่างสม่ำเสมอในอันที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนทั้งนี้ยังต้องอาศัยการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมมือ ช่วยเหลือให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้ให้บรรลุมาตรฐานในระดับต่างๆได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สรุปได้ว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆที่แสดงให้เห็นว่ามีความสมบูรณ์พร้อมในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กในวัยนี้ คือ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมต่างๆ การวัดประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย การมีปฏิสัมพันธ์กับเด็ก

ด้วยบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) เกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆในการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัย ครูผู้สอนเด็กระดับปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย จำนวน 5 คน เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. อาวี สนั่นหนวี ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จงรักษ์ อังกรากินันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตอนุบาลละอออุทิศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์ภาวิณี แสนทวิสุข นักวิชาการศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร
4. นายสันติ แสงระวี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. อาจารย์ชูลี ช่วยเอื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ณ นครอุทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) ครูปฐมวัยต้องมีความรู้ความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานด้านสังคม วัฒนธรรม ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การร่างและออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ ด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรที่นำไปสู่การทำแผนการจัดประสบการณ์เพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงในระดับห้องเรียน รวมทั้งการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ครูปฐมวัยต้องสามารถประเมินหลักสูตรทั้งก่อนใช้ ระหว่างการนำไปใช้และหลังใช้แล้วในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงต่อไป 2) ครูปฐมวัยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์และนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยการเขียนแผนจัดประสบการณ์ที่มีองค์ประกอบของแผนครบถ้วน ประกอบด้วยจุดประสงค์ เนื้อหาสาระที่เด็กควรรู้ ประสบการณ์สำคัญ เขียนกิจกรรมการเรียนการสอนในแผนให้มีความสัมพันธ์กันทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุปสามารถระบุสื่อ แหล่งเรียนรู้ กำหนดการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ นอกจากนี้

แผนการจัดประสบการณ์จะต้องมีบันทึกหลังสอนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาเด็กต่อไป 3) ครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการให้เด็กได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มเพื่อส่งทักษะทางสังคม จัดกิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้สืบค้นและค้นพบสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมในรูปแบบของการบูรณาการทั้งทางด้านการบูรณาการกิจกรรม บูรณาการทักษะประสบการณ์ต่างๆ กิจกรรมประจำวันควรจัดให้ครบทั้ง 6 กิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เรียงลำดับจากง่ายไปหายาก สามารถใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และทักษะการคิดให้กับเด็กอย่างหลากหลาย สามารถบูรณาการนวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยมาจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ การจัดการเรียนการสอนภาษาธรรมชาติแบบองค์รวม การสอนแบบมอนเตสซอรี ฯลฯ 4) ครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกห้องเรียนให้มีลักษณะคล้ายบ้าน จัดมุมประสบการณ์ภายในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้รอบด้าน โดยจัดให้มีมุมประสบการณ์ภายในห้องอย่างน้อย 3-5 มุม และมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ประจำมุมอย่างเพียงพอ หลากหลายและปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับหน่วยเรียนรู้ จัดวางตำแหน่งมุมประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่ป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กับเด็กต้องมีความสะอาด ปลอดภัยไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของเด็ก โดยเน้นการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา 5) ครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม รู้ว่าพัฒนาด้านใดควรใช้เครื่องมือประเภทใด วัดและประเมินพัฒนาการเด็กได้ครอบคลุมทุกด้าน เน้นการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยทำการประเมินพัฒนาเด็กควบคู่ไปกับการจัดประสบการณ์ในแต่ละวัน สามารถบันทึกผลการวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้เป็นหลักฐานและประโยชน์ต่อการส่งต่อผู้เรียนในระดับต่อไป สามารถรายงานผลการประเมินพัฒนาการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบได้แก่ เด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) ครูปฐมวัยต้องมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งบุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ การแต่งกาย การพูดสนทนา กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพภายใน ได้แก่ ความอดทนอดกลั้น ความรับผิดชอบ สุขุมรอบคอบ ฯลฯ ต้องมีลักษณะที่ดีของความเป็นครูปฐมวัย ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและพัฒนาการเด็กปฐมวัย รักและเอาใจใส่เด็กอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ปราศจากการมีอคติความลำเอียง สามารถตอบสนองต่ออารมณ์ของเด็กได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี สามารถปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างเคร่งครัด และ 7) ครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการวางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน โดยจัดทำโครงการต่างๆ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้ปกครองและชุมชนจัดขึ้น เชิญผู้ปกครองและบุคคลต่างๆ ในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมซึ่งทางโรงเรียนจัดขึ้น ตลอดจนสามารถให้บริการผู้ปกครองและชุมชนในด้านวิชาการด้านการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ทั้งในส่วนของการ

การให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย และการให้การศึกษแก่ผู้ปกครองในด้านต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัยด้วยสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตามประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน โดยใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลายทั้งการให้ความรู้ในรูปแบบของเอกสาร ตำรา คู่มือ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การพัฒนาในรูปแบบของการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมจะต้องตอบสนองต่อการพัฒนาครูปฐมวัยไปสู่ความสำเร็จด้วยการใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ที่มีลักษณะแตกต่างไปจากการเรียนรู้ของวัยอื่น ที่ต้องการกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการกำลังใจและการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปฏิบัติให้มากที่สุด

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะเห็นได้ว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและการนำความรู้ความสามารถไปสู่การปฏิบัติการด้านการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพ กล่าวคือ ครูปฐมวัยต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ได้แก่ ด้านหลักสูตร การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม การประเมินพัฒนาการเด็ก ความสามารถในการด้านคุณลักษณะ อันได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชน การมีคุณลักษณะด้านความเป็นครูในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณและวิชาชีพครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นของครูปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มกับครูปฐมวัยจำนวน 6 คน โดยครูปฐมวัยจะต้องมีประสบการณ์การสอนเด็กปฐมวัยอย่างน้อย 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย จำนวน 5 คนซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีครูปฐมวัยเคยได้รับรางวัลดีเด่นระดับปฐมวัย และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งหมด จำนวน 12 คน โดยได้สาระสำคัญจากการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ครูปฐมวัยต้องเข้าใจปรัชญาการศึกษา เข้าใจพัฒนาการเด็ก บริบททางสังคม วัฒนธรรมเพื่อจะได้นำความรู้พื้นฐานเหล่านี้มาใช้วางแผนในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยหลักสูตรที่จัดทำขึ้นจะต้องตอบสนองต่อเด็กและท้องถิ่นที่เด็กอาศัยอยู่ และหลักสูตรที่จัดทำขึ้นจะต้องมีความยืดหยุ่นหมายถึง สามารถปรับปรุงได้ในส่วนของเนื้อหา สื่อ วิธีการจัดการเรียนรู้แต่คงยึดจุดหมายหลักที่เป็นเอกภาพของชาติ เมื่อสร้างหลักสูตรได้แล้วครูจะต้องสามารถนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อพัฒนาเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะการเน้นในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เช่น คุณลักษณะด้านการมีวินัย คุณธรรมพื้นฐานต่างๆ เป็นต้น

ประเด็นที่ 2 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ครูปฐมวัยต้องจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่มีองค์ประกอบของแผนที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครูต้องศึกษารูปแบบการเรียนรู้

ของผู้เรียน วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ศึกษาความต้องการ ความสนใจของนักเรียน ก่อนนำไปสู่การจัดทำแผน นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน สาระการเรียนรู้ คุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเน้นที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงวัย กิจกรรมที่จัดให้กับเด็กต้องมีความหลากหลายมีลักษณะของการบูรณาการใช้อย่างหลากหลาย เน้นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมและปฏิบัติจริง การดำเนินกิจกรรมต้องมีความสัมพันธ์ในทุกขั้นตอนและเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อการเรียนรู้ของเด็ก ต้องมีการบันทึกผลหลังการจัดประสบการณ์เพื่อจะได้รู้ปัญหาและหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ประเด็นที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูปฐมวัยจะต้องเน้นหลักการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child - centered) โดยจัดกิจกรรมในรูปแบบการบูรณาการทั้งด้านเนื้อหา กิจกรรมทักษะประสบการณ์ต่างๆ กิจกรรมที่จัดให้เด็กควรเน้นการเล่นปนเรียน ให้เด็กได้ร่วมทำงานเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกและริเริ่มทำกิจกรรมตามความสนใจ เพื่อเด็กจะได้ศึกษาค้นคว้า ทดลองปฏิบัติจริงด้วยตนเองจนสามารถค้นพบองค์ความรู้ด้วยตัวของเด็กเอง กิจกรรมที่จัดให้กับเด็กควรเน้นการพัฒนาทักษะการคิดอย่างหลากหลายทั้งความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผล ตลอดจนการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูควรมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้และแก้ปัญหาให้เด็กเมื่อเขาต้องการ

ประเด็นที่ 4 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัยต้องกระตุ้นความสนใจของเด็ก จัดให้มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้น่าอยู่ เน้นความสะอาดปลอดภัย มีความเป็นระเบียบ มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่อับชื้น มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมภายในห้อง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนต้องมีความสะอาด ปลอดภัยมีการจัดวางตำแหน่งเครื่องเล่นสนามได้อย่างเหมาะสมและมั่นคง มีต้นไม้ใหญ่หรือบริเวณที่ให้ความร่มรื่น มีพื้นที่สำหรับการวิ่งเล่นหรือออกกำลังกาย มีเครื่องเล่นสนามให้เด็กได้พัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีลักษณะอบอุ่น ปลอดภัย และยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความต้องการของเด็ก อีกทั้งยังต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้เด็กได้แสดงออกด้วยความเชื่อมั่นและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกให้กับเด็ก

ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินพัฒนาการเด็ก ต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างมีคุณภาพ มีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในทุกขั้นตอน การวัดและประเมินผลด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวัน ด้วยการใช้การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตการปฏิบัติ การตรวจผลงานของเด็ก สามารถบันทึกผลการประเมินได้อย่างเป็นระบบและถูกต้อง โดยการประเมินจะต้องมาจากข้อมูลของเด็กจากหลายแหล่ง เช่น ผลงานเด็ก พฤติกรรมการแสดงออก การทำแบบทดสอบ การปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน แฟ้มสะสมงานนักเรียน ฯลฯ

ประเด็นที่ 6 ครูปฐมวัยต้องมีความเป็นครู มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตั้งแต่การแต่งกาย การพูดจา กิริยามารยาทต่างๆ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กได้ นอกจากนี้ครูปฐมวัยต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้ เข้าใจธรรมชาติของเด็กในทุกๆ ด้านเพื่อสามารถตอบสนองต่อพัฒนาการของเด็กได้ และที่สำคัญคือ ครูปฐมวัยจะต้องรักและเอาใจใส่เด็กอย่างจริงใจ

ประเด็นที่ 7 ครูปฐมวัยควรจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู โรงเรียน เด็ก ผู้ปกครอง และชุมชนโดยออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และให้ใช้ช่วงเวลาที่เกิดขึ้นนี้สอดแทรกการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก นอกจากนี้ควรสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับความเข้าใจของโรงเรียน สามารถขอความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในด้านทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งสื่อสารเรียนการสอน อีกทั้งครูปฐมวัยควรจัดให้บริการผู้ปกครองในด้านวิชาการโดยเฉพาะ การให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองด้านการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการด้วยวิธีการต่างๆ เช่น แผ่นพับ จุลสาร โบว์ชัว การประชุม การสนทนา ฯลฯ

สรุปได้ว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยเป็นประเด็นเกี่ยวกับความสามารถของครูปฐมวัยที่เกี่ยวข้องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การสร้างและจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ การออกแบบการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศทั้งภายในและนอกห้องเรียน การวัดและประเมินพัฒนาการเด็ก การมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีของครูปฐมวัย ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

2. การกำหนดกำหนดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยการประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับประเด็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เพื่อกำหนดเป็นคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. สร้างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยสร้างข้อคำถาม จำนวน 84 ข้อรายการ ซึ่งเป็นแบบประเมินชนิดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีคะแนนแตกต่างกันตั้งแต่ 1-5 คะแนนตามลำดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติตามรายการนั้นได้มากที่สุด
 4 หมายถึง เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติตามรายการนั้นได้มาก
 3 หมายถึง เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติตามรายการนั้นได้ปานกลาง
 2 หมายถึง เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติตามรายการนั้นได้น้อย
 1 หมายถึง เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติตามรายการนั้นได้น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนบุคคล ของครูปฐมวัยที่ถูกประเมินดังนี้

ชื่อ..... นามสกุล.....

ครูประจำชั้น.....โรงเรียน.....สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ส่วนที่สอง เป็นรายการข้อความตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังตัวอย่างดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	วิเคราะห์ความต้องการ/ความสนใจของผู้เรียน					
2	วิเคราะห์เนื้อหา/สาระการเรียนรู้					
3						
4						

วิธีการหาคุณภาพแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

วิธีการหาคุณภาพของแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาความสอดคล้องของข้อความบ่งชี้ ในแบบประเมินกับนิยามปฏิบัติการ ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Evidence) ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎาภรณ์ ทองถาวร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. อาจารย์ ดร. ปัทมวิทย์ ไบกุลลาบ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3. อาจารย์ ดร. นภดล กองศิลป์ อาจารย์ผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

4. อาจารย์ ดร. บดินทร์ ธรรมสังวาลย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

5. อาจารย์วรางคณา กันประชา อาจารย์ผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดทุ่งครุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ใช่ว่าบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Evidence) จากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความบ่งชี้ในแบบประเมินกับนิยามปฏิบัติการโดยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2557 :90) และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยรายละเอียดข้อเสนอแนะสรุปได้ว่า การสร้างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ควรเขียนนิยามปฏิบัติการให้มีความชัดเจน การใช้ภาษาในการเขียนข้อคำถามควรเป็นประโยคความเดียวและมีความกระชับ อ่านแล้วเข้าใจได้ทันที และควรเรียงลำดับข้อคำถามให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

2.8 นำแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 84 ข้อ ไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 จำนวน 100 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้ดัชนี CTC และใช้การยืนยันองค์ประกอบวิเคราะห์และแสดงหลักฐานความเชื่อมั่นของแบบประเมินด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 20 ขึ้นไป จำนวน 84 ข้อ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 -0.90 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าโมเดลของแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ค่าความเหมาะสมพอดี การวิเคราะห์โมเดลการวัดหลายองค์ประกอบพบว่า ได้ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมพอดีดังนี้ ค่า CMIN เท่ากับ 241.80 ที่ $p > 0.05$ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.46 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าไม่เกิน 5/1 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.05. ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน

0.08 ค่าดัชนีความเหมาะสมพหุติ GFI เท่ากับ 0.92 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป และค่าดัชนีกำหนดเปรียบเทียบ CFI เท่ากับ 0.97 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลการวัดสี่องค์ประกอบมีความเหมาะสมพหุติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีหลักฐานแสดงว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถวัดได้ด้วย 10 ตัวบ่งชี้ได้อย่างเที่ยงตรงสูง 0.56-0.75 และเชื่อถือได้ 0.32-0.57 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.56-0.73 และเชื่อถือได้ 0.32-0.53 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ อย่างเที่ยงตรง 0.50-0.83 และเชื่อถือได้ 0.25-0.68 และองค์ประกอบที่ 4 บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 3 ข้อ อย่างเที่ยงตรง 0.43-0.67 และเชื่อถือได้ 0.20-0.45 แสดงว่าแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีค่าความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

2.ขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี หลักการของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ที่มีแนวคิดว่าการบรรจุข้อมูลด้านบวกหรือลบลงไปในจิตใต้สำนึกโดยอัตโนมัติ (Unconscious) การที่จิตสำนึก (Conscious) รับรู้ความรู้สึกนึกคิดดีๆ บ่อยๆ เป็นการใส่โปรแกรมใหม่ในตัวจิตกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

2.1.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ ที่มีแนวคิดว่าการพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องมาจากผลกรรมที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และพฤติกรรมของคนเราจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุจากการได้รับการเสริมแรง

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีแนวคิดที่มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว

2.1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ

(Assimilation)และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium)

2.1.5 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ มีแนวคิดว่าการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยให้การสะสมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้

2.1.6 แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิด ทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวิธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ มีผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างไปจากผู้เรียนแบบดั้งเดิมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง และการเรียนรู้มีผลกระทบต่อผู้เรียนในทุกๆด้าน5) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีความหมายต่อผู้เรียน

2.1.7 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructivism) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีความหมายต่อผู้เรียน

2.1.8 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ดังนั้นวิธีการหลักสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่คือการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการที่จะ

สามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่อายุจึงต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการสอน สถานที่สอน และประการที่สำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace Learning)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการรับรู้ในเชิงบวก สร้างความตระหนักจนเกิดเป็นเจตคติที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การให้ได้รับประสบการณ์ตรงที่เป็นการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและจากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา และเมื่อได้รับประสบการณ์ทางตรงแล้ว การที่ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันด้วยการร่วมกันสร้างสรรค์ชิ้นงานจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันทำให้เกิดการเรียนรู้ จากนั้นการที่ผู้เรียนได้นำผลงานมาสะท้อนแลกเปลี่ยนกันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ เรียนรู้ที่จะนำเสนอความคิดของตนเองและยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ที่เป็นรูปธรรมวัยจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการภายในต้องเรียนรู้ด้วยตนเองและมุ่งสู่ความสำเร็จเพื่อให้เกิดการยอมรับในสังคม อันเป็นแนวการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่

2.2.2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และสร้างคู่มือฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เทคนิคกิจกรรมการฝึกอบรม SECRES ซึ่งมาจากขั้นตอนการฝึกอบรม 6 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจ อยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละลายพฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ และให้การเสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการเรียนรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าให้ครูปฐมวัยต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จากการให้ฟังบรรยาย ชมวิดีโอทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างเสริมชิ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างเสริมชิ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและ

การปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe) ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมชั้นประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S-Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้นำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

วิธีหาคคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1. ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และคู่มือฝึกอบรม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ความเหมาะสมของกิจกรรมและการประเมินผล ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ประพฤติกิจ ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. อาจารย์ ดร. ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์ ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. อาจารย์ ดร.เยาวนุช ทานาม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี
4. อาจารย์ปิยลักษณ์ พงษ์ชนะวัน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
5. อาจารย์มยุรี ศรีทอง ครูผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนหงสประภาสประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัย เขต 1

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมตามระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 เหมาะสมมากที่สุด
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 เหมาะสมมาก
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 เหมาะสมปานกลาง
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 เหมาะสมน้อย
- ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 เหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และคู่มือฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.33 ถือว่ามีความเหมาะสมมาก จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น คือ ปรับตารางกิจกรรมการอบรมให้เหมาะสมกับเวลา กิจกรรมควรปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์ หลักสูตรฝึกอบรมปรับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในแต่ละหน่วยให้ครอบคลุมกับสาระของหน่วยฝึกอบรม ปรับให้มีตารางโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยแสดงรายละเอียดของจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการวัดและประเมินผลในภาพรวมเพิ่มเติมรายละเอียดของการวัดและประเมินผลของแต่ละกิจกรรมการอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1. นำแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 84 ข้อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 และอนุบาลปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขต 2 เขต 3 และเขต 4 จำนวน 240 ฉบับ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในข้อที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA : Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA : Confirmatory Factor Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRES

ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 แบบแผนการทดลอง

การทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้การวิจัยแบบ Randomized One Group Pretest-Posttest Design (Creswell, 2003: 170) ซึ่งมีแบบแผนการทดลองดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แบบแผนการทดลอง Randomized One Group Pretest-Posttest Design

กลุ่ม	สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
E R	T_1	X_1	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์ มีดังนี้

E คือ กลุ่มทดลอง (Experimental Group)

R คือ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Random Assignment)

T₁ คือ การสอบก่อนที่จะจัดกระทำการทดลอง (Pretest)

T₂ คือ สอบหลังจากที่จัดกระทำการทดลอง (Posttest)

X₁ คือ จัดกระทำ (Treatment) โดยโมเดลฝึกอบรมกลุ่ม

แบบแผนการทดลองดังกล่าวข้างต้นเป็นแบบแผนที่มีการวัดหรือการทดสอบเพียง 2 ครั้ง ได้แก่ การวัดก่อนการทดลอง (Pretest) และการวัดหลังการทดลอง (Posttest)

1.2 วิธีการดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ระยะก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสามที่มีคะแนนต่ำสุด จำนวน 20 โรงเรียน โดยใช้ครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 มาเป็นกลุ่มทดลอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ก่อนดำเนินการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 84 ข้อ (Pre-test)

1.2.2 ระยะการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 20 คน โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นระยะเวลา 6 ครั้ง ครั้งละ 6 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 วัน

1.2.3 ระยะหลังการทดลอง

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 20 คน ด้วยแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำนวน 84 ข้อ อีกครั้งหนึ่ง ภายหลังการฝึกอบรมครบทั้ง 6 ครั้ง แล้วใช้คะแนนจากการประเมินดังกล่าวเป็นคะแนนภายหลังการทดลอง (Posttest)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 15.0 ใช้ในการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน (Mean) ได้แก่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2. วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA : Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA : Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS : 20

3. วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ก่อนและหลังการทดลอง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Evidence) โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สามารถคำนวณโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2555: 13 - 16)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบวัดกับ
นิยามเชิงปฏิบัติการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

R แทน ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกแบบประเมินรายข้อ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation: RXY) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2555: 16 - 19)

$$r_{Item\ Total} = \frac{n \sum IT^2 - \sum I \sum T}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2][n \sum T^2 - (\sum T)^2]}}$$

เมื่อ	rx _y	แทน	ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบวัดรายข้อ
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ (Item)
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม (Total) ที่ไม่รวมข้อที่นำมาคำนวณ
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน x และคะแนน y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน x
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน y
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์

2.3. วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย การแสดงค่าความเชื่อถือได้ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2555: 13 ต)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
	S_i^2	แทน	เป็นคะแนนความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนขอบแบบวัด

2.4 วิเคราะห์เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity Evidence) โดยใช้วิธียืนยันองค์ประกอบ

2.5 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 :131)

3. สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECREs

3.1 การเปรียบเทียบคะแนนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยรวมที่วัดก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้การทดสอบค่า t (t -test Dependent Samples) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2555:110)

4. สถิติวิเคราะห์ค่าขนาดส่งผล (Effect Size) สำหรับ t -test แบบ Dependent Samples โดยใช้สูตร Cohen'd (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2555 : 138)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES และเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- K แทน จำนวนข้อ
- M แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- CMN แทน ค่าไคกำลังสองน้อยที่สุด
- p แทน ความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
- GFI แทน ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว
- RMR แทน ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
- RMSEA แทน ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
- B แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
- SEM แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยผลการศึกษานำเสนอเป็นสามตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1. การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
- ตอนที่ 2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย
- ตอนที่ 3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRES

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานแบบประเมินส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัยได้แก่เพศ ระดับชั้นที่สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานวิทยฐานะ/ตำแหน่งขนาดของสถานศึกษา และส่วนที่ 2 รายการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยได้นำคะแนนของแบบประเมินที่มีการตอบที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 240 ฉบับ มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นห้าระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 คะแนน	หมายความว่าครูปฐมวัยปฏิบัติได้น้อยสุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 คะแนน	หมายความว่าครูปฐมวัยปฏิบัติได้น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 คะแนน	หมายความว่าครูปฐมวัยปฏิบัติได้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 คะแนน	หมายความว่าครูปฐมวัยปฏิบัติได้มาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 คะแนน	หมายความว่าครูปฐมวัยปฏิบัติได้มากที่สุด

พร้อมทั้งคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เพื่อแสดงหลักฐานความเชื่อถือได้ของคะแนนแบบประเมินผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1.1.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัยได้ผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัย		จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
เพศของครูปฐมวัย	ชาย	15	6	2
	หญิง	225	94	1
ระดับชั้นที่สอน	อนุบาลปีที่ 1	72	30	3
	อนุบาลปีที่ 2	91	38	1
	อนุบาลปีที่ 1 และ 2	77	32	2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพป. นครศรีธรรมราช เขต 1	57	24	4
	สพป. นครศรีธรรมราช เขต 2	61	25	2
	สพป. นครศรีธรรมราช เขต 3	62	26	1
	สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4	60	25	2
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	32	13	4
	6 – 10 ปี	47	20	3
	11 – 20 ปี	97	40	1
	21 ปีขึ้นไป	64	27	2
วิทยฐานะ / ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	32	13	4
	ครูปฏิบัติการ	35	15	3
	ครูชำนาญการ	114	48	1
	ครูชำนาญการพิเศษ	59	25	2
ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	107	45	1
	ขนาดกลาง	93	39	2
	ขนาดใหญ่	38	16	3
รวม		240	100	

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัยในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 94 และระดับชั้นที่สอน กระจายมากพอกันอยู่ในชั้นอนุบาลปีที่ 2 อนุบาลปีที่ 1 และ 2 และ อนุบาลปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 38,32 และ 30 ตามลำดับ กระจายมากพอกันอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, เขต 2 เขต 4 และ เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 26, 25, 25 และ 24 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน

11 – 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ / ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 48 ส่วนใหญ่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 39

1.1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนรายการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้ผลดังแสดงในตาราง 3 – 9

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
a.1	การวางแผนจัดทำหลักสูตร :	3.11	.51	ปานกลาง
a.1.1	วิเคราะห์รูปแบบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	2.79	.73	ปานกลาง
a.1.2	วิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	3.03	.66	ปานกลาง
a.1.3	เลือกสาระการเรียนรู้/ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการ 4 ด้านได้	3.47	.62	มาก
a.1.4	กำหนดหน่วยการเรียนรู้สื่อแหล่งเรียนรู้การวัดและประเมินผล	3.13	.57	ปานกลาง
a.2	การนำหลักสูตรไปใช้:	3.39	.39	ปานกลาง
a.2.1	จัดตารางกิจกรรมประจำวันตามหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์	3.83	.42	มาก
a.2.2	ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทั้ง 6 กิจกรรม	3.69	.51	มาก
a.2.3	ใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเรื่องที่เรียน/บริบทของผู้เรียน	3.08	.54	ปานกลาง
a.2.4	วัดและประเมินพัฒนาการระหว่างเรียนและเน้นการประเมินตามสภาพจริง	2.96	.60	ปานกลาง
a.3	3. ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร:	2.77	.45	ปานกลาง
a.3.1	ประเมินเอกสารประกอบหลักสูตรเช่นคู่มือครูแผนการจัดประสบการณ์	3.10	.64	ปานกลาง
a.3.2	ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา	3.27	.76	ปานกลาง
a.3.3	ประเมินตนเองของผู้สอนระหว่างและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.44	.63	น้อย
a.3.4	นิเทศ/ประเมินเพื่อนครูปฐมวัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.27	.49	น้อย
	คะแนนรวม($\alpha = .88$)	3.09	.40	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 พบว่าคะแนนด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอยู่ในระดับปานกลาง($M=3.09$, $SD=.40$) มีค่าความเชื่อถือได้สูง ($\alpha = .88$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือตัวบ่งชี้ a.2 การนำหลักสูตรไปใช้($M=3.39$)ตัวบ่งชี้ a.1 การวางแผนจัดทำหลักสูตร($M=3.11$)และ ตัวบ่งชี้ a.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร($M=2.77$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ a.2.1: จัดตารางกิจกรรมประจำวันตามหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์($M=3.83$) รองลงมาคือข้อ a.2.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบทั้ง 6 กิจกรรม ($M=3.69$) และข้อ a.1.3 เลือกสาระการเรียนรู้/ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการ 4 ด้านได้ ($M=3.47$)

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการจัดทำแผนการจัด
ประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
b.1	กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์:	3.43	0.37	ปานกลาง
b.1.1	เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน	3.87	.38	มาก
b.1.2	เขียนสาระที่ควรเรียนรู้/ประสบการณ์สำคัญที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	3.72	.49	มาก
b.1.3	เขียนกิจกรรมการเรียนรู้ได้สัมพันธ์กับจุดประสงค์และการวัดประเมินผล	3.12	.55	ปานกลาง
b.1.4	บันทึกผลการจัดประสบการณ์/นำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงการเรียนรู้ต่อไป	3.01	.54	ปานกลาง
b.2	การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์:	2.95	0.44	ปานกลาง
b.2.1	วิเคราะห์ความต้องการสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดหน่วย	2.38	.60	น้อย
b.2.2	วิเคราะห์บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียน	2.68	.71	ปานกลาง
b.2.3	กำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน	3.45	.61	มาก
b.2.4	วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ครอบคลุมสาระที่ควรเรียนรู้ทั้ง 4 สาระ	3.29	.58	มาก
b.3	ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน:	3.18	0.47	ปานกลาง
b.3.1	ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและอายุของเด็ก	3.50	.63	มาก
b.3.2	ออกแบบกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์กันทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป	3.68	.56	มาก
b.3.3	ออกแบบกิจกรรมแบบบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหา กิจกรรม และทักษะ	2.67	.70	ปานกลาง
b.3.4	ออกแบบกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านกิจกรรมและเวลา	2.86	.68	ปานกลาง
	คะแนนรวม($\alpha = .83$)	3.19	.35	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 4 พบว่าคะแนนด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.19$, $SD=.35$) มีค่าความเชื่อถือได้สูง ($\alpha = .83$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ b.1 กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์: ($M=3.43$) ตัวบ่งชี้ b.3 ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน ($M=3.18$) และ ตัวบ่งชี้ b.2 การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ($M=2.95$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ b.1.1 เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน ($M=3.87$) รองลงมาคือข้อ b.1.2 เขียนสาระที่ควรเรียนรู้/ประสบการณ์สำคัญที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ ($M=3.72$) และข้อ b.3.2 ออกแบบกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์กันทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป ($M=3.68$)

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
c.1	1. จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน:	3.18	0.40	ปานกลาง
c.1.1	จัดกิจกรรมประจำวันได้ครบทั้ง 6 กิจกรรมตามตารางกิจกรรมของหลักสูตร	3.69	.52	มาก
c.1.2	จัดกิจกรรมประจำวันให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเนื้อหา กิจกรรม และเวลา	3.41	.61	มาก
c.1.3	จัดกิจกรรมได้ครอบคลุมประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน	3.25	.79	ปานกลาง
c.1.4	จัดกิจกรรมบูรณาการนวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยมาใช้อย่างเหมาะสม	2.36	.56	น้อย
c.2	2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ:	2.75	0.44	ปานกลาง
c.2.1	จัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้เด็กลงมือกระทำและการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง	2.54	.58	น้อย
c.2.2	จัดกิจกรรมให้เด็กค้นพบสาระสำคัญและองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง	2.51	.59	น้อย
c.2.3	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างหลากหลาย	2.47	.75	น้อย
c.2.4	จัดกิจกรรมที่เกิดโอกาสให้เด็กร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม	3.48	.59	มาก
c.3	3. อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก:	3.17	0.42	ปานกลาง
c.3.1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่เน้นของจริงและเป็นรูปธรรม	3.36	.63	มาก
c.3.2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้คำถามหลายระดับเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็ก	3.10	.77	ปานกลาง
c.3.3	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับเด็ก	3.26	.85	มาก
c.3.4	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ตามบริบทของโรงเรียน	2.94	.55	ปานกลาง
	คะแนนรวม($\alpha = .73$)	3.03	.33	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 5 พบว่าคะแนนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง($M=3.03$, $SD=.33$)มีค่าความเชื่อถือได้สูง($\alpha = .73$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ c.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน: ($M=3.18$) ตัวบ่งชี้ c.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก($M=3.17$)และ ตัวบ่งชี้ c.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ($M=2.75$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ c.1.1 จัดกิจกรรมประจำวันได้ครบทั้ง 6 กิจกรรมตามตารางกิจกรรมของหลักสูตร($M=3.69$) รองลงมาคือข้อ c.2.4 จัดกิจกรรมที่เกิดโอกาสให้เด็กร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม($M=3.48$) และข้อ c.1.2 จัดกิจกรรมประจำวันให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเนื้อหา กิจกรรม และเวลา ($M=3.41$)

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
d.1	1. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน:	3.23	.35	ปานกลาง
d.1.1	จัดให้มีมุมประสบการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างน้อย 3-5 มุม	3.32	.61	มาก
d.1.2	จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ประจํามุมประสบการณ์อย่างเพียงพอหลากหลาย	2.21	.61	น้อย
d.1.3	จัดให้มีเครื่องเล่นสนามอย่างหลากหลายมีพื้นที่ให้เด็กได้วิ่งเล่น	3.74	.49	มาก
d.1.4	จัดวางตำแหน่งมุมประสบการณ์เครื่องเล่นในสนามได้อย่างเหมาะสม	3.65	.57	มาก
d.2	2. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย:	3.49	.43	มาก
d.2.1	ปรับสภาพภายในห้องเรียนให้มีลักษณะคล้ายบ้าน	2.95	.63	ปานกลาง
d.2.2	จัดวัสดุอุปกรณ์ประจํามุมประสบการณ์ได้อย่างเป็นระบบสะดวกใช้	3.75	.60	มาก
d.2.3	จัดให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในโรงเรียนที่ไม่เป็นอันตราย	3.92	.56	มาก
d.2.4	จัดให้มีข้อตกลงในห้องเรียนที่มาจากการเสนอความคิดเห็นของเด็กและครู	3.33	.60	มาก
d.3	3. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้:	2.93	.53	ปานกลาง
d.3.1	จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อมัดใหญ่และเล็ก	3.10	.62	ปานกลาง
d.3.2	จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ	2.86	.67	ปานกลาง
d.3.3	จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม	2.59	.61	น้อย
d.3.4	จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา	3.18	.62	ปานกลาง
	คะแนนรวม($\alpha = .80$)	3.22	.34	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 6 พบว่าคะแนนด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.22$, $SD=.34$) มีค่าความเชื่อถือได้สูง ($\alpha = .80$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมาก/ปานกลางเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ d.2 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย ($M=3.49$) ตัวบ่งชี้ d.1 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน ($M=3.23$) และ ตัวบ่งชี้ d.3 จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้: ($M=2.93$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ d.2.3 จัดให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในโรงเรียนที่ไม่เป็นอันตราย ($M=3.92$) รองลงมาคือข้อ d.2.2 จัดวัสดุอุปกรณ์ประจํามุมประสบการณ์ได้อย่างเป็นระบบ สะดวกใช้ ($M=3.75$) และข้อ d.1.3 จัดให้มีเครื่องเล่นสนามอย่างหลากหลาย มีพื้นที่ให้เด็กได้วิ่งเล่น ($M=3.74$)

