

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ สังกัดเทศบาลตำบล
โนนตาล อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตามลำดับ ดังนี้

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

1.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545- 2559)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5) ปีระยะยาว

2.2 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546

2.3 เกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. การพัฒนาครู

3.1 ความหมายของการพัฒนาครู

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

3.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

3.4 หลักการในการพัฒนาครู

3.5 กระบวนการพัฒนาครู

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

4.1 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.2 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.3 แนวคิดและความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.4 มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.5 คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.6 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. สื่อการเรียนการสอน
 - 5.1 ความความหมายของสื่อการเรียนการสอน
 - 5.2 กระบวนการสร้างสื่อการเรียนการสอน
 - 5.3 หลักการผลิตสื่อการเรียนการสอน
 - 5.4 ประเภทของสื่อการเรียนการสอน
 - 5.5 สื่อการสอนกับเด็กปฐมวัยศึกษา
6. บริบทเทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของคำว่าการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา "การศึกษาตลอดชีวิต" หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสาน ระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและ

โอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบ ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัวนอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา การแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้า ปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดใน สถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนา เด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2. โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียน ที่สังกัดสถาบัน พุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

3. ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันอื่นเป็นผู้จัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 5)

สรุปว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2547 : 9) ได้กล่าวถึงส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาชาติ

2.1.1 พัฒนาคอนอย่างรอบคอบ และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายคือ

2.1.2 เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปีทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้าน ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา

2.1.3 เด็กทุกคนจบการศึกษาภาคบังคับเก้าปี

2.1.4 คนไทยทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี

2.1.5 มีกำลังคนด้านอาชีวศึกษาระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ

2.1.6 ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

2.1.7 ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปีมีโอกาสได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในหลากหลายรูปแบบ

2.1.8 มีการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายเพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการศึกษาของประชาชนทุกคน

2.2 การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพโดยมีเป้าหมายคือ

2.2.1 ผู้เรียนเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดีและมี
ความสุข

2.2.2 ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการจัด
กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2.2.4 สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา

2.3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงามโดยมีเป้าหมายคือ

2.3.1 มีการบูรณาการด้านการศึกษาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมทั้งในเนื้อหา
กระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมค่านิยม และ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.3.2 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
ทุกแห่งร่วมคิดและร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม
จริยธรรม ค่านิยมรวมทั้งค่านิยมเชิงสุนทรียภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.3 คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระบบวิถีชีวิตที่
ดีงาม

2.4 การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและ
เพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติโดยมีเป้าหมายคือ

2.4.1 คนไทยทุกคนมีความรู้ ความคิด และความใฝ่รู้ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีควบคู่ไปกับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

2.4.2 ผลិតครู คณาจารย์และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใน
ปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการ และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อประโยชน์
ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

2.4.3 ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคุณภาพและมี
สัดส่วนที่ทัดเทียมกับที่มีอยู่ในประเทศผู้นำในระดับนานาชาติ

2.4.4 บุคลากรที่ทำงานวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการ
พัฒนาให้มีคุณภาพและความรู้ความสามารถอย่างจริงจังในสาขาของตน

2.4.5 ผลิตนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถทำ การวิจัยและพัฒนา เพื่อ
สร้างความรู้และการเรียนรู้และนวัตกรรมได้

2.5 สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้การพัฒนา

สังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติกและคุณธรรม ของคน

2.5.1 คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ

2.5.2 คนไทยทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักผิดชอบชั่วดี มีระเบียบวินัย ประหยัดอดออม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง

2.5.3 คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงอายุแต่ละวัยจากสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีคุณภาพ และยึดหยุ่นตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน

2.6 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทยโดยมีเป้าหมายคือ

2.6.1 เพิ่มสัดส่วนการสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศจากภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ 1.5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มขึ้นตามสมรรถนะทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ และความจำเป็นเร่งด่วนในการวิจัยและพัฒนาเฉพาะเรื่อง โดยจัดระบบการจัดสรรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.6.2 มีการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และมนุษยศาสตร์ ทั้งที่เป็นการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยที่มุ่งการประยุกต์ใช้ประโยชน์ในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น

2.6.3 มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในอัตราที่ใกล้เคียงกับที่มีในประเทศผู้นำ ในระดับนานาชาติ

2.7 การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2.7.1 มีการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

2.7.2 มีการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย

2.7.3 มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาในทุกภาคการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นของคนไทยพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2.8 การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรมธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ไทย โดยมีเป้าหมายคือ

2.8.1 สถาบันในสังคมทุกสถาบันสามารถทำ หน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันพัฒนาจิตใจ คุณภาพชีวิตที่ดีงามและมีความสุขของคนและสังคมไทยได้ตลอดไป

2.8.2 มีการฟื้นฟู พัฒนา และสร้างสรรค์พฤติกรรมของคนและสิ่งแวดล้อม รอบตัวให้เกิดความดีงามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและคุณภาพชีวิตที่ดีงามและมีความสุขของคน

2.9 การจำกัด ลด ขจัด ปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิดและหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาส และศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทยเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยมีเป้าหมายคือ

2.9.1 ประชากรในวัยเรียน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ยากไร้ผู้อยู่ห่างไกลที่เสียเปรียบ ผู้อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ผู้พิการและทุพพลภาพ ทั้งที่อยู่ในเมืองและชนบทมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปีในรูปแบบที่หลากหลายที่จัดอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

2.9.2 ประชากรผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มมีโอกาสในการเข้าถึงและได้รับการบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.9.3 มีการบริหารและจัดการศึกษาที่เป็นอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.9.4 ประชาชน ชุมชน องค์กรประชาคมมีความเข้มแข็ง สามารถร่วมคิด ร่วมตัดสินใจกำกับ ดูแล ตรวจสอบตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมสาธารณะที่มีผลกระทบต่อชุมชนและท้องถิ่นโดยรวม

2.10 การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายดังนี้

2.10.1 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึงและทัดเทียมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายอย่างมีระบบ

2.10.2 ประชาชนทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามสมควร

2.11 การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยโดยมีเป้าหมายดังนี้

2.11.1 ทุกส่วนของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศมีส่วนร่วมระดมทุน เพื่อการเรียนรู้ของคนไทยทุกคน

2.11.2 เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในการร่วมลงทุนจัดการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับที่เอกชนมีศักยภาพในการจัดมากขึ้น

2.11.3 มีการจัดสรรทรัพยากรจากการร่วมลงทุนของทุกส่วนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

สรุปได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) มุ่งเน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

จากการศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันยึดหลักการที่ว่าบุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาการจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็น ฐานหลักของการพัฒนาการพัฒนาทุกคน ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาเพื่อคนไทยจะได้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

องค์การสหประชาชาติได้ประกาศใช้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) ในปีพุทธศักราช 2533 และประเทศไทยได้ลงนามในภาคยานุวัติสารรับ อนุสัญญาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 ซึ่งมีสาระสำคัญมุ่งปกป้องและส่งเสริมเด็ก รวมถึง ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของเด็ก โดยประเทศที่ลงนามในอนุสัญญาจะต้องปกป้อง และส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของเด็ก 4 ประการ (กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 5) คือ

1. สิทธิในการอยู่รอด ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับบริการด้านสาธารณสุข สิทธิที่จะ ได้รับ การจดทะเบียนและมีชื่อทันทีตั้งแต่แรกเกิด
2. สิทธิในการได้รับการคุ้มครอง ได้แก่ การพัฒนาทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์

3. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ได้แก่ การคุ้มครองจากการทำร้าย ทารุณกรรม ทอดทิ้งการแสวงหาประโยชน์ การลักพา

4. สิทธิการมีส่วนร่วม ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น การได้รับข้อมูลข่าวสารการ แสดงออกทางศาสนาหรือความเชื่อของเด็ก รวมถึงการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่หนังสืออื่น ๆ เพื่อเด็ก

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 กำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 และการศึกษาปฐมวัยมิใช่การศึกษา ภาคบังคับ แต่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ตั้งข้อสงสัยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการนโยบาย และ มาตรการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ครอบคลุมการพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นบริการสาธารณะที่รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) ระยะยาว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 1-56) ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ในปี 2559 เด็กปฐมวัยทุกคนได้ รับและมีการพัฒนาที่ดีและเหมาะสมอย่าง รอบด้าน สมดุล เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งเรียนรู้อย่างมีความสุข เติบโตตามวัยอย่างมีคุณภาพ เพื่อ เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาเด็กในระยะต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของนโยบายและยุทธศาสตร์

2.1 เพื่อให้มีแนวคิดและแนวทางร่วมกันทั้งระดับชาติและทุกระดับในการ ส่งเสริมสนับสนุนเด็กปฐมวัยทุกคนให้มีพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพของตน

2.2 เพื่อให้กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์ การ พัฒนาเด็กปฐมวัยฯ ไปดำเนินการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ /แผนปฏิบัติการอย่างเป็นทางการเพื่อ การพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล ข้อเสนอแนะการวิจัย การติดตาม และ ประเมินผล

2.4 เพื่อให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

3. นโยบาย

พัฒนาเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 0 - 5 ปี ทุกคน อย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ มีครอบครัวเป็น แกนหลัก และผู้ที่มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคม ใด มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและการพัฒนาเด็กตามวัย

4. กลุ่มเป้าหมาย

4.1 เด็กอายุ 0 - 5 ปี ทุกคน

4.2 พ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว ผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

4.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก โดยตรง แก่ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้เลี้ยงดูเด็ก พี่เลี้ยงเด็กผู้สูงอายุที่ดูแลเด็ก แพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ฯลฯ

4.4 ชุมชน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนต่างๆ ผู้นำทางศาสนา อาสาสมัครในรูปแบบต่างๆ กลุ่มอาชีพ นักเรียน/เยาวชน ฯลฯ

4.5 สังคม ได้แก่ สถาบันทางสังคม สื่อมวลชน สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา นักวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพต่างๆ องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรระหว่างประเทศ ฯลฯ

5. ยุทธศาสตร์หลัก

ยุทธศาสตร์หลัก เป็นแนวคิดและทิศทางที่ จะนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ ชัดเจนต่อไปยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

5.1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย

5.1.1 แนวคิด

1) เด็กปฐมวัย 0-5 ปี ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษทุกคนต้องได้รับการเลี้ยงดูที่ ส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคม คุณธรรมจริยธรรม โดยให้ ความสำคัญกับการสร้างปัญญาที่เข้าถึงความงาม ความถูกต้อง (จิตวิญญาณ) วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสื่อสารและการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กด้อยโอกาสและเด็กที่ มีความต้องการพิเศษ มีสิทธิที่จะได้รับการดูแลและการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทุกคนต้องมีชีวิตอยู่รอดปลอดภัย ได้รับการคุ้มครองป้องกันและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข และสร้างสรรค์

2) มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่เหมาะสมหลากหลาย และทั่วถึง ในการพัฒนาเด็กทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษทุกคน ให้มีการพัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคมจริยธรรม และการมีนิสัยที่ดีจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เลี้ยงดูเด็กและครูปฐมวัย หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นอย่างมีคุณภาพ

3) มีการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่านบริการตามวัยของเด็กระหว่างครอบครัวกับสถานบริการและ/หรือสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 เป้าหมาย

1) การพัฒนาเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ให้ครอบครัวเป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านในกรณีที่จำเป็นให้สถานรับเลี้ยงเด็กในรูปแบบต่าง ๆ เป็นที่ให้บริการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก โดยมีผู้เลี้ยงดูเด็ก/พี่เลี้ยงเด็กที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเด็กปฐมวัยและพัฒนาเด็ก ที่สำคัญคือให้ พ่อแม่ และครอบครัวมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด ซิดมากที่สุด

2) การพัฒนาเด็กอายุ 3-5 ปี เด็กอายุ 3-5 ปี ครอบครัวยังคงเป็นแกนหลักการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการและให้ สถานพัฒนาเด็กสถานศึกษาหรือรูปแบบอื่น ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เป็นที่ให้บริการคุ้มครองป้องกันและพัฒนาเด็ก โดยผู้ดูแลเด็ก และครู ฯลฯ มีลักษณะเป็น "มืออาชีพ"คือ มีความรู้ เจตคติ ค่านิยม รวมถึงมีทักษะที่เหมาะสมและดีที่สุดในการคุ้มครองป้องกันและพัฒนาเด็กรอบด้านในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อพัฒนาการของเด็ก โดยมีพ่อแม่ผู้ปกครอง และครอบครัวมีส่วนร่วมและให้ ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอในกรณีที่ พ่อแม่ ประสงค์จะเลี้ยงดูและให้การเรียนรู้ลูกด้วยตนเองหรือจัดเป็นกลุ่มๆ ในชุมชน รัฐต้องสนับสนุนให้ พ่อแม่มีความรู้และทักษะในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่บ้าน

3) การพัฒนาเด็กอายุ 0 - 5 ปี ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพรวมถึงการให้บริการด้านสุขภาพทางกายและทางจิตใจเด็กอย่างสม่ำเสมอ เพื่อค้นหาปัญหาและข้อบกพร่อง ตั้งแต่ต้น โดยระบบการส่งต่อที่ดี ทันต่อสถานการณ์ เป็นการเชื่อมโยงจากบ้านไปสู่ ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน และหน่วยบริการทางการแพทย์ ในกรณีที่ จำเป็นเด็กสามารถได้รับการตรวจรักษาและบำบัดฟื้นฟูที่ทันการณ

5.1.3 แนวทาง/มาตรการ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการในสถานพัฒนาเด็กและสถานบริการการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพที่ จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจเอกชนและชุมชน โดยมุ่งเน้นการอบรมป่มนิสัย การ

ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ จิตใจ สังคม คุณธรรมจริยธรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างปัญญาที่เขาถึงความดีงาม ความถูกต้อง (จิตวิญญาณ) วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่านิยมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวัยอย่างต่อเนื่อง ให้ มีจิตสำนึกผูกพันต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ เน้นตัวเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญเน้นการคิดสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มจินตนาการ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถแสดงออกได้อย่างเสรีและเหมาะสมในด้านความคิด ทรรศนะ และความรู้สึกมีการสร้างวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในทางที่ดีสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ สนใจใฝ่ดี และซาบซึ้งในความงามของธรรมชาติ รวมทั้งปฏิบัติวิธีการอบรมเลี้ยงดู วิธีจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ วิธีพัฒนากระบวนการคิด และสื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองได้ตามกระบวนการหรือรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน พร้อมทั้งสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทำท่ายเด็กให้ อยากเรียนรู่มากขึ้นเพื่อสร้างความพอใจและความสุขให้แก่เด็ก

2) สนับสนุนโครงการต่างๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทุกด้านอย่างบูรณาการเช่น โครงการพัฒนารอบครัว โครงการครอบครัวดีมีสุขเป็นต้น โดยสนับสนุนชุมชนที่มีการดำเนินการอยู่แล้วให้ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอดจน โครงการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชนในเมืองตำบล/หมู่บ้าน ที่มุ่งพัฒนาเด็ก โดยอาศัยผู้นำท้องถิ่นเป็นแกนหลัก รวมทั้งมีการประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนที่ เป็นผู้ให้การสนับสนุน

3) เด็กปฐมวัยต้องได้รับการตรวจร่างกายและประเมินพัฒนาการเพื่อค้นหาและเฝ้าระวังหากพบความบกพร่อง ผู้ดูแลเด็ก (พ่อ แม่ ผู้ปกครอง แพทย์ พยาบาล ฯลฯ) ต้องให้การบำบัดช่วยเหลือหรือส่งต่อไปยังศูนย์ หรือหน่วยงานที่ ดูแลเฉพาะทางทันที

4) รัฐต้องจัดบริการเพื่อการพัฒนาและบริการทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการตามความจำเป็นของเด็กทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

5) กำหนดหลักเกณฑ์ และมาตรฐานแห่งชาติ โดยกำหนดให้ มีการจัดทำตัวบ่งชี้ คุณภาพและมาตรฐานของบริการการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้ เป็นสากล สอดคล้องกับความรู้ใหม่ ในการพัฒนาเด็กและวิธีการเชิงนวัตกรรม พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลด้านคุณภาพให้ เป็น ไปตามที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47, 48 และ 49

6) ส่งเสริมให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกเพื่อให้ผู้ใช้ บริการสามารถตรวจสอบและเลือกการบริการที่เหมาะสม

7) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่านบริการตามวัยระหว่างครอบครัวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/อนุบาลศึกษาโดยเฉพาะระบบส่งต่อเชื่อมโยงเด็กที่มีความบกพร่องไปยังผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง หรือให้เด็กได้รับการตรวจวินิจฉัย และช่วยเหลือแก้ไขตั้งแต่แรกเริ่ม และให้มีระบบเชื่อมสัมพันธ์ ที่ต่อเนื่องระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครอง กับผู้ดูแลเด็กประเภทต่างๆ ที่ให้บริการสำหรับเด็กปฐมวัย

8) ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนภาคธุรกิจเอกชน และผู้ปฏิบัติงานด้านเด็กปฐมวัยผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัยในการพัฒนาทักษะทุกด้าน ที่มีคุณภาพและราคาถูก

5.2 ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมพ่อแม่และผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

5.2.1 แนวคิด

1) พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูเด็ก สมาชิกในครอบครัว คู่สมรสใหม่ ผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ หญิงตั้งครรภ์ ครู บุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุข และผู้นำชุมชนผู้นำท้องถิ่น ต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งได้ คู่ครองป้องกันอุบัติเหตุและภัยอันตรายต่างๆอันเกิดขึ้นได้

5.2.2 เป้าหมาย

1) การพัฒนาเด็กปฐมวัย 0-5 ปี ให้ใช้ หลักการที่มีบ้านและครอบครัว โดยมีพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัวเป็นบุคคลสำคัญเป็นฐานในการอบรมเลี้ยงดู (Home Based Approach) และพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม

2) พัฒนาความรู้และทักษะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ในด้านจิตวิทยา พัฒนาการเด็กตั้งแต่ ยังอยู่ในครรภ์ จนถึงอายุ 5 ปี รวมถึงการให้ความรู้พื้นฐานด้านพัฒนาการเด็กอายุ 6-8 ปี เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างต่อเนื่องของพัฒนาการเด็กปฐมวัย ทั้งนี้จะต้องครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่ ครอบครัว ชุมชน ถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ

5.2.3 แนวทาง/มาตรการ

- 1) จัดบริการเสริมความรู้ความเข้าใจตลอดจนฝึกทักษะพ่อแม่ ครอบครัว คู่สมรสใหม่ ผู้เลี้ยงดูเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ครู ฯลฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาเด็กปฐมวัยและวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กทุกคนในสถานะต่างๆ กัน อย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย
 - 2) สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนให้ มีการผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครองผู้เลี้ยงดูเด็ก ครูผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ชุมชน สังคมในเรื่องความรู้ที่ ถูกต้องของการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย
 - 3) จัดให้มีแนวทางการประเมินพัฒนาการเด็กที่ก้าวหน้าเหมาะสม ตามวัย สำหรับผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาเด็กและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้และจัดให้มี วิธีการประเมินผลการพัฒนาเด็กปฐมวัย และคู่มือในการสังเกตพัฒนาการของเด็กแบบง่ายที่
 - 4) ดำเนินการให้มีการปฏิรูปกระบวนการผลิตผู้เลี้ยงดูเด็กผู้ดูแลเด็ก ครู และบุคลากรอื่น
 - 5) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในสถานบริการ สถานศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็น"มืออาชีพ"
 - 6) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ ดูแล และทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย
 - 7) ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้ สมาคมวิชาชีพ สำหรับบุคลากรด้านเด็กปฐมวัยหรือชมรม
 - 8) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองของกลุ่มเด็ก
- 5.3 ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 5.3.1 แนวคิด
- 1) ทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ องค์กร สถาบันสื่อมวลชน ในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ดูแลส่งเสริม คุ้มครอง ปกป้อง และระดมทรัพยากรเพื่อการ ลงทุนในการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับท้องถิ่น
 - 2) พัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการวิจัย ทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมและหลากหลายในการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม
- 5.3.2 เป้าหมาย

1) รัฐและสังคมร่วมรับผิดชอบในการจัดตั้งแวดล้อมและบริการให้ครอบครัวและผู้เลี้ยงดูได้ พัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างครบวงจร ตั้งแต่ การวางแผนปฏิบัติการเฝ้าระวังติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

2) สร้างความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นให้ เอื้อต่อครอบครัวที่มีเด็กปฐมวัยสามารถดำเนินการดูแลปกป้อง คุ้มครอง และจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้แก่ เด็กปฐมวัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) เมื่อชุมชนและท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ทั้งด้านเศรษฐกิจและความรู้ความสามารถ ให้รัฐกระจายความรับผิดชอบ ไปยังชุมชนท้องถิ่น (ครอบครัว ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรเอกชนองค์กรธุรกิจ และอื่นๆ) ดำเนินการเต็มที่ในทุกด้าน โดยรัฐมีหน้าที่ กำหนดนโยบายระดับชาติ แนวทาง รูปแบบการตรวจสอบ มาตรฐาน การประเมินผล การสนับสนุนและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ พร้อมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมและสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

4) สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการปกป้องคุ้มครองสิทธิและสร้างเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ด้วยการเผยแพร่ ความรู้และทักษะให้ พ่อแม่ และผู้เลี้ยงดูเด็กในรูปแบบต่างๆ รวมถึงกระตุ้นให้ สังคมเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5.3.3 แนวทาง/มาตรการ

1) ด้านพัฒนาการมีส่วนร่วม
 2) ด้านวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้
 3) ด้านพัฒนาองค์กร กลไกการบริหารงานประสานงาน และติดตามประเมินผล

4) ด้านระดมทรัพยากร
 5) ด้านส่งเสริมบทบาทสื่อมวลชนต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย
 รวมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเพื่อเฝ้าระวังการผลิตและนำเสนอสื่อ
 6) ด้านสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) ด้านกฎหมาย

5.4 หน่วยงานที่ร่วมพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย

(0-5 ปี)ระยะยาว

5.4.1 กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- 5.4.2 กระทรวงสาธารณสุข
- 5.4.3 กระทรวงมหาดไทย
- 5.4.4 กระทรวงศึกษาธิการ
- 5.4.5 กระทรวงแรงงาน
- 5.4.6 กระทรวงวัฒนธรรม
- 5.4.7 กระทรวงกลาโหม
- 5.4.8 กระทรวงยุติธรรม
- 5.4.9 กระทรวงการคลัง
- 5.4.10 สำนักนายกรัฐมนตรี
- 5.4.11 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 5.4.12 ภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชน

สรุปนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) มุ่งส่งเสริมการจัดบริการในสถานพัฒนาเด็กและสถานบริการการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพที่ จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจเอกชนและชุมชน โดยมุ่งเน้นการอบรมปมนิสัย การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ จิตใจ สังคม คุณธรรมจริยธรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างปัญญาที่เขาถึงความดีงาม ความถูกต้อง(จิตวิญญาณ) วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่านิยมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวัยอย่างต่อเนื่อง ให้มีจิตสำนึกผูกพันต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

2. หลักยุทธการศึกษปฐมวัยพุทธศักราช 2546

ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐาน การอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตาม ศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือ

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมี โอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุล และเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัย ทุก ประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และ วัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวัน ได้อย่างมี คุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการ พัฒนาเด็ก

การจัดการศึกษาปฐมวัย (เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี)

การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความสามารถ พิเศษ สามารถปรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เหมาะสมกับศักยภาพของเด็กแต่ละประเภท โดยเฉพาะเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติ พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูต้องเฝ้า ระวังอย่างใกล้ชิด หากพบความผิดปกติต้องช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูโดยเร็วที่สุดการเชื่อมต่อของ การศึกษาปฐมวัย (เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี) กับการเรียนรู้ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ก่อนที่เด็กอายุ ต่ำกว่า 3 ปีจะเข้าสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีการเตรียมตัว พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กในการสร้างรอยต่อการเรียนรู้ของเด็กที่ได้ประสบการณ์จาก บ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพราะเด็กจะต้องปรับตัวในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างไปจากบ้านการเชื่อมต่อซึ่งจะมีผลให้เด็ก ได้รับการอบรม เลี้ยงดูและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ครอบครัวและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรปฏิบัติดังนี้

1. ครอบครัว

1.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก เป็นสิ่งสำคัญมากในการส่งต่อการอบรม เลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก ได้แก่

1.1.1 ข้อมูลด้านการเจริญเติบโตทางร่างกาย ได้แก่ ขนาด ความยาวเส้นรอบศีรษะ น้ำหนัก ส่วนสูงควรอยู่ในเกณฑ์ปกติ หากพบว่ามีความผิดปกติ เช่น น้ำหนักน้อยอยู่ในเกณฑ์อันตราย ต้องรีบแก้ปัญหาโดยปรึกษาแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

1.1.2 ข้อมูลด้านพัฒนาการของเด็ก ได้แก่ ความสามารถด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

1.1.3 ข้อมูลด้านสุขภาพและประวัติการเจ็บป่วย ได้แก่ ภาวะโภชนาการ ประวัติการได้รับภูมิคุ้มกันโรค บันทึกการเจ็บป่วยในแต่ละช่วงวัย

1.2 บทบาทพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก มีดังนี้

1.2.1 ต้องมีความพร้อมในการให้ข้อมูลพื้นฐานของเด็ก โดยเห็นรายละเอียด ตามผลการบันทึกในสมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็กของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขหรือของหน่วยงานอื่น

1.2.2 เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กในการใช้ชีวิตครอบครัวอย่างอบอุ่น มั่นคง มีการสื่อสารทางบวกระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต่างๆ และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

1.2.3 ต้องพิจารณาเลือกสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามมาตรฐานการเลี้ยงดูเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี

1.2.4 ตระหนักถึงความสำคัญที่จะร่วมมือกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กตามวัย

1.2.5 ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามคำแนะนำของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเลี้ยงดูเด็กด้วยการให้ความรัก ความอบอุ่น ความเอื้ออาทร ความปลอดภัย และ ส่งเสริมให้เด็กมีอิสระในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้เด็กมีจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2.6 ประสานความร่วมมือระหว่างบ้านและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในการพัฒนาเด็ก ไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.7 สร้างความคุ้นเคยระหว่างเด็กกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยก่อนที่จะให้เด็กเข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.1 บุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.1.1 บุคลากรทุกคนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น มีความเป็นมิตร มีความเมตตาต่อเด็กและช่วยส่งเสริมให้เด็กเกิดความไว้วางใจผู้อื่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.1.2 บุคลากรทุกคนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับเด็ก เช่น มีความเมตตา มีการใช้ภาษาที่สร้างสรรค์ มีกิริยามารยาทสุภาพ ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์

2.2 การจัดกิจกรรม

2.2.1 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ทั้งในด้านบุคคล ได้แก่ ครู เด็ก และบุคลากรอื่น ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆรวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ให้โอกาสเด็ก ได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง จัดเตรียมของเล่นและสื่อเพื่อการเรียนรู้ให้เด็กได้สำรวจ ค้นคว้า ทดลองสิ่งใหม่ๆ ตามลำพังและเป็นกลุ่มในสถานที่ปลอดภัย แต่ไม่ควรละทิ้งให้เด็กอยู่ตามลำพัง

2.2.2 ให้คำชมเมื่อเด็กทำถูกต้อง แต่ไม่ลงโทษหรือดูว่าอย่างรุนแรงเมื่อทำไม่ถูกและควรอธิบายให้เด็กเข้าใจ

2.2.3 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน และส่งเสริมให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองตามโอกาส

2.2.4 จัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบ้านกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กต่ำกว่า 3 ปี)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี จัดขึ้นสำหรับพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กเป็นรายบุคคล

จุดหมาย

การพัฒนาเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เด็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพดี
2. ใช้วัยวะของร่างกายได้คล่องแคล่วประสานสัมพันธ์กัน
3. มีความสุขและแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย
4. รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว
5. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
6. สื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
7. สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว

การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสามารถจัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น ดังนี้

1. หลักการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

- 1.1 เลี่ยงดูแลเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย
- 1.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร
- 1.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความต้องการ
- 1.4 จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัยของเด็ก
- 1.5 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- 1.6 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

2. แนวการจัดประสบการณ์

- 2.1 ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน
- 2.2 สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความ
- 2.3 จัดประสบการณ์ตรง ให้เด็กได้เลือก ลงมือกระทำและเรียนรู้จาก

ประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น

- 2.4 เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่างๆ

รอบตัวเด็กอย่างหลากหลาย

2.5 จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้และของเล่นที่สะอาดปลอดภัย
เหมาะสมกับเด็ก

2.6 ใช้การสังเกตและติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่าง
ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.7 ให้ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก

3. การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ
วางรากฐานการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม
และสติปัญญา การจัดกิจกรรมควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และ
ความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตาม วิถี
ชีวิตประจำวันและการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัย ดังนี้

3.1 การฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี เป็นกิจกรรมที่สร้างเสริมสุข
นิสัย ที่ดีในเรื่องการรับประทานอาหาร การนอน การทำความสะอาดร่างกาย การขับถ่าย
ตลอดจนปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพอนามัยและการแสดงมารยาทที่สุภาพ
นุ่มนวลแบบไทย

3.2 การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการรับรู้ผ่าน
ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการมองเห็น การได้ยินเสียง การลิ้มรส การได้กลิ่น และการสัมผัสจับ
ต้องสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันในด้านขนาด รูปร่าง ความยาว สี น้ำหนัก และผิวสัมผัส เช่น การ
เล่นมองตนเองกับกระจกเงา การเล่นของเล่นที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน เป็นต้น

3.3 การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ-ตา เป็นกิจกรรมที่ฝึกความ
แข็งแรงของกล้ามเนื้อมือ นิ้วมือให้พร้อมที่จะหยิบจับ ฝึกการทำงานอย่างสัมพันธ์กันระหว่าง
มือและตา รวมทั้งฝึกให้เด็กรู้จักคาดคะเน หรือระยะทางของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเทียบกับ
ตัวเองในลักษณะใกล้กับไกล เช่น มองโมบายส์ที่มีสีและเสียง ร้อยลูกปัด เล่นพลาสติก
สร้างสรรค์ เล่นหยอดบดล้อกรุปทรงกล่อ่ง ดอกหมุด โยนรับลูกบอล ตักน้ำหรือทรายใส่
ภาชนะ เป็นต้น

3.4 การเคลื่อนไหวและการทรงตัว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้
กล้ามเนื้อแขนกับขา มือกับนิ้วมือ และส่วนต่างๆ ของร่างกายในการเคลื่อนไหวหรือออกกำลังกาย
ทุกส่วน โดยการจัดให้เด็กเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่-เล็ก ตามความสามารถของวัย เช่น

คว่ำ คลาน ยืน เดิน เล่นนิ้วมือ เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายตามเสียงดนตรี วิ่งไล่จับ ปีน ป่ายเครื่องเล่นสนาม เล่นชิงช้า ม้าโยก ลากจูงของเล่นมีล้อ ขี่จักรยานสามล้อ เป็นต้น

3.5 การส่งเสริมด้านอารมณ์และจิตใจ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเลี้ยงดู ในการตอบสนองความต้องการของเด็กด้านจิตใจ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็ก เกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุข เช่น อุ้ม โอบกอด ตอบสนองต่อความรู้สึกที่เด็กแสดงออก เป็นต้น

3.6 การส่งเสริมทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู และบุคคลใกล้ชิด โดยการพูดคุยหยอกล้อหรือเล่นกับเด็กหรือ พาเด็กไปเดินเล่นนอกบ้าน พบปะเด็กอื่นหรือผู้ใหญ่ เช่น เล่นจ๊ะเอ๋ พาไปบ้านญาติ เป็นต้น

3.7 การส่งเสริมทักษะทางภาษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้เปล่งเสียง เลียนเสียงพูดของผู้คน เสียงสัตว์ต่างๆ รู้จักชื่อเรียกของตนเอง ชื่อพ่อแม่หรือผู้คน ใกล้ชิดและ ชื่อสิ่งต่างๆ รอบตัว ตลอดจนรู้จักสื่อความหมายด้วยคำพูดและท่าทาง เช่น จี๊จวนและสอนให้ รู้จักชื่อเรียกสิ่งต่างๆ จากของจริง เล่นนิทานหรือร้องเพลงง่ายๆ ให้ฟัง เป็นต้น

3.8 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้ เด็กได้แสดงออกทางความคิดตามจินตนาการของตนเอง เช่น ขีดเขียนวาดรูป เล่นสมมติ ทำ กิจกรรมศิลปะ เล่นของเล่นสร้างสรรค์ เป็นต้น

การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาเด็ก จะนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ ของหลักสูตร ที่มุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการเรียนรู้ เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 3 ปีควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัว แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ประกอบกับครอบครัวส่วนใหญ่ มักจะเป็นครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่ต้องนำเด็ก ไปรับการเลี้ยงดูในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่ง เปรียบเสมือนบ้านที่สองของเด็ก ดังนั้น ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และผู้เกี่ยวข้องในการ เลี้ยงดูเด็ก ควรดำเนินการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามปรัชญา และหลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่มุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุก ด้าน รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาเด็ก ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรจัดให้มีการดำเนินการใช้หลักสูตร การศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. การเตรียมการใช้หลักสูตร

1.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ เช่น วิธีการอบรมเลี้ยงดูและความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครอง วัฒนธรรมและความเชื่อของท้องถิ่น ความพร้อมของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ฯลฯ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็กแต่ละช่วงอายุ

1.2 จัดหาผู้เลี้ยงดูเด็กหรือผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาเด็ก และจัดให้มีเอกสารหลักสูตรและคู่มือต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และมีความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจน

2. การดำเนินการใช้หลักสูตร

การนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามปรัชญาหลักการ และจุดหมาย มีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

2.1 การจัดทำสาระของหลักสูตร ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1.1 ศึกษาจุดหมายหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุถึงความสามารถหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องเกิดขึ้นหลังจากเด็กได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ

2.1.2 กำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ในแต่ละช่วงอายุอย่างกว้างๆ ให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน โดยผ่านประสบการณ์สำคัญและมีลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้จากง่ายไปหายาก หรือจากสิ่งใกล้ตัวไปไกลตัว

2.1.3 จัดทำแผนการจัดประสบการณ์พร้อมสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความยากง่ายต่อการรับรู้และเรียนรู้ตามความสามารถของเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างทางสังคม-วัฒนธรรม โดยอาจประยุกต์ใช้สื่อที่ทำได้

2.2 การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กต้องมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม การจัดกิจกรรมต่างๆ ตามกิจวัตรประจำวันและการบูรณาการผ่านการเล่น

2.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องจัดบรรยากาศที่อบอุ่นคล้ายบ้านหรือครอบครัว ตลอดจนดูแลความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทั้ง

ภายในและภายนอก รวมทั้งจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ต่างๆ ที่หลากหลายเหมาะสมกับเด็ก เพื่อสนับสนุนให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเรียนรู้อย่างมีความสุข

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็ก 3-5 ปี)

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3- 5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2547 : 9) ได้กล่าวถึงหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3- 5 ปีเป็นการจัดการศึกษา ในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษ เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีสาระเกี่ยวข้องดังนี้

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3- 5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว
3. มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
4. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
6. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

คุณลักษณะตามวัย

คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มตามความสามารถและศักยภาพ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงอายุอาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตพบว่าเด็กไม่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนต้องพาเด็กไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือแพทย์เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทัน่วงที

สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ใช้เป็นส่วนกลางในการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความรู้สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปีจะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัว เด็กที่เด็กมีโอกาสใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันและเป็นสิ่งที่เด็กสนใจ จะไม่เห็นเนื้อหา การท่องจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะหรือกระบวนการจำเป็นต้องบูรณาการทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับเด็ก เช่น ทักษะการเคลื่อนไหว ทักษะทางสังคม ทักษะ การคิด ทักษะการใช้ภาษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ขณะเดียวกันควรปลูกฝังให้เด็กเกิดเจตคติที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่าหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ซึ่งจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 3 ปี และเด็กที่มีอายุระหว่าง 3-5 ปี เน้นการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยเป็นความสามารถตามวัยของแต่ละบุคคลและเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

3. เกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้

มาตรฐานเหมาะสมกับวัย ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ก็นี้ ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กทั้งสิ้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547 : 2) แนวทาง มาตรฐาน ที่ถือปฏิบัติในการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการเป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน
สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร และการบริหาร
จัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำ
ความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กที่ตั้ง จำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า - ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ
 เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ
ภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร รั้ว
สภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยเช่น
การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์
ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรเป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์
12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัด
ประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

4. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชนเป็นการกำหนดมาตรฐาน
สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการ
สนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความ
จำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและ

สนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น

สรุปว่า เกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นแนวในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) โดยมุ่งเน้นการอบรมป้อนนิสัย การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการอย่างเป็นองค์ รวม ทั้งทางร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ จิตใจ สังคม คุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม ความถูกต้องจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยเป็นความสามารถตามวัยของแต่ละบุคคลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

การพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นงานของการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรการพัฒนาครูเพื่อให้บุคลากรครูมีความรู้ความสามารถให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ความหมายของการพัฒนาครู

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

นิพนธ์ อรรถอำนวย (2534 : 9) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ของการบริหารงานครูเมื่อได้เลือกสรรคน ที่มีรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไปจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาครูเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น

ชาญณรงค์ ชาวงษ์ (2535 : 35) ได้ทำการสรุปถึงความหมายของการพัฒนาครูว่าการพัฒนาครู คือ กระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการพยายามปรับปรุงให้เกิดขึ้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ

และวิธีการในการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ โดยตั้งเป้าหมายว่าการพัฒนาควรจะได้ผลในทางบวก อย่างน้อยก็ให้เกิดความกระตือรือร้น ต่อการทำงานของคนมากยิ่งขึ้นและจะได้ผลในทางบวก อย่างน้อยก็ให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานของคนมากยิ่งขึ้นและจะได้ฝึกอบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ก่อนและให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เพราะคนเป็นผู้สร้างทุกอย่าง ทั้งวัฒนธรรม อารยธรรม ศิลปะ สุนทรีย และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น การปกครอง จริยธรรม ทุกอย่างก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นก่อนที่จะทำการพัฒนาอย่างอื่น ๆ ต้องพัฒนาครูให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเข้าใจความหมายอันแท้จริงของการพัฒนาครูเสียก่อน

สนอง เกรือมาก (2537 : 174) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการให้บุคคล ได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ มีประสบการณ์ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สุธี สิทธิสมบุญ (2540 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหรือการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดี ขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน หรือเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างหรือเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการ ดำเนินงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมายตามที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความชำนาญ มีประสบการณ์ มีทักษะและเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 118) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูว่า ในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างมาก ถึงแม้แต่ในวงราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาครูมากมาย การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อครู ในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2534 : 248-259) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครูช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาครูจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาครูแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรือง

2. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาครู จะช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาครูเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคคลกรเข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมที่จะมีความเข้าใจในลักษณะงาน ตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาครูเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงาน

ที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะต้องมีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาครูจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้น ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาครูยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิด ใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ก็ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 250-251) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมครูในองค์การไว้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นการพัฒนาคุณภาพของครูโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติในวิชาชีพ หรือทักษะวิชาชีพให้มีประสิทธิผลเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ

2. ช่วยพัฒนาทักษะของครูให้มีความทันสมัย เนื่องจากมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน้าที่ขององค์การจะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมครูให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยสามารถรองรับความก้าวหน้าและการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ช่วยขจัดปัญหาของการบริหารงานครูขององค์การ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก และมีความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน ดังนั้นการฝึกอบรมก็เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งจะช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากร ขององค์การนั้นได้

4. ช่วยในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยการใช้รูปแบบโปรแกรมของการฝึกอบรม จะช่วยให้ครูใหม่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานในองค์กรมีความรู้สึกประทับใจและมีความมั่นใจต่อองค์กร ตั้งแต่ระดับประทับใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด การจัด โปรแกรมปฐมนิเทศที่ดีย่อจะทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกประทับใจและมีความพอใจ ในการทำงานย่อมทำให้ครูใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักระมัดระวัง และควร ให้ความสำคัญต่อการจัดและดำเนินการ ไปตามโปรแกรมการปฐมนิเทศครูใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ช่วยพัฒนาและเตรียมครูสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้นสำหรับครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ดีขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรสามารถทำให้บุคลากรได้รับทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ สำหรับการดำเนินงานในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6. ช่วยตอบสนองความต้องการ ที่มีความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของครูจะพบว่า ครูที่ดีทุกคนย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นการฝึกอบรมที่มีการจัด โปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปี จะสามารถตอบสนองการทำนายในงานวิชาชีพและต่อการพัฒนาตัวครู โดยตรงย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้ดีมากขึ้น

7. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในองค์กร ถ้าครูได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณการทำงานและระดับคุณภาพการทำงานอย่างมีระบบ และมีการต่อเนื่องตลอดปี โดยผ่านระบบการฝึกอบรมที่ดีแล้ว จะทำให้ครูสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและจะเป็นผลให้งานการผลิต มีผลิตภัณฑ์หรืองานการบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้นจะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ถ้าครูมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาครูขององค์กรอย่างเป็นระบบจะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการส่งครูที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไปพัฒนาทางด้านฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นก็ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น ก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิด

ความมั่นคงและผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคงซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาครุมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำให้ครุมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นส่งผลให้ได้ผลงานสูงสุดลดความผิดพลาดเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อครูต่อองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครุ

ได้มีผู้ให้ความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครุ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 118) การพัฒนาครุมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 181-182) ได้ให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร (Institution objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะครูให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานขยายขององค์กร
- 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer objectives) จัดเป็นจุดมุ่งหมายของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ

- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ขึ้น

- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สนอง เครื่องมาก (2537 : 147) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ครูได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติงานอันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สวัสดิ์ สายประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ (2537 : 210) ได้ให้ความมุ่งหมายที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคล จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถและมีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้และความสามารถ ในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ความต้องการที่จะต้องการพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

วิจิตร อวระกุล (2540 : 30) อธิบายถึงวัตถุประสงค์การพัฒนาข้าราชการ คือ

1. พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ วิธีปฏิบัติงาน ระเบียบแบบแผนราชการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้

2. พัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในเรื่องความรู้ ทักษะและทัศนคติให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น เปลี่ยนแปลงในนโยบาย วิธีการทำงาน หรือมีการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

3. พัฒนาสายอาชีพเพื่อเตรียมข้าราชการให้ก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อข้าราชการในระดับได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง ลักษณะของการปฏิบัติงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปเพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น

4. พัฒนาข้าราชการระดับผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานและบริหารคน เนื่องจากมีความรับผิดชอบสูงขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปจากข้าราชการปฏิบัติ นอกจากนั้นยังทำหน้าที่บังคับบัญชา

5. พัฒนาจรรยาบรรณของข้าราชการตามหนังสือของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206 / 5976 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2535 ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้บรรจุและสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับ

เมธี ปิลาธรรานนท์ (2549 : 114-115) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูฝ่ายการสอนไว้ว่า แผนงานพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนมีมากมายและแตกต่างกันแต่มีความมุ่งหมายคล้ายกัน คือ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงครูทั้งทางด้านแผนงานการศึกษา และความสามารถทั่ว ๆ ไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งที่ถือครองอยู่นั้นคือพยายามที่จะแก้ปัญหา ที่มีอยู่ทั้งของรายบุคคลและของหน่วยงานใดมุ่งที่จะพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล
2. ความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน
3. ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียน ได้
4. พัฒนาความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประเมินค่าพัฒนาการของนักเรียน
5. ให้สามารถควบคุมชั้นเรียนได้
6. ให้เข้าใจหน้าที่ของการศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์การศึกษา กับสังคม เศรษฐกิจและ โครงสร้างการปกครองของประเทศ
7. เพื่อให้ระลึกถึงข้อจำกัดต่างๆ ในแผนงานการศึกษา การร่วมมือกับบุคลากรอื่น ๆ ในเรื่องของการศึกษาและให้การสนับสนุนในการแก้ไขและปรับปรุง

8. สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ ได้และหาประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

9. เพื่อช่วยระบบโรงเรียนในการพัฒนาจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของการเรียนการสอน

10. เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะของบุคคลในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุปว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องานซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

4. หลักการในการพัฒนาครู

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 132-133) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครูซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น
5. ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว

อำไพ สุจริตกุล (2533 : 29) ได้กล่าวว่า ควรจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพครูให้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ทั้งวิชาสามัญ วิชาครู และวิชาพิเศษ โดยการศึกษาเพิ่มเติมและฝึกฝนอบรม
2. ด้านทักษะการสอน ตลอดจนการปกครองชั้น
3. ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม
4. หน้าที่และปฏิบัติงานของครู

วิฑูรย์ สิมะ โขภคตี (2543 : 106) ได้เสนอหลักการการพัฒนาพนักงานไว้อย่างกว้างๆ แต่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดี คือ

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคล และควรเป็นเรื่องของแต่ละคน
2. การพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐานของการพัฒนา
3. ประสบการณ์ที่ต่อเนื่องเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคคล
4. ทุกคนควรได้รับโอกาสในการพัฒนา
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในความ

ควบคุมดูแลของเขา

เมธี ปิลันทรานนท์ (2549 : 107-108) ได้ให้หลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือการพัฒนาความรู้ความสามารของครู
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดเวลา
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร ได้พัฒนาประสิทธิภาพอย่างกว้างขวาง
4. แผนงานต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคล ได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถทำให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของครูในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและตั้งใจจะเสียดสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบ โรงเรียนอันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์กรและของตนเอง
7. แผนงานพัฒนามุ่งที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะ เป็นหน่วย กลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการจัดการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวกับการ ทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละ

หน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ ตลอด ไปถึง บทบาทอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผล ในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่

สรุปได้ว่า หลักการในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนั้นคือการหาวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินการพัฒนา โดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคคลให้มีความรักความเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่ง ในหน่วยงาน ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในงานที่จะต้องปฏิบัติงาน ตามที่มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ในการดำเนินงานกิจกรรมนั้น ๆ

5. กระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วยหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยแต่ละรูปแบบพอสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม(Training)

การฝึกอบรม คือ กิจกรรมเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน การฝึกอบรมโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. พัฒนาและเพิ่มความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skill)
3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude)

ความจำเป็นในกาฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาข้อขัดแย้งและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์กร การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะทำการวิเคราะห์ 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์กร ด้านหน้าที่ภารกิจ และด้านพนักงาน กระบวนการฝึกอบรมที่น่าสนใจและง่ายต่อการเข้าใจเพียง 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การเลือกสรรการฝึกอบรมที่เหมาะสม
3. การวางแผนดำเนินการฝึกอบรมโดยผู้ชำนาญการ
4. การประเมินและติดตามผล

การฝึกอบรมเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารองค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะนำมาใช้เพื่อขจัดหรือบรรเทาปัญหา รวมทั้งเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นกับบุคลากรและองค์การ ได้ในที่สุด ทั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นจะต้องสนองหรือตรงตามความต้องการขององค์การ ภาระหน้าที่และบุคคล มิเช่นนั้นการฝึกอบรมก็จะเป็นการเสียเปล่า ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ยังก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและต่อต้านจากผู้เข้าอบรมอีกด้วย

2. การสัมมนา (Seminar)

การสัมมนามีลักษณะเหมือนกับการประชุม กล่าวคือ เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้แล้วนำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อหาข้อสรุปมาพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประชุมและสัมมนาจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่

การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการร่วมประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้าร่วมประชุม ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ความรู้ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่ามุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษามาก่อน แบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนด จะมีวิทยากรมาให้ความรู้พื้นฐานที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาอย่างดี ดังนั้น การสัมมนาจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างดียิ่ง

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา ระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน โดยก่อนจะมีกิจกรรมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมประชุมจะเข้ารับฟังการบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ก่อน การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการประชุมหรืออบรมเข้ม โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์อีกวิธีหนึ่ง

4. การศึกษาต่อ (Upgrading)

การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยผู้ศึกษามีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย ดังนั้นหากมีโอกาสและไม่ขัดกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการแล้ว ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรให้โรงเรียนได้ศึกษาต่อ ซึ่งในปัจจุบันจะมีหลายรูปแบบ เช่น การเรียนการสอนโดยระบบทางไกล การจัดอบรมบุคลากร เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Trips)

การศึกษาดูงานเป็นการพาบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการดูงานภายในประเทศหรือนอกประเทศ การพาบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานและได้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดแนวคิดที่จะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอีกทางหนึ่ง

6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน (Participation)

การที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรด้วย เช่น แต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในแผนงานโรงเรียนหรือหัวหน้างานใดงานหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้พัฒนาการทำงานของตนเองด้วยตัว

จากกระบวนการพัฒนาครูที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการพัฒนาครูมีได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน การพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องานซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ ผลักการในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องหาวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินการพัฒนา การพัฒนาครูซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม

เชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน โดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคคลให้มีความรักความเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่ง ในหน่วยงาน ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในงานที่จะต้องปฏิบัติงาน ตามที่มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

1. หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ส. วาสนา ประवालพฤษ์ (2538 : 2) ได้กล่าวถึงหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis and Mc Taggart ว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมเฉพาะคนในการปรับปรุง พัฒนาและประเมินตนเอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและยินยอมพร้อมใจของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และให้การพัฒนานั้นยังอยู่ในสังคม เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิดของวิจัยเชิงปฏิบัติการเกิดจากงานด้านจิตวิทยาสังคมของเลวิน (Lewin) ผู้ซึ่งใช้เวลาหลายปีพัฒนาและประยุกต์วิธีการและทดลองใช้ในบริบทต่าง ๆ ในสังคม เช่น การจัดแหล่งที่อยู่อาศัยให้กับชุมชน การให้ความเสมอภาคของกลุ่มชนต่าง ๆ ในสังคมเดียวกัน การปรับตัวของวัยรุ่นในสังคม จากงานวิจัยในชุมชนของเลวินทำให้เขาได้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน ว่าจะต้องประกอบด้วยแนวคิดหลัก 2 ประการ

1. ทำอย่างไรจึงจะได้แนวคิด ข้อตกลงจากกลุ่มในการตัดสินใจกำหนดข้อตกลงเพื่อปฏิบัติการ
2. ทำอย่างไรจึงสามารถกำหนดภาระหน้าที่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นไปตามข้อตกลง

ดังนั้นแนวคิดและรูปแบบของการวิจัยจึงแตกต่างจากการวิจัยแบบอื่น ๆ กล่าวคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะเน้นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน อันเนื่องมาจากความร่วมมือของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน และประเมินร่วมกัน ในอันที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสังคม ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นภารกิจของกลุ่ม

2. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้มากมาย ซึ่งจะนำเสนอพอสังเขป ดังนี้

ยาใจ วงษ์บริบูรณ์(2537 : 10) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่าเป็นการวิจัยประเภทหนึ่ง ที่มีกระบวนการในการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตลอดจนวิเคราะห์ผล โดยมีกระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ในการดำเนินการวิจัยนั้นจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

อรัญญา สุชาติโนบล (2544 : 66) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการหมายถึง การวิจัยอย่างมีระบบโดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง เฉพาะจุด ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประวิต เอราวรณ (2545 : 5) ได้สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมมือกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางในการปฏิบัติ หรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

เคมีส และ แม็กแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart) (ประวิต เอราวรณ. 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1991 : 169 - 170) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบส่องสะท้อนตนเองของกลุ่มปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานกลุ่ม เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องชอบธรรมกับบริบทสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพที่เป็นอยู่

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 12) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาย่างริบด่วน หรือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมมือกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ การปฏิบัติตลอดจนวิเคราะห์ผล โดยมีกระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง เฉพาะจุด เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้

แนวทางในการปฏิบัติ หรือวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดและความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการนี้ โครีย์ (ประวิต เอราวรรณ์, 2545 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Corey, 1953) ได้ยืนยันว่ามีแหล่งที่มาอย่างน้อย 2 แหล่ง คือ

1. เกิดจากการเสนอแนวคิดของคอลเลียร์ (Collier) ต่อคณะกรรมการของ Indian Affairs ระหว่างปี ค.ศ. 1933 – 1945 ขณะที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการว่า ความสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนทางสังคม นอกจากเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อ โครงการวิจัยหรือเป้าหมายของงานวิจัยแล้ว ผลวิจัยก็ควรนำไปปฏิบัติได้โดยผู้ร่วมงานวิจัย และจะต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับมา ผู้บริหาร หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวิจัยในสิ่งที่เป็นความต้องการในหน่วยงานของตนเอง ด้วย

2. เกิดจากงานของเคิร์ทเลวิน (Kurt Lewin) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์เพื่อปรับปรุงคุณภาพการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยอาศัยแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการคือ การตัดสินใจของกลุ่ม และความตั้งใจร่วมกันที่จะทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดเริ่มต้นเกิดจากการพยายามเชื่อมโยงทฤษฎีที่นักวิจัยได้วิจัยไว้ไปสู่การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาทางสังคมที่มีความแตกต่างของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะการแบ่ง ชนชั้นความมั่งคั่งและการปฏิบัติการต่อชนกลุ่มน้อย

เคิร์ท เลวิน (ประวิต เอราวรรณ์, 2545 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Kurt Lewin, 1946) กล่าวถึงความคิดของคนที่กำลังเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือที่มีความคลุมเครือไม่ กระฉ่างชัด มักมีคำถามในใจ 3 ข้อ คือ

1. สถานการณ์ตอนนี้เป็นอย่างไ
2. มีอันตรายอะไรบ้าง
3. แล้วเราจะทำอย่างไร

ในทางการศึกษา สตีเฟน คอเรีย (Stephen M. Corey) จากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้นำการวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการจัดการศึกษาในอเมริกา โดยได้เขียนหนังสือชื่อ “ Action Research to Improve School Practice” เมื่อปี ค.ศ. 1953 โดยนำมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน หลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียน (ประวิต เอราวรรณ์, 2545 : 2 ; อ้างอิง จาก Corey, 1953) ซึ่งต่อมาได้แพร่หลายเข้าไปในวงการศึกษาของอังกฤษ และออสเตรเลีย

ในช่วงทศวรรษ 1970 โดยในอังกฤษได้พยายามส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนและเปลี่ยนแปลงบทบาทเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as researcher) โดยสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัยในชั้นเรียน(ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 3 ; อ้างอิงจาก Elliott. 1987)