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
e.1	1. วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล:	2.57	.43	น้อย
e.1.1	ออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินได้อย่างเหมาะสมและมีความหลากหลาย	2.21	.58	น้อย
e.1.2	จัดทำแบบบันทึกผลการวัดประเมินได้อย่างเหมาะสม	3.42	.75	มาก
e.1.3	จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการได้อย่างเหมาะสม	2.40	.59	น้อย
e.1.4	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างมีคุณภาพ	2.23	.49	น้อย
e.2	2. วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม:	3.24	.37	ปานกลาง
e.2.1	วัดและประเมินพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน	3.78	.45	มาก
e.2.2	ใช้วิธีการวัดและประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	2.93	.61	ปานกลาง
e.2.3	เปิดโอกาสให้เด็กผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการเด็ก	2.95	.79	ปานกลาง
e.2.4	บันทึกผลการวัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเป็นระบบตรวจสอบได้	3.28	.59	ปานกลาง
e.3	3. นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์:	3.14	0.39	ปานกลาง
e.3.1	รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทั้งผู้ปกครอง	4.00	.57	มาก
e.3.2	ส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่มีความสามารถพิเศษและซ่อมเสริมเด็กที่ล่าช้า	2.41	.59	น้อย
e.3.3	นำผลการบันทึกหลังสอนไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน	3.15	.53	ปานกลาง
e.3.4	จัดทำหลักฐานการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นสารสนเทศของโรงเรียน	3.02	.58	ปานกลาง
	คะแนนรวม($\alpha = .79$)	2.98	.33	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 7 พบว่าคะแนนด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.98$, $SD=.33$) มีค่าความเชื่อถือได้สูง ($\alpha = .79$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง/น้อยเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ e.2 วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($M=3.24$) ตัวบ่งชี้ e.3 นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์ ($M=3.14$) และ ตัวบ่งชี้ e.1 วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล ($M=2.57$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ e.3.1 รายงานผลการประเมินพัฒนาการเด็กให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ทั้งผู้ปกครอง ($M=4.00$) รองลงมาคือข้อ e.2.1 วัดและประเมินพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ($M=3.78$) และข้อ e.1.2 จัดทำแบบบันทึกผลการวัดประเมินได้อย่างเหมาะสม ($M=3.42$)

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

ข้อ	ตัวบ่งชี้/รายการปฏิบัติ	M	SD	แปลผล
f.1	บุคลิกภาพที่เหมาะสม:	3.51	.48	มาก
f.1.1	แต่งกายได้เหมาะสมกับการเป็นครูปฐมวัยและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก	4.13	.53	มาก
f.1.2	พูดและสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพกับเด็กปฐมวัย	4.12	.53	มาก
f.1.3	มีความมั่นใจในตนเองด้านการพูดและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.01	.78	ปานกลาง
f.1.4	พัฒนานตนเองด้านวิชาการและนำผลมาใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพและการทำงาน	2.78	.79	ปานกลาง
f.2	คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย:	3.17	0.45	ปานกลาง
f.2.1	ปฏิบัติต่อเด็กตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน	2.96	.81	ปานกลาง
f.2.2	ปฏิบัติต่อเด็กตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	2.78	.67	ปานกลาง
f.2.3	แสดงออกและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ	3.66	.60	มาก
f.2.4	แสดงออกด้วยการเป็นมิตรพูดจาสุภาพอ่อนโยนปฏิบัติต่อเด็กเท่าเทียมกัน	3.30	.57	ปานกลาง
f.3	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ:	3.65	0.38	มาก
f.3.1	ทุ่มเทเวลา กำลังกายความสามารถให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.93	.52	มาก
f.3.2	ดูแลให้ความรักความเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.19	.54	ปานกลาง
f.3.3	อบรมสั่งสอนให้เด็กทั้งทางด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่ดี	3.78	.54	มาก
f.3.4	ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนในกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ	3.69	.55	มาก
	คะแนนรวม($\alpha = .75$)	3.44	.32	มาก

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 8 พบว่าคะแนนด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ($M=3.44$, $SD=.32$) มีค่าความเชื่อถือว่าสูง ($\alpha = .75$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก/ปานกลางเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้ f.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($M=3.65$) ตัวบ่งชี้ f.1 บุคลิกภาพที่เหมาะสม ($M=3.51$) และ ตัวบ่งชี้ f.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย ($M=2.57$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ f.1.1 แต่งกายได้เหมาะสมกับการเป็นครูปฐมวัยและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก ($M=4.13$) รองลงมาคือข้อ f.1.2 พูดและสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพกับเด็กปฐมวัย ($M=4.12$) และข้อ f.3.1 ทุ่มเทเวลา กำลังกายความสามารถให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($M=3.93$)

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวบ่งชี้/ข้อรายการปฏิบัติ		M	SD	แปลผล
g.1	วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน:	2.42	.46	น้อย
g.1.1	จัดทำข้อมูล/บันทึกความต้องการปัญหาของผู้ปกครองและชุมชนอย่างมีระบบ	1.99	.68	น้อย
g.1.2	จัดทำSWOT เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน	3.41	.74	มาก
g.1.3	จัดทำโครงการพัฒนาผู้ปกครองและชุมชนไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.16	.54	น้อย
g.1.4	จัดทำบันทึกข้อมูลภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	2.11	.56	น้อย
g.2	ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน:	2.46	.42	น้อย
g.2.1	เข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้ปกครองและชุมชนจัดขึ้นตามวัฒนธรรมประเพณี	2.54	.59	น้อย
g.2.2	สนับสนุนกำลังกายกำลังทรัพย์เวลากับกิจกรรมที่ผู้ปกครองและชุมชนจัด	2.20	.54	น้อย
g.2.3	เชิญผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	2.58	.64	น้อย
g.2.4	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน	2.52	.59	น้อย
g.3	ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ:	2.44	.54	น้อย
g.3.1	จัดทำสารสนเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครอง	2.15	.70	น้อย
g.3.2	จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูเด็กและผู้ปกครอง	2.80	.88	ปานกลาง
g.3.3	จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแก่ผู้ปกครอง ชุมชน	2.43	.60	น้อย
g.3.4	ใช้กิจกรรมที่ชุมชนจัดเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	2.40	.58	น้อย
	คะแนนรวม($\alpha = .84$)	2.44	.39	น้อย
	คะแนนรวมทั้งฉบับ($\alpha = .95$)	3.06	.28	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 9 พบว่าคะแนนด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($M=2.44$, $SD=.39$) มีค่าความเชื่อถือได้สูง ($\alpha = .84$) โดยมีคะแนนตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับคือ ตัวบ่งชี้g.2 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน ($M=2.46$) ตัวบ่งชี้g.3 ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ ($M=2.44$) และ ตัวบ่งชี้g.1วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($M=2.42$)

คะแนนข้อรายการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สามอันดับแรก คือข้อ g.1.2 จัดทำ SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน ($M=3.41$) รองลงมาคือข้อg.3.2 จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เด็กและผู้ปกครอง ($M=2.80$) และข้อg.2.3 เชิญผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน($M=2.58$)

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของคะแนนแบบประเมิน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาคะแนนแบบประเมินส่วนที่ 2 ที่เป็นตัวบ่งชี้รายการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยใน 7 ด้านๆละ 3 ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้a.1 การวางแผนจัดทำหลักสูตร ตัวบ่งชี้a.2การนำหลักสูตรไปใช้ ตัวบ่งชี้a.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร ตัวบ่งชี้b.1กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์ ตัวบ่งชี้b.2 การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ตัวบ่งชี้b.3ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน ตัวบ่งชี้c.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน ตัวบ่งชี้c.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้c.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก ตัวบ่งชี้d.1จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน ตัวบ่งชี้d.2 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัยตัวบ่งชี้d.3จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ตัวบ่งชี้e.1วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้e.2 วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตัวบ่งชี้e.3นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์ ตัวบ่งชี้f.1 บุคลิกภาพที่เหมาะสม ตัวบ่งชี้f.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย ตัวบ่งชี้f.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตัวบ่งชี้g.1 วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตัวบ่งชี้g.2 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน ตัวบ่งชี้g.3 ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการโดยวิเคราะห์เพื่อสำรวจองค์ประกอบ (EFA: Exploratory Factor Analysis) ว่าแบบประเมินการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีกี่องค์ประกอบและองค์ประกอบโครงสร้างเหล่านั้นประกอบด้วยตัวบ่งชี้ใดบ้างจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สำรวจได้(CFA: Confirmatory Factor Analyses.) โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์เพื่อสำรวจองค์ประกอบ

1.2.1.1การทดสอบความเหมาะสมเพียงพอของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์เริ่มจากการหาค่าดัชนี KMO (Kaiser Meyer-Olkin) เพื่อวัดความเหมาะสมเพียงพอของกลุ่มตัวอย่างที่ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ทาแบคนิคและฟิเดล (Tabachnick; & Fidell. 2001) กำหนดค่าที่ยอมรับได้ โดยให้พิจารณาจาก KMO ต้องมีค่ามากกว่า 0.60 และทดสอบนัยสำคัญค่า Bartlett's test of Sphericity ที่ควรต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ $p < 0.05$ เป็นการบ่งบอกว่าตัวบ่งชี้การปฏิบัติในแต่ละข้อต้องมีความสัมพันธ์กันดังแสดงในตาราง 10

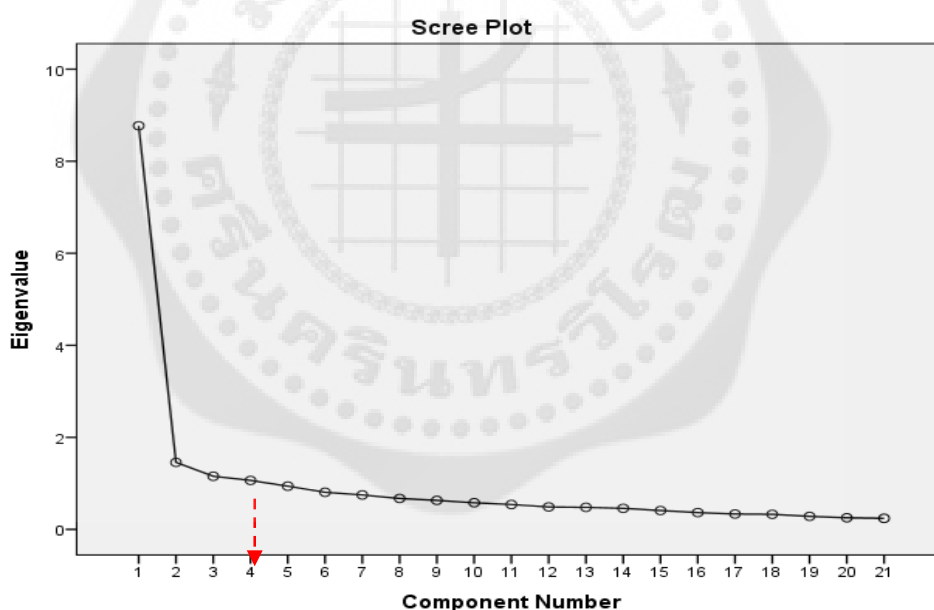
ตาราง 10 ค่าดัชนี KMO (Kaiser Meyer-Olkin) และการทดสอบนัยสำคัญค่า Bartlett's test

คุณภาพการจัดการเรียนรู้ 7 ด้าน	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
		Chi-Square	df	Sig
ตัวบ่งชี้การปฏิบัติทั้งหมด 84 ข้อ	0.93	2367.02	210	0.00
เกณฑ์พิจารณา	>0.60			P<0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 พบว่า ได้ดัชนี KMO เท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่าสูงใกล้ 1.0 แสดงว่า ข้อมูลที่นำมาศึกษามีความเหมาะสมเพียงพอ และผลการทดสอบค่า Bartlett's test of Sphericity ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .01$ (Chi-Square=2367.02; df=210, Sig=0.00) แสดงว่าตัวบ่งชี้การปฏิบัติต้องมีความสัมพันธ์กัน สามารถพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้

1.2.1.2 การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction)

การสกัดองค์ประกอบมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้การปฏิบัติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA: Principle Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) และใช้ ค่าไอเกน (Eigen value) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบที่จะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไร และเมื่อพิจารณาจาก Scree Plot ซึ่งเป็นกราฟที่พล็อตค่าไอเกนของแต่ละองค์ประกอบโดยเรียงจากมากไปน้อย สามารถนำมาใช้พิจารณาว่าตัวบ่งชี้การปฏิบัติชุดนี้ควรมีกี่องค์ประกอบได้จากค่าไอเกนที่ลดลงอย่างรวดเร็วในที่นี้พิจารณาว่าองค์ประกอบของคะแนนแบบประเมินนี้มี 4 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ของค่าไอเกนกับจำนวนองค์ประกอบ Scree Plot

หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก และพิจารณาตามเกณฑ์อื่นๆที่กำหนดว่า องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 ตัวบ่งชี้การปฏิบัติที่อธิบายองค์ประกอบต้องมี ตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไปและตัวบ่งชี้การปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถ้ามีค่าน้ำหนักในหลายองค์ประกอบจะเลือกค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบนั้นๆดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 คำนำน้าหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกนของรายการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวบ่งชี้การปฏิบัติเกี่ยวกับ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกน			
	1	2	3	4
องค์ประกอบที่1:การวางแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย				
ตัวบ่งชี้b.1 กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างแผนการจัดประสบการณ์	0.76			
ตัวบ่งชี้a.2 การนำหลักสูตรไปใช้	0.73			
ตัวบ่งชี้c.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน	0.71			
ตัวบ่งชี้a.1 การวางแผนจัดทำหลักสูตร	0.69			
ตัวบ่งชี้a.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร	0.65			
ตัวบ่งชี้c.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.63			
ตัวบ่งชี้b.3 ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน	0.61			
ตัวบ่งชี้b.2 การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	0.57			
ตัวบ่งชี้d.1 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน	0.49			
ตัวบ่งชี้d.2 จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการ/การเรียนรู้	0.44			
องค์ประกอบที่2:การจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
ตัวบ่งชี้d.2 จัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย		0.78		
ตัวบ่งชี้c.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก		0.66		
ตัวบ่งชี้e.3 นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์		0.58		
ตัวบ่งชี้e.2 วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม		0.46		
องค์ประกอบที่3:วางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน				
ตัวบ่งชี้g.2 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน			0.81	
ตัวบ่งชี้g.3 ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ			0.78	
ตัวบ่งชี้g.1 วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน			0.65	
ตัวบ่งชี้e.1 วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล			0.51	
องค์ประกอบที่4:บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข				
ตัวบ่งชี้f.1 บุคลิภาพที่เหมาะสม				0.80
ตัวบ่งชี้f.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ				0.57
ตัวบ่งชี้f.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย				0.53
Total Variance Explained	4.98	3.24	2.65	1.58
% of Variance	23.71	15.42	12.63	7.51
Cumulative %	23.71	39.12	51.75	59.26

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 พบว่าแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี สี่องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัยดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย 10 ข้อ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากมาน้อยดังนี้คือตัวบ่งชี้ b.1 กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างแผนการจัดประสบการณ์ (0.76) ตัวบ่งชี้ a.2 การนำหลักสูตรไปใช้ (0.73) ตัวบ่งชี้ c.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน (0.71) ตัวบ่งชี้ a.1 การวางแผนจัดทำหลักสูตร (0.69) ตัวบ่งชี้ a.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร (0.65) ตัวบ่งชี้ c.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (0.63) ตัวบ่งชี้ b.3 ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน (0.61) ตัวบ่งชี้ b.2 การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ (0.57) ตัวบ่งชี้ d.1 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน (0.49) และตัวบ่งชี้ d.3 จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการ/การเรียนรู้ (0.44) มีผลรวมความแปรปรวน 4.98 คิดเป็นร้อยละ 23.71 และร้อยละสะสม 23.71 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า: องค์ประกอบการวางแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

องค์ประกอบที่ 2 มีตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย 4 ข้อ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากมาน้อยดังนี้คือตัวบ่งชี้ d.2 จัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย (0.78) ตัวบ่งชี้ c.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก (0.66) ตัวบ่งชี้ e.3 นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์ (0.58) ตัวบ่งชี้ e.2 วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (0.46) มีผลรวมความแปรปรวน 3.24 คิดเป็นร้อยละ 15.42 และร้อยละสะสม 39.12 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า: องค์ประกอบการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 มีตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย 4 ข้อ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากมาน้อยดังนี้คือตัวบ่งชี้ g.2 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน (0.81) ตัวบ่งชี้ g.3 ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ (0.78) ตัวบ่งชี้ g.1 วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (0.65) ตัวบ่งชี้ e.1 วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล (0.51) มีผลรวมความแปรปรวน 2.65 คิดเป็นร้อยละ 12.63 และร้อยละสะสม 51.75 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า: องค์ประกอบการวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 มีตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย 3 ข้อ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากมาน้อยดังนี้คือตัวบ่งชี้ f.1 บุคลิกภาพที่เหมาะสม (0.80) ตัวบ่งชี้ f.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (0.57) ตัวบ่งชี้ f.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย (0.53) มีผลรวมความแปรปรวน 1.58 คิดเป็นร้อยละ 7.51 และร้อยละสะสม 59.26 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า: องค์ประกอบบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

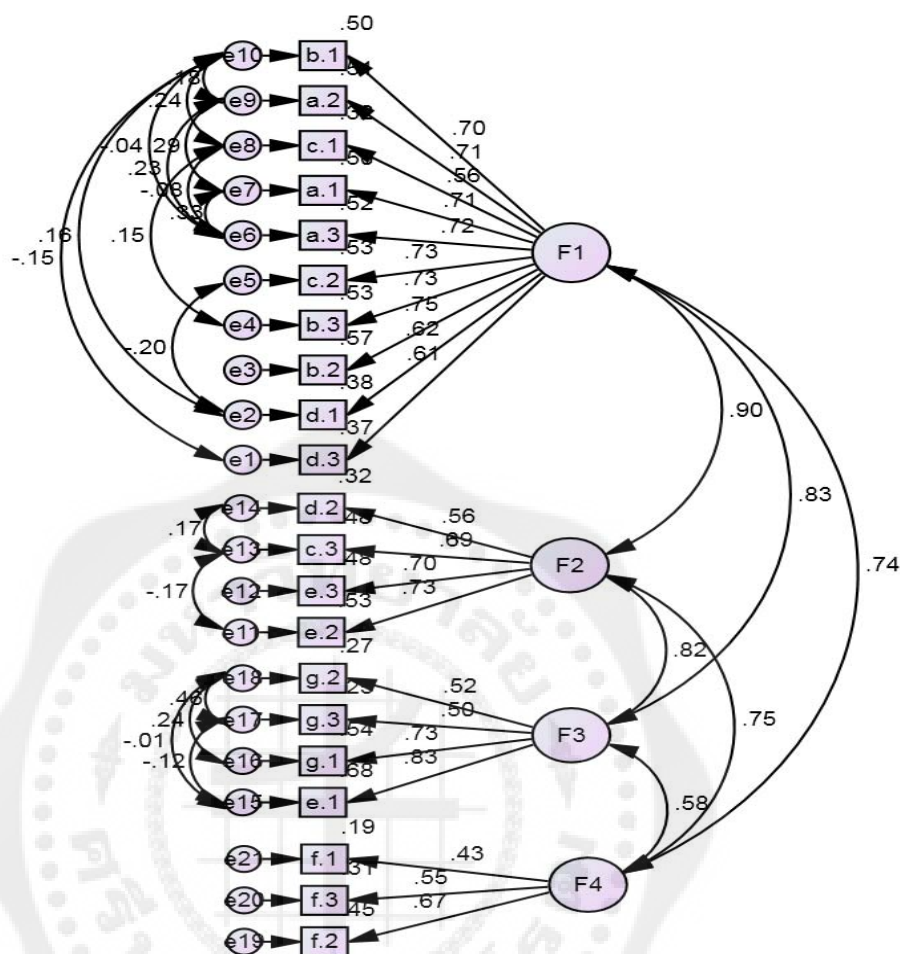
1.2.2 การวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบ (CFA: Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อสำรวจองค์ประกอบในขั้นที่แล้ว เป็นการศึกษาให้แน่ใจว่าองค์ประกอบโครงสร้างประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัยได้เที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ด้วยการใช้การวิเคราะห์โมเดลการวัดแบบหลายองค์ประกอบ

(Multiple-Factor Measurement Models) ว่าแบบประเมินการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ปรุณวีย์ประกอบด้วยลักษณะสมมติฐานสี่องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบสามารถวัดได้จากตัว บ่งชี้ จำนวน 10 ข้อ, 4 ข้อ, 4 ข้อ, และ 3 ข้อตามลำดับ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยAnalysis of Moments Structure (AMOS) ดังนี้

การวิเคราะห์โมเดลการวัด วิเคราะห์ค่าสถิติความเหมาะสมพอดี(Goodness of Fit Statistics) และพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้ โมเดลการวัดมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อไค-กำลังสอง ($\chi^2_{(df, n)}$) หรือ CMIN ต้องไม่มีนัยสำคัญ ($p>0.05$) รวมทั้งค่าสถิติตัวอื่นได้แก่ ค่าไค-กำลังสองสัมพัทธ์ (CMIN/df : Relative chi-square) ไม่ควรเกิน 5/1, ค่ารากที่สองของความ คลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (RMR: Root Mean Square Residual) ไม่ควรเกิน 0.05, ค่ารากที่สอง ของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่า(RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation) ไม่ควรเกิน 0.05, ค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี (GFI :Goodness of Fit Index) ควร มีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป และค่าดัชนีกำหนดเปรียบเทียบ (CFI: Comparative Fix Index), ควรมีค่า สูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปดังแสดงในภาพประกอบ 9





สถิติ	CMIN	DF	P	CMIN/df	RMR	RMSEA	GFI	CFI	
ค่าสถิติ	241.80	166	0	1.46	0.01	0.04	0.92	0.97	มีความเหมาะสมพอดี
เกณฑ์	P>0.05			5/1	<0.05	<0.08	>0.90		

ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดสี่องค์ประกอบของคะแนนแบบประเมิน

ผลการวิเคราะห์หลังการปรับแก้ โมเดลดังภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดสี่องค์ประกอบของคะแนนแบบประเมินคือองค์ประกอบที่ 1.การวางแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย(F1) องค์ประกอบที่ 2. การจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้(F2) องค์ประกอบที่ 3.การวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน(F3) และองค์ประกอบที่ 4. บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข(F4) แล้วได้ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมพอดีดังนี้

ค่าไค-กำลังสอง ($\chi^2_{df=166, n=240}$) หรือ CMINเท่ากับ 241.80ที่ $p=0.00$ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากไค-กำลังสองเป็นสถิติที่ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจสถิติตัวอื่นๆเพิ่มเติมได้แก่ค่าไค-กำลังสองสัมพัทธ์ CMIN/DFเท่ากับ1.46เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าไม่เกิน 5/1. ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย RMRเท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.05. ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าRMSEAเท่ากับ0.04เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.08, ค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี้ GFI เท่ากับ 0.92เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปและค่าดัชนีกำหนดเปรียบเทียบ CFI เท่ากับ0.97เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปแสดงว่าโมเดลการวัดสื่อองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรือน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน (SRW: Standardized Regression Weights) เพื่อแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในการวัดองค์ประกอบเหล่านั้น และหาค่าสหสัมพันธ์พหุกำลังสอง (SMC : Squared Multiple Correlations)เพื่อแสดงค่าความเชื่อถือได้ของตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย ดังแสดงในตาราง

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์พหุกำลังสองของคะแนนแบบประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย	SRW	SMC	แปลความหมาย
องค์ประกอบที่1.วางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย			
ตัวบ่งชี้b.1 กำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างแผนการจัดประสบการณ์	0.71	0.50	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้a.2 การนำหลักสูตรไปใช้	0.71	0.51	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้c.1 จัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน	0.56	0.32	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้a.1การวางแผนจัดทำหลักสูตร	0.71	0.50	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้a.3 ประเมินผลการจัดทำหลักสูตร	0.72	0.52	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้c.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.73	0.53	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้b.3 ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน	0.73	0.53	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้b.2 การวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์	0.75	0.57	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้d.1 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน	0.62	0.38	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้d.3 จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้	0.61	0.37	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
องค์ประกอบที่ 2 การจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			
ตัวบ่งชี้d.2 จัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย	0.56	0.32	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้c.3 อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก	0.69	0.48	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้e.3 นำผลการประเมินพัฒนาการไปใช้ประโยชน์	0.70	0.48	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้e.2วัดและประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.73	0.53	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การปฏิบัติของครูปฐมวัย	SRW	SMC	แปลความหมาย
องค์ประกอบที่ 3 วางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน			
ตัวบ่งชี้g.2 ร่วมกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน	0.52	0.27	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้g.3 ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนด้านวิชาการ	0.50	0.25	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้g.1 วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	0.73	0.54	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้e.1 วางแผนจัดระบบการวัดและประเมินผล	0.83	0.68	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
องค์ประกอบที่ 4 บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข			
ตัวบ่งชี้f.1 บุคลิกลักษณะที่เหมาะสม	0.43	0.19	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้f.3 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.56	0.31	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้
ตัวบ่งชี้f.2 คุณลักษณะของความเป็นครูปฐมวัย	0.67	0.45	เที่ยงตรง/เชื่อถือได้

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 มีหลักฐานแสดงว่าทั้งสององค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่1. การวางแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจำนวน 10 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.56-0.75และเชื่อถือได้ 0.32- 0.57องค์ประกอบที่2. การจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จำนวน 4 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.56-0.73และเชื่อถือได้ 0.32- 0.53องค์ประกอบที่ 3. การวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนจำนวน 4 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.50-0.83 และเชื่อถือได้ 0.25- 0.68 และองค์ประกอบที่4. บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขจำนวน 3 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.43-0.67 และเชื่อถือได้ 0.20- 0.45

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดหลายองค์ประกอบ พบว่า ได้ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมพอดีดังนี้ ค่า CMIN เท่ากับ 241.80 ที่ $p>0.05$ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.46 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าไม่เกิน 5/1 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.05. ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.08 ค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี GFI เท่ากับ 0.92 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป และค่าดัชนีกำหนดเปรียบเทียบ CFI เท่ากับ 0.97 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลการวัดสี่องค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีหลักฐานแสดงว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถวัดได้ด้วย 10 ตัวบ่งชี้ได้อย่างเที่ยงตรงสูง 0.56-0.75 และเชื่อถือได้ 0.32-0.57องค์ประกอบที่2 ด้านการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จำนวน 4 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.56-0.73 และเชื่อถือได้0.32-0.53 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผน/

สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ ได้อย่างเที่ยงตรง 0.50-0.83 และเชื่อถือได้ 0.25-0.68 และองค์ประกอบที่ 4 บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 3 ข้อ ได้อย่างเที่ยงตรง 0.43-0.67 และเชื่อถือได้ 0.20-0.45

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ชัดเจนแล้ว ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย องค์ประกอบด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครอง และองค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ทฤษฎีการค้นพบด้วยตนเองของบรูเนอร์ (Bruner) และศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ประมวลผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มครูผู้สอนระดับปฐมวัย ศึกษานิตยสาร ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2.2 ศึกษาวิธีการและเทคนิคการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมในแผนการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมพลังสมอง (Brainstorming) การสร้างสรรค์ชิ้นงานร่วมกัน (Co- Construction) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) กิจกรรมเกม (Games playing) การเคลื่อนไหวร่างกาย (Movement) การร้องเพลง (Sing a song) การนำเสนอข้อมูล (Data Presentation) การสะท้อนคิด/ไตร่ตรองข้อมูล (Reflection) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต (Searching from online) มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการฝึกอบรม 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experience) ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Co -Construction) ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S - Summarize)

ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละลายพฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ และให้การเสริมแรง

กับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการรับรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์ที่กระตุ้นเร้าให้ครูปฐมวัยต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experience) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จากการให้ฟังบรรยาย ชมวีดิทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรค์ชิ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครู ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S - Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้นำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

2.3 ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และคู่มือฝึกอบรม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องด้านเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ความเหมาะสม ของกิจกรรมและการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ

ที่	ประเด็นการประเมิน	M	SD	แปลผล
1	การอธิบายความเป็นมาและความสำคัญของการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	4.00	0.70	เหมาะสมมาก
2	แนวคิดทฤษฎีที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.20	0.44	เหมาะสมมาก
3	หลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐานของหลักสูตรฝึกอบรม	4.40	0.54	เหมาะสมมาก
4	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.54	เหมาะสมมาก
5	ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนการฝึกอบรม	4.00	0.70	เหมาะสมมาก
6	บทบาทของผู้นำกิจกรรมฝึกอบรม	4.20	0.83	เหมาะสมมาก
7	บทบาทของผู้รับการอบรม	4.20	0.83	เหมาะสมมาก
8	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.70	เหมาะสมมาก
9	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์และกระบวนการฝึกอบรม	4.20	0.83	เหมาะสมมาก
10	ความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม	4.40	0.54	เหมาะสมมาก
11	สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมฝึกอบรม	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
12	ความเหมาะสมของหลักสูตรในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.20	0.44	เหมาะสมมาก
	รวม	4.33	0.66	เหมาะสมมาก

จากตาราง 13 พบว่า การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ซึ่งมีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาตามประเด็นการประเมินรายการประเมินที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ รายการจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และประเด็นการประเมินรายการอื่น ๆ มีความเหมาะสมมาก แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้

ตอนที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECREs

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยสื่อดังประกอบที่ประเมินก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตร SECREs จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกตามตัวบ่งชี้การปฏิบัติในสื่อดังประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1. การวางแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 2. การจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบที่ 3. การวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนจำนวน 4 ข้อ และองค์ประกอบที่ 4. บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี

ความสุข จำนวน 3 ข้อ และแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคือ ปฏิบัติได้น้อยสุด (ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.80) ปฏิบัติได้น้อย(ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 คะแนน)ปฏิบัติได้ปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 คะแนน)ปฏิบัติได้มาก (ค่าเฉลี่ย3.41 - 4.20 คะแนน) และปฏิบัติได้มากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 คะแนน)แล้วนำคะแนนประเมินก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรมมาหาค่าความแตกต่าง และทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างเฉลี่ยโดยใช้ Paired- Sample t – test และในกรณีที่พบว่าค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะคำนวณค่าขนาดส่งผล(Effect Size)จากค่า t และ ค่า nโดยใช้ สูตรขนาดส่งผลของโคเฮน(Cohen's d) คือ $d = t/\sqrt{n}$ (Fur. 2008). โดยแยกเป็นคะแนน องค์ประกอบดังแสดงในตาราง 12และแยกเป็นคะแนนตัวบ่งชี้การปฏิบัติในสิ่งองค์ประกอบดังแสดงใน ตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่า Paired-Sample t-test และขนาดส่งผลของคะแนนองค์ประกอบการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ประเมินก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรม

องค์ประกอบ	ประเมิน	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Cohen's d
องค์ประกอบ1	ก่อน	2.63	0.05	14.91**	19	0.00	3.33
	หลัง	4.13	0.09				
องค์ประกอบ2	ก่อน	2.55	0.06	16.18**	19	0.00	3.62
	หลัง	4.13	0.08				
องค์ประกอบ3	ก่อน	2.30	0.03	39.12**	19	0.00	8.75
	หลัง	4.08	0.04				
องค์ประกอบ4	ก่อน	2.82	0.05	22.42**	19	0.00	5.01
	หลัง	4.09	0.04				
โดยรวม	ก่อน	2.57	0.04	23.33	19	0.00	5.22
	หลัง	4.11	0.05				

** p<0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า คะแนนการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวมของครูปฐมวัยก่อนได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57คะแนน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ0.04คะแนน ส่วนคะแนนองค์ประกอบอยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อยคือ องค์ประกอบ 3(M=2.30, SD=0.03) และองค์ประกอบ2(M=2.55, SD=0.06)และอยู่ในระดับปานกลางคือองค์ประกอบ 1(M=2.63, SD=0.05)และองค์ประกอบ4(M=2.82, SD=0.05)ตามลำดับและคะแนนการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวมของครูปฐมวัยหลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับ

ปฏิบัติได้มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 คะแนน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 คะแนน ส่วนคะแนนองค์ประกอบอยู่ในระดับปฏิบัติได้มากทุกองค์ประกอบเรียงตามลำดับดังนี้ องค์ประกอบ 3 ($M=4.08$, $SD=0.04$) องค์ประกอบ 4 ($M=4.09$, $SD=0.04$) องค์ประกอบ 1 ($M=4.13$, $SD=0.09$) และ องค์ประกอบ 2 ($M=4.13$, $SD=0.08$)

ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยหลังได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตร SECRES เป็นดังนี้ คะแนนการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวมพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีขนาดส่งผลในระดับมาก ($t=23.33^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d= 5.22$) ส่วนคะแนนองค์ประกอบทุกองค์ประกอบพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีขนาดส่งผลในระดับมากตามลำดับดังนี้ องค์ประกอบ 3 ($t=39.12^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d= 8.75$) องค์ประกอบ 4 ($t=22.42^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d= 5.01$) องค์ประกอบ 1 ($t=14.91^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d= 3.33$) และ องค์ประกอบ 2 ($t=16.18^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d= 3.62$)

และเพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบเด่นชัด ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้รายองค์ประกอบและโดยรวมที่ประเมินก่อนและหลังได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES มานำเสนอเป็นแผนภูมิแท่ง ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยหลังได้รับการฝึกอบรม

ตาราง 15 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่า Paired-Sample t-test และขนาดส่งผลของคะแนนตัวบ่งชี้การปฏิบัติใน
 สี่องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ประเมินก่อนและหลังได้รับการ
 ฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้	ประเมิน	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Cohen's d
องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย							
PREB1	ก่อน	2.59	0.32	12.34**	19	0.00	2.76
POSTB1	หลัง	4.18	0.37				
PREA2	ก่อน	2.65	0.34	11.45**	19	0.00	2.56
POSTA2	หลัง	4.09	0.48				
PREC1	ก่อน	2.74	0.32	12.72**	19	0.00	2.84
POSTC1	หลัง	4.21	0.36				
PREA1	ก่อน	2.58	0.29	9.62**	19	0.00	2.15
POSTA1	หลัง	4.01	0.63				
PREA3	ก่อน	2.43	0.35	11.62**	19	0.00	2.60
POSTA3	หลัง	4.09	0.65				
PREC2	ก่อน	2.75	0.29	11.58**	19	0.00	2.59
POSTC2	หลัง	4.15	0.38				
PREB3	ก่อน	2.68	0.34	12.40**	19	0.00	2.77
POSTB3	หลัง	4.13	0.32				
PREB2	ก่อน	2.60	0.32	12.13**	19	0.00	2.71
POSTB2	หลัง	4.15	0.52				
PRED1	ก่อน	2.73	0.28	13.77**	19	0.00	3.08
POSTD1	หลัง	4.21	0.38				
PRED3	ก่อน	2.55	0.37	14.45**	19	0.00	3.23
POSTD3	หลัง	4.13	0.49				

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ประเมิน	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Cohen's d
องค์ประกอบที่ 2.การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
PRED2	ก่อน	2.80	0.30	11.21**	19	0.00	2.51
POSTD2	หลัง	4.21	0.49				
PREC3	ก่อน	2.60	0.42	12.40**	19	0.00	2.77
POSTC3	หลัง	4.06	0.40				
PREE3	ก่อน	2.36	0.42	15.77**	19	0.00	3.53
POSTE3	หลัง	4.16	0.20				
PREE2	ก่อน	2.44	0.34	11.91**	19	0.00	2.66
POSTE2	หลัง	4.10	0.53				
องค์ประกอบที่ 3.วางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน							
PREG2	ก่อน	2.56	0.23	21.64**	19	0.00	4.84
POSTG2	หลัง	4.11	0.15				
PREG3	ก่อน	2.08	0.20	41.46**	19	0.00	9.27
POSTG3	หลัง	4.05	0.15				
PREG1	ก่อน	2.18	0.23	31.57**	19	0.00	7.06
POSTG1	หลัง	4.13	0.17				
PREE1	ก่อน	2.39	0.33	13.24**	19	0.00	2.96
POSTE1	หลัง	4.03	0.52				
องค์ประกอบที่ 4.บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข							
PREG2	ก่อน	3.05	0.41	11.28**	19	0.00	2.52
POSTG2	หลัง	4.06	0.21				
PREG3	ก่อน	2.88	0.33	15.67**	19	0.00	3.50
POSTG3	หลัง	4.05	0.21				
PREG1	ก่อน	2.54	0.17	35.14**	19	0.00	7.86
POSTG1	หลัง	4.16	0.19				

** p<0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า คะแนนการรับรู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้เป็นรายตัว
 บ่งชี้ก่อนได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย($M=2.08$, $SD=0.20$ - $M=2.60$, $SD=0.42$)13
 ตัวบ่งชี้ปฏิบัติได้ปานกลาง($M=2.65$, $SD=0.34$ - $M=3.05$, $SD=0.41$)8 ตัวบ่งชี้หลังได้รับการ
 ฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก($M=4.01$, $SD=0.63$ - $M=4.18$, $SD=0.37$)18 ตัวบ่งชี้และปฏิบัติ
 ได้มากที่สุด($M=4.21$, $SD=0.36$ - $M=4.21$, $SD=0.49$)3 ตัวบ่งชี้ ทุกตัวบ่งชี้พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และมีขนาดส่งผลในระดับมาก ($t=9.62^{**}$, $p<0.01$;Cohen's $d=2.15$ -
 $t=41.46^{**}$, $p <0.01$; Cohen's $d=9.27$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีคำถามการวิจัย ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน วิธีดำเนินการและสรุปผลการวิจัยดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัย 3 ประเด็น คือ 1) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีรูปแบบอย่างไร มีลักษณะอย่างไร และ 3) หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้มากน้อยเพียงไร

โดยมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และมีความมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย และ 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES

มีสมมุติฐานในการวิจัยโดยรวม 3 ข้อ คือ 1) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย องค์ประกอบด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน องค์ประกอบด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย องค์ประกอบด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และองค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 2) หลักสูตรฝึกอบรม SECRES มีความเหมาะสมและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ และ 3) คะแนนเฉลี่ยคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยภายหลังได้รับการฝึกอบรมของกลุ่มก่อนฝึกอบรม

มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดย 1) ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 2) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มครูปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย แล้วนำมากำหนดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย 3) สร้างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย เพื่อประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ

ของเด็กปฐมวัย ด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยสร้างข้อคำถาม จำนวน 84 ข้อ รายการ เป็นแบบประเมินชนิดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีหลักฐานแสดงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความบ่งชี้ในแบบประเมินกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) คัดเลือกข้อรายการที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกหรือสัมประสิทธิ์ CITC ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จำนวน 84 ข้อรายการ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .39 ถึง .90 และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบัก ได้เท่ากับ .84 ซึ่งมีค่าสูงตามเกณฑ์ .70 สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้ และ 4) นำแบบประเมินไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA: Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA: Confirmatory Factor Analyses) ตามลำดับ เพื่อยืนยันองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ระยะที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดย 1) ผู้วิจัยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรม SECREs และ 2) นำหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือฝึกอบรม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องด้านเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ความเหมาะสมของกิจกรรมและการประเมินผลและนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม

ระยะที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้วิจัยใช้แผนการทดลองแบบ One - Group Pretest-Posttest Design โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.1 คะแนนรวมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.06$, $SD = 0.28$) และมีความเชื่อถือได้อยู่ในเกณฑ์สูง ($\alpha = .95$) เมื่อพิจารณาแยกตามด้านพบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ($M = 3.09$; $SD = 0.40$; $\alpha = 0.88$) ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ($M = 3.19$; $SD = 0.35$; $\alpha = 0.83$) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอน ($M = 3.03$; $SD = 0.33$; $\alpha = 0.73$) ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ($M = 3.22$; $SD = 0.34$; $\alpha = 0.80$) ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ($M = 2.98$; $SD = 0.33$; $\alpha = 0.79$) ด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ($M = 3.44$; $SD = 0.32$; $\alpha = 0.75$) และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($M = 2.44$; $SD = 0.39$; $\alpha = 0.84$) และคะแนนทุกด้านมีความเชื่อถือได้อยู่ในเกณฑ์สูง

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA: Exploratory Factor Analysis) พบว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 2) องค์ประกอบด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก 3) องค์ประกอบด้านการวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ 4) ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 10 ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบจากมากมาน้อยตามลำดับดังนี้คือ ตัวบ่งชี้ B1 (0.76) ตัวบ่งชี้ A2 (0.73) ตัวบ่งชี้ C1 (0.71) ตัวบ่งชี้ A1 (0.69) ตัวบ่งชี้ A3 (0.65) ตัวบ่งชี้ C2 (0.63) ตัวบ่งชี้ B3 (0.61) ตัวบ่งชี้ B2 (0.57) ตัวบ่งชี้ D1 (0.49) และตัวบ่งชี้ D3 (0.44) มีผลรวมความแปรปรวน 4.98 คิดเป็นร้อยละ 23.71 และร้อยละสะสม 23.71 จึงเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ตามคำนิยามว่าการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

องค์ประกอบที่ 2 ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 4 ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบจากมากมาน้อยตามลำดับดังนี้คือ ตัวบ่งชี้ D2 (0.78) ตัวบ่งชี้ C3 (0.66) ตัวบ่งชี้ E3 (0.58) และตัวบ่งชี้ E2 (0.46) มีผลรวมความแปรปรวน 3.24 คิดเป็นร้อยละ 16.20 และร้อยละสะสม 39.12 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ตามคำนิยามว่าการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบจากมากมาน้อยตามลำดับดังนี้คือ ตัวบ่งชี้ G2 (0.81) ตัวบ่งชี้ G3 (0.78) ตัวบ่งชี้ G1 (0.65) และตัวบ่งชี้ E1 (0.51) มีผลรวมความแปรปรวน 2.65 คิดเป็นร้อยละ 12.63 และร้อยละสะสม 51.75 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ตามคำนิยามว่าการวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

และองค์ประกอบที่ 4 ของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบจากมากมาน้อยตามลำดับดังนี้คือ ตัวบ่งชี้ F1 (0.80) ตัวบ่งชี้ F3 (0.57) และตัวบ่งชี้ F2 (0.53) มีผลรวมความแปรปรวน 1.58 คิดเป็นร้อยละ 7.42 และร้อยละสะสม 59.17

7.51 และร้อยละสะสม 59.26 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ตามคำนิยามว่าบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

1.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA: Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์โมเดลการวัดหลายองค์ประกอบ พบว่า ได้ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมพอดีดังนี้ ค่า CMIN เท่ากับ 241.80 ที่ $p > 0.05$ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.46 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าไม่เกิน 5/1 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.05. ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์คือไม่เกิน 0.08 ค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี GFI เท่ากับ 0.92 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป และค่าดัชนีกำหนดเปรียบเทียบ CFI เท่ากับ 0.97 เป็นไปตามเกณฑ์คือมีค่าสูงตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลการวัดสี่องค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีหลักฐานแสดงว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สามารถวัดได้ด้วย 10 ตัวบ่งชี้ได้อย่างเที่ยงตรงสูง 0.56-0.75 และเชื่อถือได้ 0.32-0.57 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อได้อย่างเที่ยงตรง 0.56-0.73 และเชื่อถือได้ 0.32-0.53 องค์ประกอบที่ 3 การวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ อย่างเที่ยงตรง 0.50-0.83 และเชื่อถือได้ 0.25-0.68 และองค์ประกอบที่ 4 บุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 3 ข้อ อย่างเที่ยงตรง 0.43-0.67 และเชื่อถือได้ 0.20-0.45

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ทฤษฎีการค้นพบด้วยตนเองของบรูเนอร์ (Bruner) แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) และทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครู ซึ่งได้หลักสูตรฝึกอบรม SECRETS ซึ่งคำว่า “SECRETS” มาจากขั้นตอน 6 ขั้นของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (Stimulation: S) ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (Experiences: E) ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรค์ชิ้นงานร่วมกัน (Co- Construction : C) ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (Reflection: R) ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินผล (Evaluation : E) และขั้นที่ 6 ขั้นการสรุปบทวน (Summarize) ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 6 วัน ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ซึ่งมีความเหมาะสมมาก

3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

3.1 การเปรียบเทียบระดับคะแนนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยวัดก่อนและวัดหลังการฝึกอบรม

3.1.1 การเปรียบเทียบระดับคะแนนรวมและรายด้านที่วัดก่อนและวัดหลังได้รับการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนรวมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ก่อนได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย ($M = 2.57$, $SD = 0.04$) และ หลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก ($M = 4.11$, $SD = 0.05$) พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 23.33^{**}$, $p < 0.01$) และมีขนาดส่งผลกระทบระดับมาก (Cohen's $d = 5.22$) ส่วนคะแนนองค์ประกอบทุกองค์ประกอบพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีขนาดส่งผลกระทบระดับมากตามลำดับดังนี้ องค์ประกอบ 3 ($t=39.12^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d = 8.75$) องค์ประกอบ 4 ($t=22.42^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d = 5.01$) องค์ประกอบ 1 ($t=14.91^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d = 3.33$) และองค์ประกอบ 2 ($t=16.18^{**}$, $p < 0.01$; Cohen's $d = 3.62$)

3.1.2 การเปรียบเทียบระดับคะแนนตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านที่วัดก่อนและวัดหลังได้รับการฝึกอบรมด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 10 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้น้อย ($M = 2.43 - 2.75$) และหลังได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้มาก ($M = 4.01 - 4.21$) พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่า ครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้น้อย ($M = 2.36 - 2.80$) และหลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับการปฏิบัติได้มาก ($M = 4.06 - 4.21$) พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.

ด้านวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านวางแผน/สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้น้อย ($M = 2.08 - 2.56$) และหลังได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้มาก ($M = 4.03 - 4.13$) พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 3 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้น้อย ($M = 2.54 - 3.05$) และ หลังได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับการปฏิบัติได้มาก ($M = 4.05 - 4.16$) พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย มี 10 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการจัดบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโมเดลการวัดหลายองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามตามสมมุติฐานของการวิจัยว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มี 7 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลการวัดหลายองค์ประกอบได้หลักฐานแสดงว่าองค์ประกอบด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถวัดได้ด้วย 10 ตัวบ่งชี้ โดยได้นำตัวบ่งชี้การวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลจัดทำหลักสูตร ซึ่งเดิมอยู่ในองค์ประกอบด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ตัวบ่งชี้ การจัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวัน ตัวบ่งชี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน ซึ่งเดิมอยู่ในองค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวบ่งชี้การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน ตัวบ่งชี้การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ ซึ่งเดิมอยู่ในองค์ประกอบด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กมารวมอยู่ในองค์ประกอบด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นเพราะรายการปฏิบัติในตัวบ่งชี้ด้านนี้ เช่น การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลจัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมประจำวัน การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถนำมารวมไว้ในองค์ประกอบด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารายการตัวบ่งชี้ที่นำมารวมเข้าด้วยกันเป็นรายการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงการเตรียมการวางแผนของครูปฐมวัยในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ดังที่สิริมา ภิญญอนันตพงษ์ (2550: 10 -11) ได้กล่าวว่า การวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรเน้นหลักให้มีปฏิสัมพันธ์โดยครูจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เด็กได้สำรวจอย่างกระตือรือร้น เตรียมการจัดกิจกรรมและสื่อการเรียน ที่เน้นของจริงที่เป็นรูปธรรม การเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กนั้นควรคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านความสนใจ ความสามารถและความแตกต่างของอายุนอกจากนี้ครูจะต้องจัดเตรียมกิจกรรมและวัสดุอุปกรณ์อย่างหลากหลาย และยังสอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ.ที่ได้กำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการศึกษารอบสาม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณภาพของครูปฐมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิผลของการ

จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ย่อยที่ 6.6 ที่ระบุว่า ครูหรือพี่เลี้ยงเด็ก ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการของเด็ก โดยครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็ก ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการของเด็ก โดยสามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย พัฒนาการ และความแตกต่างเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น สังคม และวัฒนธรรมของเด็ก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้ กำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และ พัฒนาการเด็กตามวัยอย่างเหมาะสมตามบริบทของท้องถิ่น หมายถึง ครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กที่จัดทำ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับอายุ ความพร้อม พัฒนาการ และวิธีการเรียนรู้ ของเด็กตามบริบทของสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่เด็กอาศัยอยู่ บันทึกและประเมินผลการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของตนอยู่เสมอ ปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนให้ สามารถใช้งานได้จริงและตอบสนองความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล 2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง ครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กที่เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภูมิหลัง วัฒนธรรม ท้องถิ่น ความสนใจ ประสบการณ์ ความต้องการ ความสามารถ และวิธีการเรียนรู้ของเด็ก จัดกิจกรรมที่ริเริ่มได้อย่างสมดุลกัน จัด กิจกรรมที่มีกติกาก่อนหรือขั้นตอนและไม่มีกติกาก่อนหรือขั้นตอน (Structured and Unstructured) ได้อย่างสมดุลกัน 3) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและร่างกายของเด็ก หมายถึง ครูหรือ พี่เลี้ยงดูแลเด็กที่ดูแลรักษาและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ ของเล่นที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็ก ช่อมแซมและทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ ของเล่นให้สะอาดและปลอดภัยอยู่เสมอ ดูแล ระดับการใช้เสียงของตน การใช้อุปกรณ์ทางเสียง และการใช้ระดับแสงให้เหมาะสมกับกิจกรรม ใช้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ คอมพิวเตอร์ อย่างจำกัดและระมัดระวัง โดยคำนึงถึงการ ใช้สื่อเหล่านี้ให้เหมาะสมกับวัย 4) จัดสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก หมายถึง ครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กที่จัดโอกาสและสถานที่ทั้งในและภายนอก ห้องเรียนให้เด็กได้เคลื่อนไหวร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัส และได้รับอากาศที่สดชื่น จัดสถานที่อย่าง เพียงพอให้เด็กพักผ่อนและมีเวลาพักผ่อนประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จัดพื้นที่เพื่อการเรียนรู้และเลือก วัสดุอุปกรณ์ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาและพัฒนาการของเด็กทุกด้าน เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้สำรวจ ทดลอง ค้นพบ และเรียนรู้ความคิดรวบยอดพื้นฐาน 5) จัดสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นและสอดคล้อง กับบริบททางวัฒนธรรม หมายถึง ครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กที่จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนคล้าย บ้าน ให้เด็กรู้สึกปลอดภัย มีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมต่างๆที่ผู้ดูแลเด็กจัดไว้ในห้องเรียน จัด สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม 6) จัด สภาพแวดล้อมที่ป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก หมายถึง ครูหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กที่จัด ตารางกิจกรรมประจำวันที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับธรรมชาติและความสามารถของเด็ก จัด กิจกรรมที่เด็กต้องใช้พลังและจัดกิจกรรมที่让孩子ผ่อนคลายอย่างสมดุลกัน มีวิธีการจัดเวลาให้เด็ก เตรียมตัวก่อนเริ่มกิจกรรมใหม่ 7) มีการวางแผนและจัดระบบการประเมินพัฒนาการเด็กที่สอดคล้อง

กับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ครูหรือผู้ดูแลเด็กที่ที่มีการวางแผน จัดระบบการประเมินพัฒนาการของเด็กที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เลิกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการเด็กที่หลากหลายและเหมาะสม มีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานอย่างต่อเนื่อง 8) ติดตามบันทึก และประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงที่ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างครอบคลุมทุกด้านและเหมาะสมกับเด็ก โดยใช้แหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล และมีการจดบันทึกอย่างสม่ำเสมอ ประเมินการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน 9) นำผลการประเมินพัฒนาการเด็กทุกด้านไปใช้เพื่อการพัฒนาเด็กและพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ครูและผู้เลี้ยงดูเด็กที่แปลผลข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้โดยอิงกรอบพัฒนาการตามวัยและเป้าหมายของการจัดประสบการณ์ของสถานศึกษา นำผลของการประเมินไปใช้ในการพัฒนาเด็กและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก และ 10) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนนำผลประเมินไปพัฒนาเด็ก หมายถึง ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้แจ้งข้อมูลของเด็กเกี่ยวกับพฤติกรรมพัฒนาการการเรียนรู้หรือข้อห่วงใยจากผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับความก้าวหน้าและแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554: 10-16) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยในส่วนที่เป็นมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1 ครูเข้าใจปรัชญา หลักการ และธรรมชาติของการจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์ โดยจะทำการประเมินความรู้ความสามารถของครูในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ความรู้ความเข้าใจพัฒนาการของเด็กด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง และมีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินพัฒนาการของเด็กและนำผลการประเมินไปพัฒนาเด็ก 5.2 ครูจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการประเมินความสามารถของครูในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมประจำวันได้เหมาะสม จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้ฝึกทักษะการคิด การใช้ภาษา การสังเกต เปรียบเทียบ การมองเห็นความสัมพันธ์ สามารถจัดประสบการณ์และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยทางสังคมที่ดี มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นอย่างมีความสุข ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และเด็กได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย

สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 5.3 ครูบริหารจัดการชั้นเรียนที่สร้างวินัยเชิงบวก เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับเด็ก ยอมรับในความเป็นตัวตนของเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ภาษา เพศหรือภูมิหลัง ทางวัฒนธรรมและสร้างเสริมให้เด็กเห็นคุณค่าของความแตกต่างส่งเสริมการสร้างมิตรภาพระหว่างเด็ก และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างให้เกียรติและสม่ำเสมอ 5.4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูในการจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก 5.5 ครูใช้เครื่องมือการวัดประเมินพัฒนาการของเด็กอย่างหลากหลาย และสรุปรายงานผลพัฒนาการของเด็กต่อผู้ปกครอง 1. การบันทึกการพัฒนาการของเด็กเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น สังเกตพฤติกรรม สทนหา สัมภาษณ์ ดูผลงาน ฯลฯ การจัดทำรายงานผลการพัฒนาเด็กและรายงานให้ผู้ปกครองทราบ 5.6 ครูวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการจัดประสบการณ์ เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี เพื่อการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ และนำผลการแก้ปัญหาเป็นแบบอย่างได้ 5.7 ครูจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และความสามารถของเด็ก 5.8 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก และผู้ปกครอง เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการแสดงความรู้สึกที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็ก ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา แสดงน้ำใจไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มารับบริการ ให้การบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค 5.9 ครูมีวุฒิและความรู้ความสามารถในด้านการศึกษาปฐมวัยเป็นการประเมินครูว่าได้รับมอบหมายภาระงานตรงตามคุณวุฒิหรือตรงตามความถนัด และ 5.10 ครูจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็ก เป็นการประเมินครูเกี่ยวกับการจัดทำสารนิทัศน์และนำมาไตร่ตรองเพื่อใช้ในการพัฒนาเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 17-25)

ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นการวิเคราะห์เพื่อสำรวจองค์ประกอบของคะแนนแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ว่ามีองค์ประกอบและประกอบด้วยตัวบ่งชี้ตัวใดที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการศึกษาให้แน่ใจว่าองค์ประกอบโครงสร้างเหล่านั้นประกอบด้วยตัวบ่งชี้ใดบ้าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของคะแนนจากแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อเป็นหลักฐานแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีโมเดลการวัดเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการจัดสมรรถภาพหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ทางจิตวิทยาที่วัดได้ให้เป็นหมวดหมู่ตามโครงสร้าง เพราะเป็นวิธีการทางสถิติที่

สามารถตรวจชี้ลักษณะประจำทางจิตวิทยา เนื่องจากตัวแปรต่าง ๆ เมื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะพบว่ามีตัวแปรบางคู่มีความสัมพันธ์กันสูง หรือบางทีก็พบว่าตัวแปรบางกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นวัดบางสิ่งบางอย่างที่เป็นองค์ประกอบร่วมกันซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแรกก่อนหมุนแกน จะเป็นค่าที่แสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์.2545 : 106) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกันและแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวิธีการและเป้าหมายการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ ซึ่งวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นวิธีใดต่างก็เป็นวิธีการที่จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยทั้งสิ้น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้วัดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้อย่างเที่ยงตรง (เนงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 113-114)

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ทฤษฎีการค้นพบด้วยตนเองของบรูเนอร์ รวมทั้งการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมมาก โดยกระบวนการหรือขั้นตอนของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มี 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยสนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ผ่อนคลายการละเลยพฤติกรรมของครูปฐมวัยด้วยกิจกรรมเกม การร้องเพลง การแสดงบทบาทสมมติ และให้การเสริมแรงกับผู้เข้าอบรมโดยกิจกรรมขั้นนี้จะสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และตอบสนองการรับรู้เชิงบวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามด้วยสถานการณ์ที่กระตุ้นทำให้ครูปฐมวัยต้องการพัฒนา เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาจอน ชุมสาย ณ อยุธยา (2550: 9-11) ที่กล่าวว่า การเตรียมผู้เรียนก่อนเข้าเรียนด้วยการสร้างบรรยากาศดี ๆ โดยใช้กิจกรรมทางบวกพร้อมทั้งให้ข้อมูลที่ดีและการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้าจะเป็นการบันทึกข้อมูลไปในจิตใต้สำนึกโดยอัตโนมัติ ดังนั้นจิตใต้สำนึกจะมีความทรงจำดี ๆ จนกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ที่กล่าวว่า การสร้างการรับรู้ที่ดี การเรียนรู้ในเชิงบวกและการได้รับการยอมรับจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี การนำเข้าสู่กิจกรรมด้วยการได้รับการจัดกิจกรรมกรรมในเชิงบวกจะมีผลต่อการกระตุ้นให้ครูปฐมวัยอยากเข้าร่วมเรียนรู้ในกิจกรรมในขั้นต่อไป (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2548: 36) นอกจากนี้ในขั้นกระตุ้นการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติในเชิงบวกต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ ได้แสดงออกอย่างอิสระและส่งผลพฤติกรรมที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ในเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจและการเสริมแรงจากผู้วิจัยซึ่งเป็นวิทยากรให้การอบรม ส่งผลทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจและต้องการเรียนรู้ในขั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ ที่เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องจากผลของการกระทำ และเชื่อว่า การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ทำให้พฤติกรรมของบุคคลที่ทำอยู่นั้นมีอัตราการกระทำเพิ่มมากขึ้น (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 192 - 193) ซึ่งตัวเสริมแรงอาจจะเป็นคำพูด กรินาท่าทางที่แสดงถึงการยอมรับและการให้กำลังใจ เว้นการเสริมแรงสำหรับวัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการให้คำชม การให้กำลังใจ การปรบมือเมื่อกระทำในสิ่งที่เป็นพฤติกรรมทางบวก เว้นจะแตกต่างจากเด็กเล็กๆ ที่การเสริมแรงมักจะเป็นการให้รางวัลที่เป็นวัตถุ สิ่งของที่เป็นรูปธรรมมากกว่า

ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experiences) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จากการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ จาก การให้ฟังบรรยาย ชมวีดิทัศน์ การพูดคุยอภิปราย ชักถาม การศึกษาเอกสาร ใบความรู้ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อจะได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ :เป็นขั้นจบของการสร้างเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการอบรมหลากหลายรูปแบบทั้งการบรรยายให้ความรู้ การสืบค้นข้อมูลด้วยตนเองทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ที่กล่าวถึงข้อดีของการเรียนรู้แบบเน้นว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านสติปัญญา บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด จากประสบการณ์และการทบทวนของเขาเอง และสิ่งที่ได้ค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการยอมรับทางความคิด นั่นคือสิ่งที่เขาได้ทำมีความสำคัญมากกว่าสิ่งที่เขารู้ การเรียนรู้ที่เปลี่ยนจากความรู้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นทักษะการปฏิบัติและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จะทำให้จดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้นาน (Bernard. 1968:15 -19)

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรคขึ้นงาน (C-Co -Construction) เป็นขั้นตอนที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้จากการสร้างสรรคขึ้นงานตามความคิดของตนเองร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะได้ลงมือปฏิบัติการตามใบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำชิ้นงานที่สร้างสรรคเป็นรายบุคคลมารวมกันสร้างงานเป็นงานกลุ่มร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้

และขยายการเรียนรู้ให้กว้างขวางมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์ ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติถือเป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและมีความหมายมากที่สุด (ทิตินา แชมมณี 2544 : 13) นอกจากนี้การที่ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน นำผลงานที่เป็นความสามารถของตนเองมาร่วมสร้างสรรค์เป็นชิ้นงานใหม่ของกลุ่ม ส่งผลให้เกิดการและเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดผลสำเร็จของงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองที่มีแนวความคิดว่า การสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และตื่นตัวตลอดเวลา ต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น กล้าแสดงออกและนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งทางด้านความคิดและการทำงาน โดยได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จากผู้สอนตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 8; ทิตินา แชมมณี. 2548: 94)

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการปฏิบัติเพื่อให้ครูปฐมวัยได้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องที่ได้เรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของครูในขั้นนี้ครูปฐมวัยจะมีการไตร่ตรองและสะท้อนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำในการไตร่ตรองและสะท้อนคิดโดยให้ครูปฐมวัยได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe) เป็นการสะท้อนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ในเรื่องนั้นมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบการค้นพบของบรูเนอร์ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทางความคิด การได้สะท้อนและแลกเปลี่ยนความคิดส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง ผู้เรียนแต่ละคนจะมีประสบการณ์และพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบใหม่กับประสบการณ์เดิมแล้วเกิดเป็นความรู้ใหม่ ครูปฐมวัยเป็นวัยผู้ใหญ่ที่มีวิธีการเรียนรู้อยู่ในขั้นการเรียนรู้จากการคิด (Icoic) และการเรียนรู้จากสัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เข้าใจในดำนามธรรมหรือความคิดรวบยอดที่ซับซ้อน (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2550: 212-214, 298-299) ซึ่งในขั้นของการสะท้อนคิดไตร่ตรอง เป็นขั้นที่เข้ารับการอบรมได้ใช้ภาษาซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความคิดรวบยอดร่วมกัน

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งจะให้โอกาสครูปฐมวัยเป็นผู้ประเมินตนเอง และให้เพื่อนร่วมกันประเมินเพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนางานในครั้งต่อไป ผู้เข้ารับการอบรมเป็นวัยผู้ใหญ่ต้องการความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งถ้าได้รับการยอมรับจากสังคมจะนำไปสู่

การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง (Self - Esteem) อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่อธิบายว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะพัฒนาพฤติกรรมไปสู่ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้น ทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์จึงอธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติตามลำดับขั้น หากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอสำหรับตนในแต่ละขั้น มนุษย์จะพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น มนุษย์มีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง ประสบการณ์ที่เรียกว่า “peak experience” เป็นประสบการณ์ของบุคคลที่อยู่ในความเต็มใจจากการรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง มีลักษณะน่าตื่นเต้น เป็นความรู้สึกปีติ เป็นช่วงเวลาที่คุณคนเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถ่องแท้ เป็นสภาพที่สมบูรณ์ มีลักษณะผสมผสานกลมกลืน เป็นช่วงเวลาแห่งการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีประสบการณ์เช่นนี้บ่อยๆจะสามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะฉะนั้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นวัยผู้ใหญ่ซึ่งอยู่ในขั้นพัฒนาการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือขั้นที่ 4 ขั้นความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง (self - esteem needs) และขั้นที่ 5 ขั้นความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า (needs for self - actualization) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2553: 150-152) นอกจากนี้การที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมินตนเอง ให้เพื่อมีส่วนในการประเมินยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ที่ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้สอนต้องจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนมีการสะท้อนความคิด ที่การสร้างความคิดรวบยอดจากสิ่งที่เรียนรู้ ผู้เรียนได้นำความคิดรวบยอดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ และเน้นการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งการประเมินจากผู้สอน การประเมินตนเองหรือการได้รับการประเมินจากเพื่อนชั้นเรียน (ทศนา แคมมณี. 2547: 131-132)

ขั้นที่ 6 ขั้นสรุปทบทวน (S - Summarize) เป็นขั้นตอนของการประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังมโนทัศน์ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้นำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้ง ในขั้นตอนสุดท้ายนี้ ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการทบทวนบทเรียนที่ได้เรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง หลังจากขั้นที่ได้สะท้อนคิดไตร่ตรอง การสรุปทบทวนเป็นฝึกซ้ำย้ำทวนที่ส่งผลให้การเรียนรู้มีความหมายและมีความคงทนถาวร สามารถบันทึกข้อมูลความรู้ และประสบการณ์บรรจุไว้ในสมองสามารถดึงนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ที่ได้อธิบายว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการกระทำ ผู้เรียนจะได้รับการกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าจะมีการเรียนรู้มากขึ้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบูรณาการประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม โดยผ่านกระบวนการการคิดทบทวน ซึ่งอาจ

เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยลำพังหรือเกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่มจากการอภิปราย (Bernard.1996:15-19)

3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

3.1 การเปรียบเทียบระดับคะแนนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยวัดก่อนและวัดหลังการฝึกอบรม

3.1.1 การเปรียบเทียบระดับคะแนนรวมและรายด้านที่วัดก่อนและวัดหลังได้รับการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนรวมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย และ หลังได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีขนาดส่งผลกระทบมาก (Cohen's $d = 5.22$) มีคะแนนคุณภาพการจัดการเรียนรู้รายด้านพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ครูปฐมวัยกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หลังฝึกอบรมให้สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยกลุ่มทดลองได้จริง เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและมีขั้นตอนการฝึกอบรมที่ชัดเจน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (Stimulation: S) ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (Experience: E) ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงานร่วมกัน (Co - Consruction: C) ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (Reflection: R) ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน(Summarize : S) โดยกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมด 7 หน่วย รวมการฝึกอบรมทั้งหมด 6 วัน โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ได้แก่ กิจกรรมเกม การเคลื่อนไหวร่างกายประกอบเพลง การระดมความคิด การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง การบรรยาย สถานการณ์แก้ปัญหา กิจกรรมการสนทนาและการใช้คำถามกระตุ้นคิด และการฝึกอบรมเป็นกระบวนการและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่จำเป็นต่อการเรียนสามารถสะท้อนถึงหน้าที่ที่ตนต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริมา ภิญญอนันตพงษ์ (2558 : 78) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะให้ผู้ได้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ ซึ่งโลเรนเซน (Lorenzen.2001: Online) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบปฏิบัติการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียนให้มากที่สุด บทบาทของผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สืบเสาะ (Discover) หาความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่ครูเปลี่ยนจากบทบาทผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543: 49-50) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติการคิด (Active Learning) หมายถึงการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองทั้งได้คิดได้กระทำโดยมีครูเป็นผู้มีส่วนร่วมให้ความเห็นในการสร้างความเข้าใจหรืออธิบายเมื่อผู้เรียนสงสัยการ

เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติการคิดนี้จะทำให้พุทธิปัญญาของผู้เรียนสร้างเครือข่ายความรู้ใหม่ที่องกามหรือขยายพื้นฐานความรู้เดิมให้กว้างขวางขึ้นพื้นฐานการปฏิบัติการคิดเชื่อว่า “การเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากการเรียนรู้นั้นไม่ใช้กระบวนการคิด” และ บัคเคลีย์ และ คาเพิล (Buckley; & Caple. 1995 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมเป็นรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ใช้ในการวางแผนและการพัฒนาบุคคล ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ สามารถทำได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสร้างประสบการณ์การรับรู้ให้กับบุคคลนั้น ซึ่งช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และดังที่สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (2549: 71-73) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถจดจำได้ มีความเข้าใจ รู้ในเหตุผลของสิ่งที่ได้รู้ สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัด สามารถนำสิ่งที่รู้ใช้ในสถานการณ์จริงได้ ดังที่ เพ็ชรี รูปะวิเชตร (2554: 18-19) ที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงความมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) คือ การเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจตนเอง เกิดความรู้สึกลึกซึ้งในตนเอง ได้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของตนเอง อันนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และการเพิ่มพูนแรงจูงใจของบุคคล (Motivation) ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แต่ขาดแรงจูงใจย่อมมีผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ลดประสิทธิภาพลง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือประสบปัญหาดังที่หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge) เน้นบทบาทของผู้รับการฝึกอบรม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคลตามความสามารถ ความถนัด และสติปัญญาของแต่ละคน และเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ ดังนั้นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้จึงหลากหลายผสมผสานกัน ได้แก่ การบรรยายเพื่อถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เน้นเนื้อหาสาระที่ต้องการให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม นอกจากนี้ได้มีการจัดการอภิปรายกลุ่ม ระดมพลังสมองเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และค้นหาข้อสรุปสำหรับประเด็นที่ศึกษา โดยจำนวนสมาชิกในกลุ่มจะมีไม่มาก เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ส่วนกิจกรรมการระดมสมองเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้หลากหลายและเพื่อช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริงในการจัดการเรียนรู้ และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติ ซึ่งเป็นเทคนิคการให้ความรู้ที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นภาพการปฏิบัติงานได้จากการศึกษากรณีตัวอย่าง โดยนำเอาเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมานำเสนอต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ อีกทั้งการจัดกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติโดยนำเอา

เรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมานำเสนอในรูปแบบการแสดง ซึ่งส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ภายใต้บรรยากาศที่มีความสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ที่ได้อธิบายว่า พัฒนาการทางสติปัญญาของคนมีลักษณะเดียวกันในช่วงอายุเท่ากันและแตกต่างกันในช่วงอายุต่างกัน พัฒนาการทางสติปัญญาเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลพยายามปรับตัวให้อยู่ในสภาวะสมดุลด้วยการใช้กระบวนการดูดซึม (Assimilatio) และกระบวนการปรับให้เหมาะสม (Accommodatio) จนทำให้เกิดการเรียนรู้โดยเริ่มจากการสัมผัส ต่อมาจึงเกิดความคิดทางรูปธรรมและพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับ (ทิสนา เขมมณี 2544: 13)

3.1.2 การเปรียบเทียบระดับคะแนนตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านที่วัดก่อนและวัดหลังได้รับการฝึกอบรมด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 10 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย และ หลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าครูปฐมวัยที่ได้รับการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECREs ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการวางแผนจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม เนื่องจากในการอบรมหน่วยนี้มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยครูปฐมวัยได้ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำหลักสูตร ซึ่งพบว่าปัญหาคือ ครูปฐมวัยส่วนใหญ่ไม่สามารถวิเคราะห์มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ กล่าวคือ ไม่สามารถวิเคราะห์มาตรฐานที่นำไปสู่การกำหนดสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์สำคัญ เพื่อนำไปสู่การกำหนดหัวเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ครูปฐมวัยยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียนในแต่ละวัยซึ่งมีผลทำให้การวางแผนจัดประสบการณ์ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งทำให้มีปัญหาในการวางแผนจัดประสบการณ์ด้านการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ที่ไม่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับอายุและวัยของผู้เรียน การที่ครูจะสามารถวางแผนจัดทำแผนจัดประสบการณ์ได้นั้นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานทั้งจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้ ข้อมูลความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กหรือท้องถิ่นที่เด็กอาศัยอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาควบคู่กับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 0-6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่โดยประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 3) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยการยึดหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยคำนึงว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องเกิดมาจากแรงจูงใจภายในบรรยากาศการเรียนรู้ต้องมีความเป็น

กันเอง สถานการณ์การเรียนรู้ต้องท้าทายต่อความสามารถและสร้างความสำเร็จ รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ต้องเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสะท้อนประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ อีกทั้งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อวิชาชีพหรือหน้าที่การงานของเขาโดยตรง เนื่องจากบุคคลในวัยผู้ใหญ่จะมุ่งให้ความสำคัญให้ความสำคัญกับความสำเร็จในเรื่องของหน้าที่การงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้หรือสร้างประสบการณ์ให้กับวัยผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยาสำหรับการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ในเรื่องการสร้างความสำเร็จลักษณะเฉพาะของบุคคลในวัยนี้ที่ต่างก็มีประสบการณ์ที่ได้รับการสะสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การเรียนรู้จึงควรเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่และการดึงประสบการณ์เดิมของเขาเหล่านั้นให้ออกมาได้มากที่สุด และการเรียนรู้ควรเกิดจากการสร้างความพร้อมและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงสาระที่เรียนควรเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและความต้องการที่กำลังประสบอยู่มากกว่าการให้ความสำคัญกับเนื้อหาวิชา (โมห์มัด อับดุลกาเดร์. ม.ป.ป.: 92:106) นอกจากนี้โนลล์ (Knowles> 1978: 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ควรคำนึงในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ดังนั้นวิธีการหลักสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self - Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จึงต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการสอน สถานที่สอน และประการที่สำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace Learning)

ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย และ หลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ครูปฐมวัยที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม

SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดบรรยากาศ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม เนื่องจากในหน่วยการอบรมนี้มุ่งให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเตรียมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก สามารถจัดบรรยากาศภายในและภายนอกด้วยการปรับสภาพแวดล้อมให้มีลักษณะคล้ายบ้านมากที่สุด จัดให้มีมุมประสบการณ์ภายในห้องเรียนอย่างหลากหลาย และมีวัสดุอุปกรณ์ประจํามุมหลากหลาย เพียงพอและยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ นอกจากนี้การจัดมุมภายในห้องเรียนจะต้องจัดวางตำแหน่งมุมประสบการณ์ที่มีความสอดคล้องและตามหลักวิชาการ จัดมุมประสบการณ์ที่ป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็กและให้เด็กรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย กิจกรรมที่จัดให้กับครูปฐมวัยในหลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นการนำบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาของโรงเรียนของครูปฐมวัยที่เข้ารับการอบรมมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกห้องเรียนให้มีความเหมาะสม โดยการจัดกิจกรรมให้ครูได้ออกแบบการจัดสภาพแวดล้อมจากวัสดุสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นความคาดหวังอยากให้เป็นกระบวนการฝึกอบรมในรูปแบบดังกล่าวนี้จึงเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ เจตคติ และทักษะความสามารถให้ครูปฐมวัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยต่อไป ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคคล รูปแบบการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ดังที่บัคเลย์และคาเพิล (Buckley; & Caple.1995: 13) กล่าวว่า การวางแผนและการพัฒนาบุคคล ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ สามารถทำได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับบุคคลนั้น ซึ่งช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาผลงานวิจัยของเยาวมัลย์ วิเศษ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัยโรงเรียนในสังกัดคณะนักบวชในเขตอัครสังฆมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยส่วนใหญ่มีความต้องการเลือกรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ด้านวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 4 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย และหลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ครูปฐมวัยที่ได้รับการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้านการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมในหน่วยนี้มุ่งให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะความสามารถในการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยการจัดกิจกรรมให้ครูปฐมวัยได้วางแผน

วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ SWOT เพื่อนำไปสู่การจัดทำโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน กิจกรรมการสร้างสารสนเทศทางวิชาการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครอง ครูปฐมวัยได้ร่วมกันสร้างแผนพับ จุลสารที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้กับเด็กขณะอยู่ในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชนรับรู้กระบวนการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาล และสามารถให้ความช่วยเหลือในการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับกฤษดา ดันติผลาชีวะ (2547: 73-85) ที่กล่าวว่า การให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจของครูกับผู้ปกครอง ช่วยให้ผู้ปกครองเข้าใจลักษณะการจัดการเรียนการสอนของครู เรียนรู้ความเป็นไปของสถานศึกษาและยังสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันระหว่าง ครู เด็กและผู้ปกครองส่งผลให้ผู้ปกครองสามารถกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาเด็กปฐมวัยได้

ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

ผลการวิเคราะห์คะแนนในกลุ่มทดลองพบว่าครูปฐมวัยมีคะแนนตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 3 ตัวบ่งชี้ ก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปฏิบัติได้น้อย และหลังได้รับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปฏิบัติได้มาก พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ครูปฐมวัยที่ได้รับการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข สำหรับกิจกรรมฝึกอบรมในหน่วยนี้จะเป็นการสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูปฐมวัยทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กปฐมวัย โดยเปิดโอกาสให้ครูปฐมวัยได้สะท้อนบุคลิกภาพของตนเอง บุคลิกภาพของครูปฐมวัยในเจตคติและความคาดหวัง การฝึกปฏิบัติด้วยการสร้างสถานการณ์จำลองเป็นกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติเพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานให้กับครูและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมในลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้ครูปฐมวัยสร้างความตระหนักในการแสดงบทบาทที่ดีของความเป็นครู การสร้างปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งทำให้จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของคนเป็นผลพวงมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับผลการกระทำและการเสริมแรง การเสริมแรงจึงเป็นการเพิ่มอัตราการทำที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ (สมโภช เอี่ยมสุภาษิต. 2549: 32) ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมจึงสิ่งสำคัญที่จะทำให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพไปสู่เป้าหมายได้ดีและที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของเด็กปฐมวัยได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรม SECRES เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไปใช้ควรศึกษาและทำความเข้าใจในทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นอย่างดีเพื่อสามารถใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครูควรกำหนดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยไว้เป็นกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือจัดเป็นกิจกรรมนิเทศเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของครูก่อนทำการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.3 ครูอาจารย์ ศึกษานิเทศก์ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูปฐมวัยประจำการ ควรตระหนักในการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปพัฒนาครูประจำการเป็นระยะเพื่อสร้างความตระหนักและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยและนำหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไปพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่สอนในสาระวิชาอื่นๆ

2.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม SECRES ให้กับนักศึกษาเอกการศึกษาปฐมวัยของสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูปฐมวัย



บรรณานุกรม

- กิตติยวดี บุญเชื้อ; และวิภาตพันธุ์. (2544). รายงานการวิจัยโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม. เอกสารคำสอนรายวิชา ปว. 671 กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2543). การสอนแบบจิตปัญญา. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์.
- . (2545). รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรสโปรดักส์.
- . (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เบรน - เบส บুক.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุศล สุนทรธาดา; และจิตตินันท์ เตชะคุปต์. (2544). รูปแบบและระบบการจัดบริการสถานเลี้ยงดูเด็กที่มีคุณภาพในประเทศไทย: กรณีพินิจศึกษานครปฐม. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- กาญจนา เกียรติประวัติ. (2524). วิธีสอนทั่วไปและทักษะการสอน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ลูกเอ๋ย.....ลูกศิษย์ คู่มือครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- จุฑารัตน์ ทิมนาถ. (2544). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนนิเทศศาสตร์ไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา เหนือเกาะหวาย. (2546). การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลนี ชุตินาเทรินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนาธิป พรกุล. (2544,ตุลาคม). คลังพระราชบัญญัติ: จัดการเรียนการสอนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง. วารสารวิชาการ. 4(10): 15-18.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2542). คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- . (2542). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: น้ำก๊วกการพิมพ์.
- ชาญชัย ศรีไสยเพชร. (2528). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตรศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอนวิทยาลัยครูพระนคร.
- ชุดิภาณจน์ เบญจพรวัฒนา. (2547). *ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย*. ปรินญาณพนธ์กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมิตีไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2542, เมษายน-มิถุนายน) *กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาบุคคล: การเรียนรู้เชิงประสบการณ์*. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 18(2): 3-14.
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2544). *การศึกษาผู้ใหญ่: ปรัชญาตะวันตกและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงใจ ศุภสารัมภ์. (2544). *คู่มือการจัดฝึกอบรม (online)*. [HTTP://www.tu.ac.th/org/Ofrector/person/train/handbook/training.html](http://www.tu.ac.th/org/Ofrector/person/train/handbook/training.html)
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2551). การเรียนเชิงรุก (Active Learning). สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www4.eduzones.com/images/blog/sasitthep/File/actixet.pdf>
- ทศนา แหมมณี. (2544). *วิทยาการด้านการคิด*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- . (2547). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2554). *ศาสตร์การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีภรณ์ ภักดี. (2555 พฤษภาคม 3 สิงหาคม). *บทความวิจัย: การพัฒนาครูปฐมวัยต้นแบบด้านการสร้างชุดกิจกรรมศิลปะ จากการเล่านิทานพื้นบ้านของผู้สูงอายุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธนาเขต 2 อำเภอกุมภวาปี ที่ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 14(2): 35-46.
- ธารง บัวศรี. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ลินคอร์นโปรโมชั่น.
- นิสสาร พิมพ์ทอง. (2545). *ความต้องการการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นพรัตน์ ศรีรุ่ง. (2542). การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. ปรินูญานิพนธ์กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง จันทรสา. (2527) ปรินูญากับการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2545). ปรวมวลสารวิชาการเพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับ
การประเมินผลการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2555) “การวัดและประเมินผลการศึกษา” ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญทัศน์.
- เบญจา วงษ์ประเสริฐ. (2549). ความต้องการการฝึกอบรมของผู้เลี้ยงเด็กในสถานพัฒนาเด็ก
ปฐมวัยและโรงเรียนกลุ่มศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ นชโส. (2552). ผลการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม ทรงสะอาด. (2545). ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อการ
พัฒนาการจัดการเรียนการสอน. ปรินูญานิพนธ์กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัฒนา ชัยพงศ์. (2530). การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา.
กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- (2541). ทฤษฎีและปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. ภาควิชาหลักสูตรและ
การสอนกรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรณี ชูทัย เจนจิต. (2550). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2553). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2556,
จาก http://www.watnyanaves.net/uploads/File/books/.../how_to_develop_people.pdf.

- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (*Training and Meeting Techniques*). ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญจันทร์ มินะจรัส. (2551). ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ คุรุรัตน์. (2540). “เด็กปฐมวัยท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง” วารสารการศึกษาปฐมวัย.(1).
- มัลลิกา โกยสิน. (2547). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของครูภาษาอังกฤษช่วงชั้นป. 4-6ในเขตการศึกษา 4. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี มณีโชติ. (2538). การศึกษาความต้องการรับการนิเทศงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- โมหัมมัด อับดุลกาเดร์ (ม.ป.ป.). จิตวิทยาและเทคนิคการเรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2540). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2541). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- . (2542). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- . (2542). กิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- . (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- เยาวมาลย์ วิเศษ. (2548). ปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดคณะนักบวชในเขตอัครสังฆมณฑล. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร ทรัพย์มี. (2549). ทฤษฎีบริการให้คำปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ศรีเทพ. (2544). “ครู: สถาปนิกและวิศวกรสังคม” ในเส้นทางวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการครู.
- วิจิตร อวະกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (ปีแรก กุมภาพันธ์ 2545). “ปฏิรูปการศึกษาอย่างไร”, วารสารมิตรครู. 1(2): 16-18.

วิบูลย์ บุญธรโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ. ด้านสุทธาการพิมพ์.
วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ. (2542). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ:

สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ศรีสุตา แสงพันธ์. (2550). ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขา รู้เรา. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.

สัจด์ อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรัญธร ฉันทวรภาพ. (2544). แนวโน้มการนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัย. ปรินญาณิพนธ์กศ.ม.
(การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

สิน พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์.

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2550). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

----- (2553.). การวัดและประเมินแนวใหม่: เด็กปฐมวัย ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.

สุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). “แนวการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยศึกษา,” หน่วยที่ 2 ในเอกสาร
การสอนชุดวิชาฝึกอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ อารมณ สุวรรณपाल และประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต. (2551). ประมวล
สาระชุดวิชา การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 7-11. พิมพ์ครั้งที่ 2.
นนทบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุนีย์ ละกำป็น. (2541). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสภาพตนเอง
สำหรับนักเรียนประถมปีที่ 5. ปรินญาณิพนธ์ กศด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุนทร พูนเอียด. (2543). การจัดการฝึกอบรมและสัมมนาสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
สุราษฎร์ธานี: สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมณฑา พรหมบุญ และคณะ. (2541). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียน
การสอน: การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2550). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ มูลคำ และอรรถ มูลคำ. (2545). 21 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบความคิด. กรุงเทพฯ :
ภาพพิมพ์.

- สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: นำอักษร.
- สมชาย กิจยรรยง; และอรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ชีระศิลป์และไซเท็กซ์.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2549). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง ชุรุตนะ. (2539). *การฝึกอบรม: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2547). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2554). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
-(2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ.2554)*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา..(2546). *จรรยาบรรณครูและมาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: มปท.
- . (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- . (2552). *รายงานการประชุมสภาการศึกษา. ครั้งที่2 /2552 วันพฤหัสบดีที่ 4 มิถุนายน 2552*.
- หรรษา นิลวิเชียร. (2535). *ปฐมวัยศึกษาหลักสูตรและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อัญญรัตน์ นาเมือง. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2553). “ปฏิรูปการศึกษาของไทย”.วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 2 (2): 24-30.
- อมรชัย ตันติเมธ. (2537). *การจัดทำและบริหารแผนโครงการในสถานศึกษาปฐมวัย*. หน่วยที่ 7: ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อรณรินทร์ สุนทรสถิตย์. (2534). การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรรวรรณ เหมือนสุดใจ. (2545). การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถพร จินตามณี. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรมกรมส่งเสริมการเกษตร.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2541). กระบวนการการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน จำกัด.
- อารี สัณหฉวี. (2552). เอกสารการสอนชุดวิชา การวัดและประเมินผลกลุ่มวิชาเตรียมประสบการณ์หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อำรุง จันทวานิช. (2544). “แต่เพื่อนครูผู้ร่วมอุดมการณ์” ในสู่เส้นทางวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- Baptiste, N E. (1993). *In-service and Pre -service need of current and future*. New Mexico: Early Childhood Program New Mexico State University USA.
- Beach, Dale S. (1980). *Personel; The Management of People at Work*. New York: MacmillanPublishing.
- Biggs, John B; & Moore Phillip J.(1993). *The Process of Learning*. 3rd ed. New York: Prentice-Hall.
- Blatter,P.J. (1989). *Early childhood educators perception regarding training need*. USA: The Ohio State University.
- Bowman Barbara t.(2006, September). Standards of the Hearth of Educational Equity. *Young Children*. 61 (5): 42-47.
- Bredkamp, Sue. (1987). *Introduction to Early Childhood Preschool ThroughPrimary Grades*. MA: Allyn & Bacon.
- Brewer, Jo Ann. (2007). *Introduction to Early Childhood Education*. 6th ed. New York: Pearson Education, Inc.
- Burnard.P. (1996). *Acquiring interpersonal Skills: A Handbook of Experiential Learning for Health Professionals* 2nd Ed. London: Chapman & Hall.
- Conner,T L. (2004). *A training needs assessment of early childhood service provider in The state of Nevada*. Nevada: University of Nevada,Roo.

- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches*. 2nd ed. London: SAGE Publication.
- Eva Essa. (1996). *Introduction to Early Childhood Education*. New York: Delmar Publishers.
- Hildebrand, Verna. (1997). *Introduction to Early Childhood Education*. 6th ed. Michigan: Prentice-Hall, Inc.
- Hymes. (1969). *Early Childhood Education: An introduction to the program*.
- Jones. (1970). *Introduction: Curriculum Planning in early childhood education, Curriculum is what happen*.
- Knowless. (1978). *Adult Learning Theories*. California : California State University.
- Kolb David. (1984). *Experiential learning*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krogh, Suzanne Lowell. (1994). *Educating Young Children Infancy to Grade three*. New York: McGraw-Hill.
- Lorenzen, M. (2001). *Social learning theory*. Englewood Clift. New Jersey: Prentice-Hall.
- Micheal, Terrence R. (1982). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. 2nd ed. Tagran: Mc Graw-Hill International Book Company.
- Morrison, G.S. (2011). *Early Childhood Education Today*. 12th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nadler, L; & Nadler, Z. (1989). *Designing Training Programs*. 2nd ed. American: Gulf Publishing.
- Piaget, Jean. (1972). *Intellectual evolution for adolescence to adulthood*. Human Development. 19: 1-2.
- Piaget, Jean; & Cook Margaret. (1952). *The Origins of Intelligence in the Children*. New York: International Universities Press.
- Piaget, Jean; & Inhelder, Barbel. (1969). *The Psychology of the child*. New York: International Universities Press.
- Roger Buckley & Jim Caple. (2009). *The Theory & Practice of Training*. 6th edition. London And Philadelphia : Kogan Page.
- Rosemary Rodger. (1999). *Planning an Appropriate Curriculum for the Under Fives*. London: The Cromwell Press Ltd, Trobridge.
- Rufino B. Legaspi. (1975). *A Descriptive Study of the Christian Communities Program in The Diocese of Ozamiz*. Ateneo de Manila University.
- Seefeldt, Carol. (1990). *Continuing Issues in Early Childhood Education*. Ohio: Merrill Publishing Company.

- Steven, James. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Science*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stephanie Feeney Doris Christensen; & Eva Moravick. (1996). *Who Am I in the Lives of Children ?*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Tabachnick, Barbara, G;& Fidell,Linda,S. (2001). *Using Multivariate Statistic*: United State Of America : Allyn; & Bacon.
- Tina Bruce. (2006). *Early Childhood: A Guide for Students*. London: SAGE Publications Ltd.
- Tony Bertram; & Christine Pascal. (2002). "Assessing what matters in the early years" in *The Foundations of Learning*. London: The Cromwell Press, Trowbridge.
- Wadsworth, B.J. (1996). *System and structure: Essays in communication and exchange*. 2nd ed. New York: Tavistock.





ภาคผนวก



1.รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

1. ศาสตราจารย์ ดร. อารี สันตหวิ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จงรักษ์ อังกรภินันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตอนุบาลละอออุทิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์ภาวิณี แสนทวีสุข นักวิชาการศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร
4. นายสันติ แสงระวี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. อาจารย์ชูลี ช่วยเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ณ นครอุทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจหลักสูตรฝึกอบรม SECRET

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎาญจน์ ทองถาวร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. อาจารย์ ดร. ปณณวิทย์ ไบกุลลาบ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. อาจารย์ ดร. นกมล กองศิลป์ อาจารย์ผู้สอนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)
4. อาจารย์ ดร. บดินทร์ ธรรมสังวาลย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
5. อาจารย์วรางคณา กันประชา อาจารย์ผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดทุ่งครุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูปฐมวัย

ตัวอย่างแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับประเมินการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2. แบบประเมินฉบับนี้มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัยที่ถูกประเมิน

ส่วนที่ 2 เป็นรายการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ด้านการจัดแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ด้านการมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. การตอบแบบประเมินฉบับนี้ เป็นการรับรู้ตนเองถึงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

4. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

- | | |
|---------|------------------------------------|
| คะแนน 1 | เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติได้น้อยที่สุด |
| คะแนน 2 | เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติได้น้อย |
| คะแนน 3 | เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติได้ปานกลาง |
| คะแนน 4 | เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติได้มาก |
| คะแนน 5 | เมื่อครูปฐมวัยปฏิบัติได้มากที่สุด |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูปฐมวัยที่ถูกประเมินได้แก่

1) เพศ 2) ระดับชั้นที่สอน 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) วิทยฐานะ/ตำแหน่ง และ 6) ขนาดของสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นรายการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ให้ท่านทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
1.การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
1.1 การวางแผนจัดทำหลักสูตร					
-					
-					
2.การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย					
2.1 การกำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างของแผนการจัดประสบการณ์					
-					
-					
-					
7.การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
7.1 วางแผนสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
-					
-					
-					



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรม **SECRES** เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย

หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม

ครูปฐมวัยมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการให้การศึกษาควบคู่กับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยสามารถพัฒนาแบบองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์จิตใจ และสังคม โดยครูปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ การเพื่อนำหลักการแนวคิด ทฤษฎีด้านการศึกษาปฐมวัยไปใช้ในการพัฒนาเด็ก ครูปฐมวัยที่มีคุณภาพนั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์หรือการจัดการเรียนรู้ นั่นคือ ความรู้ความสามารถในการจัดทำ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก การวัดและ ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้และ ส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็กปฐมวัย

การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยนั้น นอกจากความรู้และความสามารถ ของครูที่ได้รับจากการพัฒนาในระบบของการฝึกหัดครูหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็น กระบวนการพัฒนาครูก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานจริงแล้ว การที่ครูปฐมวัยได้พัฒนาตนเองอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาและพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของครู หรือ การได้รับการนิเทศแนะนำช่วยเหลือจากบุคคลผู้มีประสบการณ์ทางด้านการศึกษาปฐมวัยแล้ว การที่ ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่าเสมอ ทั้งนี้เนื่องจาก ธรรมชาติของผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีจากการที่เขาได้ปฏิบัติจริงและทดลองกระทำด้วยตนเอง การ พัฒนาบุคคลในวัยผู้ใหญ่จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่นำวิธีการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพใน การปฏิบัติงานอย่างสม่าเสมอรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการ เรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคคล รูปแบบการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับการ ยอมรับและถูกนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ บัคเลย์และคาเพิล (Buckley;& Caple.1995: 13) กล่าวว่า การวางแผนและการพัฒนาบุคคล ทั้งด้านความรู้ เจตคติและทักษะ สามารถทำได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับบุคคลนั้น ซึ่งช่วยให้บุคคล ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยจึงมี ความเหมาะสมในการนำหลักสูตรการฝึกอบรมมาใช้ และเพื่อให้หลักสูตรการฝึกอบรมมีความ เหมาะสมต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมในครั้งนี้จึงได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม SECRES ได้แก่ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) มีแนวคิดว่าการบรรจุข้อมูลด้านบวก หรือลบลงไปในจิตใต้สำนึกโดยอัตโนมัติ (Unconscious) การที่จิตสำนึก (Conscious) รับรู้ความรู้สึก นึกคิดดีๆ บ่อยๆ เป็นการใส่โปรแกรมใหม่ในตัวจิตกลายเป็นแรงเสริมในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น 2) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner) มีแนวคิดว่ามีแนวคิดว่าการ พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และพฤติกรรมของคนเรา จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยสาเหตุจากการได้รับการเสริมแรง3) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีแนวคิดว่ามีมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการ

ตอบสนองอย่างเพียงพอในขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะพัฒนาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะอยู่ในขั้นความต้องการในการได้รับการยอมรับ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว

4) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ บุคคลจะเรียนรู้ได้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมและรับรู้เอาประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามาด้วยกระบวนการซึมซับ (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสมอง (Accommodation) เพื่อให้เกิดการหลอมรวมระหว่างประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดความสมดุลทางความคิด (Equilibrium) 4) แนวคิดหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งการสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้นๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวิธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ มีผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างไปจากผู้เรียนแบบดั้งเดิมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง และการเรียนรู้มีผลกระทบต่องานในหลายๆ ด้าน 5) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดนั้นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาในโลก ก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีคามหมายต่อผู้เรียน และ 6) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ (Bruner) มีแนวคิดว่าการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการค้นพบสร้างเป็นความคิดรวบยอดได้ในที่สุด โดยบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งจะช่วยให้การสะสมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลข่าวสารจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ได้ 7. ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 5 ประการได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้างแล้วจึงนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่คือการมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อ

สำหรับความรู้ และ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จึงต้องจัดเตรียมในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการสอน สถานที่สอน และประการที่สำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน(Pace Learning) โดยได้แนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม SECRES ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (S-Stimulation)ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างเสริมประสบการณ์ (E-Experience) ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสรรคชิ้นงาน (C-Co -Construction) ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (R-Reflection) ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผล (E-Evaluation) และขั้นที่ 6 ขั้นสรุปบทวน (S - Summary)

ความมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ความมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วยหลักสูตรฝึกอบรม SECRES

ตัวอย่างสาระการฝึกอบรม

สาระการฝึกอบรมประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย การมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังตัวอย่างหน่วยที่ 1 ดังนี้

หน่วยที่ 1 การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย การวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลจัดทำหลักสูตร

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ดำเนินการฝึกอบรมภายในห้องฝึกอบรมเป็นเวลา 6

ตัวอย่างตารางเวลาการฝึกอบรม

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วย/เรื่อง	จุดประสงค์	หมายเหตุ
1	จันทร์	หน่วยที่ 1 หลักสูตรปฐมวัยนั้น ทำกันอย่างไร กิจกรรมที่ 1 วางแผนอย่างไร ใครรู้บ้าง กิจกรรมที่ 2 นำไปใช้อย่างไร ให้ได้ผล กิจกรรมที่ 3 หลักสูตรเป็น อย่างไรให้ใครประเมินผล	-;วางแผนจัดทำ หลักสูตร - นำหลักสูตรไปใช้ - ประเมินผลการ จัดทำหลักสูตร	(6 ชั่วโมง) 2 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง

ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม หน่วยที่ 1 หลักสูตรปฐมวัยนั้นทำกันอย่างไร

กิจกรรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม : วางแผนอย่างไรใครรู้บ้าง

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถวิเคราะห์รูปแบบของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- 2.เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร
- 3.เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถเลือกสาระการเรียนรู้และประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริม

พัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

- 4.เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถกำหนดหน่วยการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล

สาระสำคัญ

การวางแผนจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เป็นกระบวนการของการวิเคราะห์รูปแบบหลักสูตร วิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร การเลือกสาระการเรียนรู้และประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน เพื่อใช้ในการกำหนดหน่วย/หัวเรื่อง กำหนดสื่อ/แหล่งเรียนและการวัดประเมินผล

ขั้นตอนการฝึกอบรม

ขั้นกระตุ้นการเรียนรู้ (Stimulation :S)

ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรสร้างความประทับใจในครั้งแรกที่พบกันของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รู้จักกันโดยใช้วิธีการละลายพฤติกรรมจากกิจกรรมเกม การล่าลายเซ็น และตามด้วยเกมประสานสัมพันธ์ จากนั้นให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสะท้อนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมที่วิทยากรจัดให้

(โดยวิทยากรเชื่อมโยงไปสู่เรื่องการวางแผนจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย) จากนั้นแบ่งกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมเพื่อสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการวางแผนจัดทำหลักสูตร พร้อมทั้งให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอปัญหาที่พบ

ขั้นเสริมสร้างประสบการณ์ (Experience : E)

ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรถามว่าจะวางแผนสร้างหลักสูตรอย่างไร จากนั้นผู้นำกิจกรรม/วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนสร้างหลักสูตรด้วยการบรรยายประกอบ power point จากนั้นให้โอกาสผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกันหลังจากได้รับฟังการบรรยายแล้วผู้นำกิจกรรมตั้งคำถามท้าทายผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเราจะวางแผนสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างไร

ขั้นการสร้างชิ้นงานร่วมกัน (Co –Construction :C)

ผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มๆละประมาณ 5 คน จากนั้นผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรแจกใบงานที่ 1.1 การวางแผนสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกการวางแผนสร้างหลักสูตรลงในกระดาษพู่กัน หลังจากนั้นผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มปฏิบัติการสร้างสรรค์และตกแต่งชิ้นงานการบันทึกตามความคิดและจินตนาการให้แปลกใหม่เพื่อนำเสนอผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มอื่นๆ

ขั้นสะท้อนคิด/ไตร่ตรอง (Reflection: R)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามใบงานที่ 1.1 การวางแผนสร้างหลักสูตร โดยร่วมกันสะท้อน/ไตร่ตรองการปฏิบัติงานกลุ่มของตนเอง โดยผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรเป็นผู้นำในการสะท้อน/ไตร่ตรอง โดยให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมแลกเปลี่ยนและสะท้อนชิ้นงานของตนเองด้วย จากนั้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสะท้อนคิดด้วยกิจกรรมสภากาแฟ (World Cafe) แล้วให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าของร้านออกมานำเสนอผลการสะท้อนคิดเรื่อง การวางแผนจัดทำหลักสูตร

ขั้นประเมินผล (Evaluation: E)

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมทั้งทางด้านความรู้ความคิด เจตคติ และทักษะกระบวนการที่ได้ โดยให้มีการประเมินตนเองและประเมินเพื่อนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ขั้นสรุปบทวน (Summary: S)

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประมวลความคิดรวบยอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยออกแบบนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจเป็นการสร้างแผนผังโน้ตชน้ การบันทึกสั้น การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย ตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง จากนั้นนำผลงานไปจัดนิทรรศการ เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

สื่อและวัสดุอุปกรณ์

1. power point เรื่อง การวางแผนสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
2. วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการออกแบบชิ้นงาน เช่น กระดาษ สี ดินสอ ปากกา ฯลฯ
3. เกมล่าลายเซ็นต์
4. ใบงานที่ 1.1 การวางแผนสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

การประเมินผล

1. สังเกตจากการตอบคำถาม การอภิปรายแสดงความคิดเห็น
2. สังเกตจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. สังเกตจากการสร้างสรรค์ชิ้นงานร่วมกันเป็นกลุ่ม





ประวัตีย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายนิติธร ปิลวาสน์
วัน เดือน ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	104 หมู่ที่ 10 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ช่วยปฏิบัติราชการหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2537	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) จาก สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2544	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ (การศึกษาปฐมวัย)) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