ในออสเตรเลียได้มีการขยายแนวคิดเรื่อง การวิจัยปฏิบัติการอย่างกว้างขวางถึงกับให้มีการวิจัยปฏิบัติการเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุง โรงเรียนและการศึกษาของออสเตรเลีย โดยมี เหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของโรงเรียนและการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนและสร้างความตระหนักให้กับครูในการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin ได้พัฒนากระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งประยุกต์แนวคิดพื้นฐานของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) มาใช้ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยในลักษณะบันไดเวียน (Spiral) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต(Observation) และการสะท้อนผล(Reflection) (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Ebbutt. 1983 : Kemmis and Mc Taggart. 1988)

สำหรับในประเทศไทยนั้น แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแพร่หลายมากพอสมควร ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางการศึกษา แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการมีอิทธิพลมาก คือ แนวคิดจากมหาวิทยาลัย Deakin โดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแปลหนังสือชื่อ The Action Research Planner ของ Kemmis and Mc Taggart เป็นภาษาไทยชื่อ “นักวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ” เมื่อปี 2538 และประกาศใช้เป็นหนังสือเสริมประสบการณ์สำหรับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ

4. มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 6) ได้กล่าวถึง มโนทัศน์พื้นฐานที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการพอสรุปได้ 7 ประการ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกันคือ แนวคิด (Idea) ซึ่งเป็นทฤษฎี (Theory) ล้วน ๆ อยู่บนหอคอยงาช้าง (Ivory Tower) ไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Practical) ซึ่งอยู่ล่าง ๆ ระดับรากหญ้า (Grass Root)
2. ผู้ปฏิบัติงานคือนักวิจัย (Practitioners as a Research) ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสถานการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง

3. เป้าหมายคือเพื่อปัญหา (To Solve Problem) และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (To Improve Process Practice)

4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการ (Process) ของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) และความร่วมมือกัน (Collaboration) เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกัน (Involvement) ของผู้เกี่ยวข้อง (Participants) ในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย

5. การมีส่วนร่วม (Participation) ในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา (Awareness) วางแผน (Plan) การตัดสินใจ (Decision Making) ลงมือปฏิบัติ (Practice) ส่องสะท้อนตัวเอง (Reflection) และรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)

6. เป็นกระบวนการศึกษาแบบวิวัฒน์ (Evolving) ที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากจุดเล็ก ๆ ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป

7. จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยเมื่อได้ทำการวิจัยแล้วผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

5. คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kurt Lewin, 1964 (ศิริ ถีสานา. 2549 : 85 ; อ้างอิงมาจาก Stephen Kemmis and Robin Mc Taggart. 1991) ได้อธิบายลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ 4 ประการ คือ

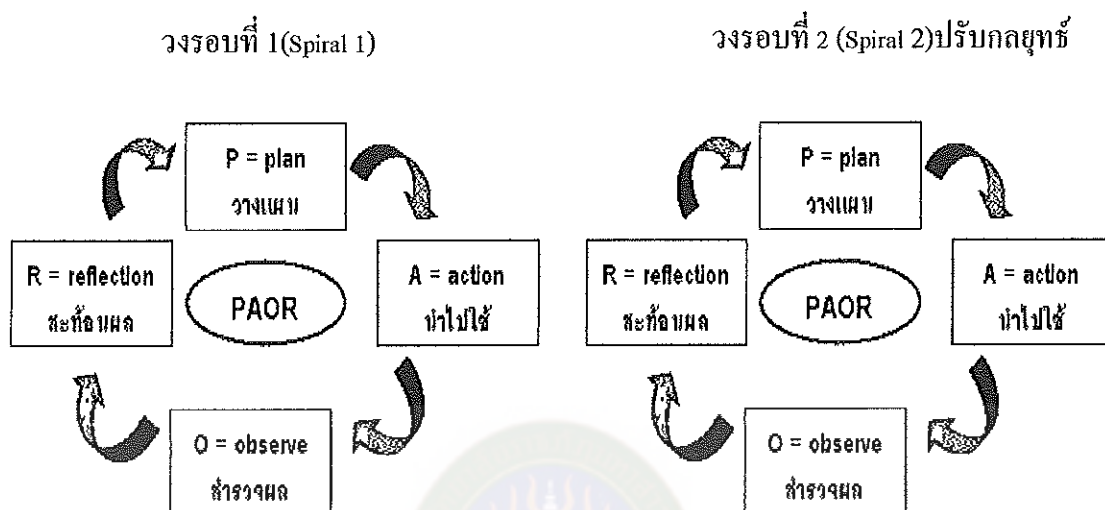
1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกัน ในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนนโยบายการวิจัย

2. เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติ เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3. ใช้การวิเคราะห์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล เพื่อการปรับแผนปฏิบัติการ

4. ในวงจรการปฏิบัติการ (Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ตลอดจนการปรับปรุงผลเพื่อนำไป

ปฏิบัติในวงจร Re - planning ต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นที่พอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป ดังภาพที่ 1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(The Main of Action Research)

ที่มา : (ดัดแปลงมาจาก ศ.วาสนา ประวาลพฤษย์. 2538 : 37)

6. กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 12) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะเริ่มต้นด้วย

1. กำหนดแนวคิด (Idea) ที่ต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นปรับปรุงในส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่ตามมา แนวคิดทั่วไปนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น (Reconnaissance) ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจนี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการ จะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติ

2. ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่า จะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดในการแก้ไขปรับปรุงบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และเป็นความสนใจร่วมกัน

3. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Step) เป็นการแตกแผนออกเป็นแผนย่อยๆ ดังนี้

3.1 เริ่มต้นขั้นตอนแรกด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงานและต้องมองไปยังผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนที่จะเริ่มต้นด้วยความรอบคอบ และวางแผนการ

ติดตามผลที่เกิดตามมาแล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินว่าวิธีการนั้น สามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด ต้องมีการสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่สองหรือขั้นตอนต่อไป

3.2 เริ่มดำเนินการปฏิบัติงานในแผนที่สอง แล้วติดตามตรวจสอบประเมินผลแล้ววางแผนใหม่ไปเรื่อยๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบหรือปัญหายังไม่คลี่คลายในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลีย จนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ Kemmis และคณะนั้น การวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ จะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียว ถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ จึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียน เข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ที่ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้ว ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ

3.2.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงสิ่งที่ปัญหา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทางการวางแผนที่มีความยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้

3.2.2 การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์

3.2.3 การสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นการบันทึกข้อมูล หลักฐาน หรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีวัดแบบต่างๆเข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้ จะนำไปสู่การสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและถูกต้องทิศทาง

3.2.4 การสะท้อนผลผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่า ได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin จึงประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุด ดังที่กล่าวมา คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหว

ลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่หนึ่ง และไม่จบลงด้วยตนเอง Kemmis และ McTaggart (อ้างอิงมาจากประวัติ เอรารวรรณ์. 2545 : 133) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่อยู่ 4 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่เท่านั้น แต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานของผู้อื่น แต่เป็นงานของกลุ่มตนเอง
4. การวิจัยปฏิบัติการ ไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมุติฐานเพื่ออธิบายสภาพการณ์อย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัย และสถานการณ์แวดล้อมตั้งนั้นในการวิจัยปฏิบัติการของนักวิจัย ควรพิจารณาถึงกระบวนการที่ได้ลงมือปฏิบัติว่าสอดคล้องเป็นไปตามหลักการดังกล่าวที่กล่าวมานี้หรือไม่ เพื่อให้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบันให้สามารถพบกับความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) และดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอนซ้ำ เพื่อปรับปรุงแผนในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอีกครั้ง ให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น ๆ จนกว่าจะได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายและได้ผลเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ในการพัฒนาการครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าประชุมที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาช่วยกันคิด ปฏิบัติและช่วยรวมข้อมูลเพื่อให้สมาชิกเกิดประสบการณ์ หรือได้รับความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำความรู้นั้น ไปปฏิบัติได้วิธีการคือเลือกผู้เข้าประชุมที่มีพื้นความรู้ในเรื่องนั้น มีความเข้าใจและสนใจที่จะช่วยกันคิดและช่วยปฏิบัติ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึงการพบปะการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ ผลของงานจะนำไปใช้ประโยชน์ ได้ทันทีครูก็เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำ เพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้ว อาจมีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นพื้นฐาน ที่ตรงกันก่อนลงมือกระทำหรือปฏิบัติ งาน ทั้งนี้โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการกลับไปใช้แนวทางปฏิบัติในการทำงานของตน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 60) กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ว่ามีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าประชุมที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาช่วยกันคิด ปฏิบัติและช่วยรวมข้อมูลเพื่อให้สมาชิกเกิดประสบการณ์ หรือได้รับความรู้ใหม่และสามารถนำความรู้นั้นไปปฏิบัติได้ วิธีการคือ เลือกผู้เข้าประชุมที่มีพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้นมีความเข้าใจและสนใจที่จะช่วยกันคิดและช่วยกันปฏิบัติ

ประโยชน์ของการประชุม

การประชุมมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมการแสวงหาความร่วมมือและความรับผิดชอบของบรรดาของสมาชิก ประโยชน์ที่สำคัญมีดังนี้ (สุमित สัจฉกร, 2543 : 16-18)

1. ช่วยให้การงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม และแบ่งเบาภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มี ความรอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยให้การรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องมีความกว้างขวางครอบคลุม
5. ช่วยในการกระจายข่าวสาร เรื่องราวต่างๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้องรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ
7. ช่วยให้มี การหยังความคิดเห็นใหม่ๆ ในวิธีการต่างๆ และมีโอกาสสำหรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหลายๆ คน

8.ช่วยไม่ให้ด่วนพลีผลตามในการตัดสินใจรวดเร็ว โดยลำพังคนเดียวจนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยให้การตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ ครอบรอบ

9.ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่า แต่ละคนมีส่วนเป็นเจ้าของงาน

10.ช่วยให้สามารถติดตามความคืบหน้าของงาน และชำระสะสางกิจกรรม

11.ช่วยให้สามารถมีมุมมองในปัญหาต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการคิดคนเดียว

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการจะเป็นการรวมกลุ่มของคนจำนวน 12 คน หรือมากกว่านั้นที่มีความสนใจ หรือปัญหาเหมือนกัน มาพบปะกันเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ การประชุมปฏิบัติการ สามารถนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สมิต สัจฉกร. 2543 : 23-24)

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหา และค้นคว้าวิธีการต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงการ ประชุมดังต่อไปนี้
ความสำคัญและความหมายของการประชุม

การประชุมเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดของนักบริหารที่ช่วยให้การบริหารงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในการที่จะหาแนวทางแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกิจการต่างๆ อันมีเป้าหมายที่เข้าใจตรงกัน และยังช่วยในการพัฒนา พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

การประชุม คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันพิจารณา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยมีกฎเกณฑ์ วัตถุประสงค์ และสถานที่ที่แน่นอน โดยจุดมุ่งหมายของการประชุม คือ

1. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. เพื่อรวบรวมข้อมูล
3. เพื่อแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาคน
5. เพื่อการตัดสินใจ
6. เพื่อแจ้งข่าวสาร
7. เพื่อแถลงนโยบาย
8. เพื่อหาข้อยุติ
9. เพื่อความสามัคคี
10. เพื่อการประสานงาน

ประโยชน์ของการประชุม

1. แบ่งความรับผิดชอบ
2. ช่วยให้มีกรอบรอบคอบในการตัดสินใจ
3. ช่วยกระจายข่าวสารไปยังผู้เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว
4. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดและความเข้าใจ
5. ก่อให้เกิดความร่วมมือ
6. ก่อให้เกิดความรู้สึกที่แต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ
7. ช่วยในการติดตามผลงาน
8. ช่วยให้ผู้สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวาง
9. ช่วยในการคลี่คลายปัญหา

กรณีที่ควรจัดและไม่ควรจัดให้มีการประชุม

การจัดประชุมแต่ละครั้งผู้ที่จัดให้มีการประชุม จะต้องวิเคราะห์ถึงความจำเป็นว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาว่าถ้าจัดให้มีการประชุมแล้วจะคุ้มค่ากับเวลา และค่าใช้จ่ายที่เสียไปมากน้อยเพียงใดหรือถ้าใช้วิธีอื่น เช่น การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร การจัดประชุมทางโทรศัพท์ เป็นต้น จะประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และได้ผลมากกว่าหรือไม่ ผู้จัดก็ควร

เลือกดำเนินการ โดยวิธีที่เห็นว่าดีที่สุด ในที่นี้ขอเสนอแนวทางการตัดสินใจในการจัดให้มีการประชุม ดังนี้ คือกรณีที่ควรจัดประชุม

1. การติดตามผลงาน
2. การแจ้งนโยบายข่าวสาร
3. เมื่อเกิดการขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน
4. เมื่อมีวิชาการใหม่ๆ
5. เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่สามารถจะตัดสินใจคนเดียวได้
6. เมื่อต้องการจะพัฒนาคน
7. เมื่อมีผลประโยชน์ร่วมกัน
8. เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
9. เมื่อต้องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน

กรณีที่ไม่ควรจัดประชุม

1. ไม่มีเหตุผลเพียงพออาจใช้วิธีอื่นได้ผล ประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายมากกว่า
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยอยู่ในวิสัยที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้รับผิดชอบจะตัดสินใจได้
3. มีเวลาน้อยแต่เรื่องที่ประชุมจะต้องใช้เวลามาก
4. เจ้าของเรื่องนั้นๆ ไม่สามารถเข้าประชุมได้
5. ไม่มีบุคคลที่จะให้ข้อคิดและประสบการณ์ได้

การประชุมที่มีประสิทธิภาพ

การประชุมถือว่าการลงทุนในการดำเนินงานรูปแบบหนึ่ง ต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่ใช้ในการประชุมไม่ว่าคน เงิน วัสดุ และการจัดการ รวมทั้งการเตรียมการก่อนการประชุมระหว่างดำเนินการประชุม และการติดตาม และประเมินผล ซึ่งจะต้องนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายว่าจะคุ้มกันหรือไม่ ถ้าจัดประชุมไปแล้วไม่สามารถทำให้การประชุมเกิดประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการสูญเปล่า ฉะนั้น การประชุมแต่ละครั้งผู้จัดจะพิจารณาได้ว่ามีประสิทธิภาพ หรือไม่จากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การประชุมครั้งนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้หรือไม่
2. ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายหรือไม่
3. สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจหรือไม่

4. สมาชิกผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด
5. บรรยากาศในการประชุมเป็นไปอย่างราบรื่นหรือไม่
6. มติของที่ประชุมนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่
7. ประเภทและรูปแบบของการประชุม

ในองค์การที่มีประสิทธิภาพมักจะมีการประชุมที่มีลักษณะเด่นๆ หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการประชุม การประชุมจะประสบผลสำเร็จด้วยดี เมื่อผู้จัดประชุมและผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจชัดเจนตรงกันว่า การประชุมนั้นเป็นการประชุมลักษณะใดและมีวัตถุประสงค์อย่างไร ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประชุมมีการแบ่งประเภทการประชุมแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าจะยึดหลักเกณฑ์ หรือลักษณะเด่นอย่างไรในการแบ่งประเภท ได้แบ่งการประชุมตามวัตถุประสงค์ของการประชุมเป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การประชุมทางการบริหาร (Administrative Meeting)
2. การประชุมทางวิชาการ (Academic Meeting)

การประชุมทางการบริหาร (Administrative Meeting) เป็นการประชุมที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากร ในองค์การระดมความคิดจากสมาชิก เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือข้อตกลงร่วมกัน

รูปแบบการประชุมจะเป็นการประชุมลักษณะการประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การจัดสถานที่ประชุมจะเป็นลักษณะห้องเรียน โดยมีประธานการประชุมอยู่หน้าห้อง และสมาชิกนั่งอยู่ในห้องแบบชั้นเรียน

การประชุมทางวิชาการ (Academic Meeting) เป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้ และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การประชุมลักษณะนี้จะมีรูปแบบการประชุมมากมายรูปแบบการประชุมที่สามารถนำไปใช้ในหน่วยงานได้บ่อยครั้ง ดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่ม (Discussion) มีหลายวิธี ดังนี้

1.1 Focus Group Discussion คือ การแบ่งสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ ออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ประมาณ 6-20 คน สมาชิกทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เมื่อประธานอนุญาตให้พูดประธานหรือเลขานุการจะบันทึกเป็นข้อสรุปของกลุ่มเสนอที่ประชุมใหญ่

1.2 Brain Storming ประธานจะกล่าวถึงปัญหาแล้วถามความเห็นของที่ประชุมโดยถามเรียงตัวให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาจะถูกฝึกก็ได้ แล้วค่อยมาช่วยกันเลือกเห็นความเป็นไปได้หรือทางเลือกที่ดีที่สุดของกลุ่มว่าควรทำหรือดำเนินการตามข้อใด

1.3 Buzz Session เป็นการแบ่งกลุ่มย่อยแต่เล็กกว่า Group Discussion ไม่เกิน 15 คน และจำกัดเวลาให้คิดเสร็จในเวลา 10-20 นาทีเป็นอย่างซ้ำ

1.4 Philips 66 J. Donald Phillips ศาสตราจารย์ทางการศึกษาผู้ใหญ่ที่ Michigan State เป็นผู้ริเริ่มใช้ ใช้ในกรณีที่ต้องการให้ได้มติหรือความคิดเห็นของกลุ่มอย่างรวดเร็ว โดยการแบ่งกลุ่มย่อย โดยไม่ต้องย้ายที่นั่งให้คนแถวหน้า 3 คน หันไปเข้ากลุ่ม 3 คนในแถวหลัง ในกลุ่มจะมีสมาชิก 6 คน และให้เวลาคิด 6 นาที ให้เสร็จเรื่องที่คิด

1.5 Huddle Group เป็นเทคนิคที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยโดยปกติ เช่น ใช้วิธีนับหรือแบ่งตามรายชื่อ

1.6 Roleplaying คือการแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีแย่งกลุ่มย่อยให้ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ พร้อมกันไปด้วย เช่น การแสดงการประชุม การแสดงลักษณะภาวะผู้นำ

2. การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Symposium) โดยการนำผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆคนมานั่งหน้าห้องประชุม และแสดงความคิดเห็นของตนต่อปัญหาที่กำหนดขึ้น โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้ดำเนินการจัดลำดับให้พูดและช่วยสรุปหรือซักถามปัญหา

3. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆคนพูดในเรื่องเดียวกันแต่ละตอน เช่น เรื่องต้นไม้ แบ่งกันพูดเรื่องไม้ผล ไม้ประดับ เป็นต้น พิธีกรจะเป็นผู้เชื่อมโยงให้ผู้ฟังเข้าใจ ตอนท้ายให้มีการซักถาม

4. การประชุมอภิปรายกลุ่มย่อย (Syndicate) มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการของกลุ่มอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการคือ

4.1 แบ่งกลุ่มผู้เข้าประชุมเป็นกลุ่มย่อย

4.2 แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการกลุ่ม

4.3 สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายหาสาเหตุ เสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4.4 แต่ละกลุ่มทำรายงานผลการอภิปรายกลุ่มเสนอต่อที่ประชุม

4.5 ที่ประชุมรวมมิมติหลังจากพิจารณารายงานของแต่ละกลุ่มและถือเป็นผลของการประชุมรวมทั้งหมด

5. การสัมมนา (Seminar) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เทคนิคใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพแขนงนั้นๆ หรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ วิธีการ คล้ายกับการประชุม Syndicate แต่มีการพิจารณาปัญหาที่กว้างกว่า เช่น การสัมมนาการจัดฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น จะมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการ อาจมีการแบ่งกลุ่มย่อยก็ได้เมื่อเสร็จการสัมมนาก็จะพิมพ์สรุปผลการสัมมนาให้สถาบันฯ หรือผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

สรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมร่วมกัน โดยการระดมสมองและประสบการณ์ นำความรู้ความชำนาญของแต่ละคน ที่มีอยู่มาอภิปรายสรุปเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง เป็นข้อสรุปที่เป็นวิชาการเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูอย่างมีระบบ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนางานของหน่วยงาน

สื่อการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทรวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่นๆ เน้นสื่อที่ผู้เรียนและผู้สอนใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเองหรือนำสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัว และในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้ โดยใช้วิจารณญาณในเลือกใช้สื่อ และแหล่งความรู้ โดยเฉพาะหนังสือเรียน ควรมีเนื้อหาสาระครอบคลุมตลอดช่วงชั้น (กระทรวงศึกษาธิการ.2545 : 23)

1. ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2534 : 81) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนคือสิ่งที่สนองความต้องการของหลักสูตรเป็นว่าอย่างไร ? เราจำเป็นจะต้องเข้าใจตรงกันเสียก่อนว่า สื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรหมายถึงอะไร สื่อต่างๆ ที่ท่านอาจจะมืออยู่แล้ว เช่น หนังสือ รูปภาพ แผนที่ สไลด์ ภาพยนตร์ วิดีโอ และอื่นๆ มีฐานะเป็นเพียงสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ สื่อวัสดุ หรือสื่อโสต

ทัศนียภาพหนึ่งซึ่งมีผู้จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือเพื่อสนองจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นสื่อเหล่านั้นจะกลายเป็นสื่อการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อครูผู้สอน ได้พิจารณาแล้วอย่างถี่ถ้วนว่าสามารถจะนำมาใช้ในกระบวนการของการเรียนการสอนเรื่องหนึ่ง เพื่อจุดประสงค์ที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม และนำไปใช้ให้บรรลุจุดประสงค์นั้นบางครั้งสื่อที่มีอยู่ไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนได้จากที่อื่นๆ ครูผู้สอนก็อาจจะต้องคิดขึ้นเองเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตามความหมายที่กล่าวและหมายความว่าคุณครูผู้สอนจะต้องทราบก่อนว่าจะต้องสอนเรื่องอะไร ใครคือผู้เรียน มีจุดประสงค์อะไร จะต้องจัดกระบวนการการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร ควรจะสื่อการเรียนการสอนอย่างไร มีสื่อที่อยู่นั้นอยู่แล้วหรือไม่หรือจะหาได้จากที่ใด หรือจะต้องทำขึ้นใหม่ ผู้สอนหรือผู้เรียนจะใช้สื่อการเรียนการสอนตอนไหนและจะต้องใช้เวลาเท่าไร มีกิจกรรมอะไรที่ผู้เรียนจะต้องกระทำอันสืบเนื่องมาจากการศึกษาสื่อการเรียนการสอนหรือไม่ ครูผู้สอนจึงเป็นจะต้องวางแผนและสร้างแผนการเรียนการสอนก่อนเป็นเบื้องต้นและสื่อการเรียนการสอนจะมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของแผนการเรียนการสอนนั้น สื่อการเรียนการสอนจะไม่ใช้สื่ออะไรก็ได้ที่ครูผู้สอนพอจะหาได้ หรือจะใช้หรือไม่ใช้ก็ได้ หรือใช้เพื่อช่วยไม่ให้เกิดการเรียนการสอนน่าเบื่อหน่าย หรือใช้เพื่อเป็นการฆ่าเวลาซึ่งไม่สนองจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่แน่ชัด

พลภัทร พงษ์โนนสูง(2550 : 56)สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ตัวกลางหรือช่องทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สื่อการเรียน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ ซึ่งถูกนำมาใช้ในการการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้

2. กระบวนการสร้างสื่อการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2534 : 83) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการวางแผนและสร้างแผนการเรียนการสอนนั้นเองในการสอนเรื่องใด ครูผู้สอนจำเป็นจะต้องวางแผนหรือสร้างแผนการเรียนการสอนอยู่แล้วอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การวางแผนเกี่ยวกับการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่าง การวางแผนสร้างสื่อการเรียนการสอนก็เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเหล่านั้นด้วย เพื่อให้เข้าใจชัดเจนและตรงกันในเรื่องกระบวนการของการเรียน

การสอน ในที่นี้จะกล่าวถึงกระบวนการของการวางแผนหรือสร้างแผนการเรียนการสอนเสียก่อนแล้วจึงจะชี้ให้เห็นต่อไปว่าเราสามารถนำกระบวนการนี้ไปใช้ในการสร้างสื่อการเรียนการสอนได้อย่างไรกระบวนการของการวางแผนเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ว่า โดยทั่วไปเมื่อจะวางแผนการเรียนการสอน ครูสอนควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดประสงค์ทั่วไป
2. การศึกษาและกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน
3. การกำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ
4. การกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
5. การกำหนดรูปแบบและวิธีประเมินผล
6. การกำหนดวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน
7. การกำหนดหรือสร้างสื่อการเรียนการสอน
8. การทดสอบหรือทดลองใช้แผนการเรียนการสอน เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข

ก่อนที่จะนำไปใช้จริง

การปรับปรุงแผนการเรียนการสอน

นอกจากครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเรียนการสอนตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ครูผู้สอนยังจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุการณ์ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ที่อาจจะเกิดตามสภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อว่าครูผู้สอนจะสามารถวางแผนเกี่ยวกับแผนการเรียนการสอนรวมทั้งสื่อการเรียนการสอนให้ละเอียดรอบครอบและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ได้ดียิ่งขึ้นด้วย พฤติกรรมและเหตุการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนดังกล่าวได้แก่การกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในสิ่งที่เรียน

1. การบอกให้ผู้เรียนทราบจุดประสงค์ของการเรียน
2. การเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียนเข้ากับความรู้ที่จะเรียนต่อไป
3. การเสนอความรู้ใหม่โดยอาศัยสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม
4. การชี้แนะวิธีการทำความเข้าใจ ความรู้ใหม่
5. การให้โอกาสผู้เรียนได้ทดสอบความรู้ความเข้าใจ
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ
7. การให้โอกาสผู้เรียนนำความรู้ไปใช้

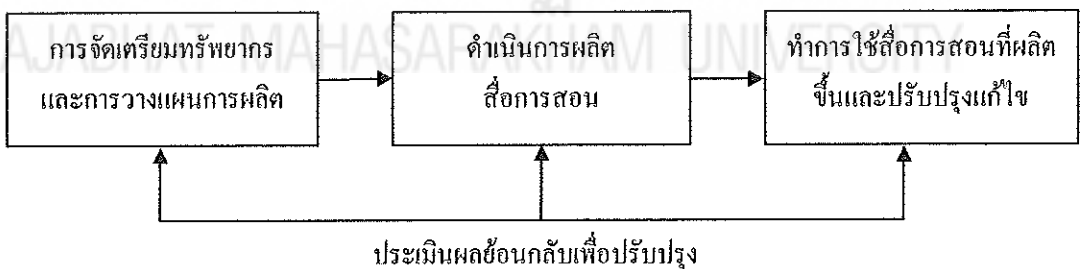
เหตุการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนเหล่านี้จะช่วยให้อุครูสามารถ วางแผน เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดและวิเคราะห์เนื้อหา การตระหนักถึงพฤติกรรม และเหตุการณ์ประสิทธิภาพอันใด ก็ช่วยส่งเสริมการเลือกและการสร้างสื่อให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพอันนั้น

สรุปได้ว่ากระบวนการสร้างสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน การสอน การวางแผนสร้างสื่อการเรียนการสอนตามจุดประสงค์การศึกษา การกำหนดรูปแบบและ วิธีประเมินผล สร้างสื่อการเรียนการสอน การทดสอบ ทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไขจนกระทั่ง นำไปใช้จริง

3. หลักการผลิตสื่อการสอน

ในการผลิตสื่อการสอนนั้น ได้มีผู้คิดหลักการหรือระบบการผลิตสื่อการสอน หลายๆหลักการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาที่จะเลือกหรือนำวิธีการที่เหมาะสมกับการผลิตสื่อ การสอนของตนได้มากที่สุด โดยผู้ศึกษาได้นำมากล่าวถึงดังนี้ระบบการผลิตสื่อการสอนมี องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (กรองกาญจน์ อรุณรัตน์, 2536)

1. การจัดเตรียมทรัพยากรและการวางแผนการผลิต
2. การดำเนินการผลิต
3. การใช้สื่อการสอน
4. การประเมินผลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง



ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบหลักของการจัดระบบการผลิตสื่อการสอน

1. การจัดเตรียมทรัพยากรและการวางแผนการผลิต การจัดเตรียมทรัพยากร และการวางแผนการผลิตเป็นองค์ประกอบแรก โดยมีสิ่งที่จะต้องทำอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

1.1 สำรวจปัญหา เป็นขั้นที่ต้องสำรวจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอนมี อะไรบ้างที่จะทำให้การสอนเป็นอุปสรรคไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันทำให้มีความ

จำเป็นต้องมีสื่อการสอนเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงการสำรวจ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการที่จะให้ได้มาซึ่งสื่อที่ต้องการด้วย

1.2 สำรวจความต้องการ เป็นขั้นที่เราต้องสำรวจว่าเรามีความต้องการใช้ สื่อการสอนมากน้อยเพียงใด ต้องการสื่อประเภทใด

1.3 สำรวจทรัพยากร เมื่อทราบเรามีปัญหาในการสอนอย่างไร ต้องการ ใช้สื่อการสอนใดแล้วเราก็ต้องสำรวจดูว่าทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการผลิตสื่อการสอนมี อะไรบ้าง สิ่งที่ต้องสำรวจคือ

1.3.1 งบประมาณ งบประมาณมากน้อยเพียงใด เพียงพอหรือไม่

1.3.2 วัสดุทดแทน การผลิตสื่อบางประเภทเราอาจผลิตขึ้นมาได้โดย ไม่ต้องซื้อวัสดุราคาแพง แต่อาจใช้วัสดุท้องถิ่น เช่น วัสดุธรรมชาติ และวัสดุเหลือใช้

1.3.3 เครื่องมืออุปกรณ์ สื่อบางประเภทเป็นวัสดุที่ต้องใช้ควบคู่กับ อุปกรณ์ เช่น สไลด์ต้องใช้กับเครื่องฉายสไลด์ ต้องสำรวจดูว่าเมื่อผลิตขึ้นมาแล้วมีอุปกรณ์ให้ใช้ ครบหรือไม่

1.3.4 ความคิด การผลิตสื่อการสอนเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เมื่อมีความคิดดีๆ แล้ว ก็สามารถผลิตสื่อการสอนได้หลายชนิด ครูจึงควรศึกษา โดย การอ่านหรือศึกษาจากผู้รู้ ผู้เคยใช้ ว่าสื่อที่ผลิตขึ้นควรจะมีรูปแบบอย่างไร

1.3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึงการสำรวจความพร้อมของห้องเรียน ว่าเหมาะสมที่จะใช้สื่อการสอนหรือไม่ เช่น การมีไฟฟ้า แสงสว่าง เป็นต้น

1.3.6 เวลา เวลาที่ใช้ในการผลิตสื่อมีมากน้อยเพียงใด ก็เป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง ทั้งนี้เพราะเวลาถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณากันมากที่สุด เนื่องจากเวลาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของสื่อการสอนที่สร้างขึ้น

1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อสำรวจความต้องการ สำรวจปัญหาและ ทรัพยากรที่จะต้องใช้แล้ว ก็ต้องกำหนดวัตถุประสงค์การผลิตสื่อการสอน ทั้งนี้เพื่อที่จะประกัน ได้ว่าสื่อการสอนนั้นจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงหรือไม่

1.5 การวางแผนการผลิต ในขั้นนี้เราต้องกำหนดแผนการล่วงหน้าว่า เพื่อ จะให้ได้สื่อการสอนที่ต้องการ เราจะต้องทำอะไรตามลำดับก่อนหลัง

2. การดำเนินการผลิตสื่อการสอน การดำเนินการผลิตสื่อการสอนใน องค์ประกอบที่ 2 เป็นการผลิตสื่อตามขั้นตอนที่วางแผนไว้แล้ว โดยมีรายละเอียดของการผลิต แตกต่างไปตามประเภทของสื่อการสอน

3. การเลือกใช้สื่อการสอนที่ผลิตขึ้น การใช้สื่อการสอนจัดเป็นชั้นผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการผลิตสื่อการสอน สื่อที่ผลิตขึ้นได้อาจจัดอยู่ในประเภทสื่อเดี่ยวหรือสื่อประสมแล้วแต่จุดมุ่งหมายกำหนด

4. การประเมินผลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง การประเมินผลย้อนกลับ เป็นขั้นตรวจสอบผลลัพธ์ว่ามีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่ ทั้งในแง่คุณภาพการผลิต และในแง่ที่สื่อจะช่วยประสิทธิภาพการผลิตสื่อให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่าหลักงานการผลิตสื่อเพื่อการเรียนการสอนมี 4 ขั้นตอนคือ 1) การจัดเตรียมทรัพยากรและการวางแผนการผลิต 2) การดำเนินการผลิต 3) การใช้สื่อการสอน 4) การประเมินผลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง

4. ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนแบ่งตามคุณลักษณะ ได้ 4 ประเภทคือ

1. สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ สไลด์ แผ่นใส เอกสาร ตำรา สารเคมี สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง เครื่องเล่นเทปเสียง เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ
3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่ การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติการฝึกงาน การจัดนิทรรศการ และสถานการณ์จำลอง
4. สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer presentation) การใช้ Intranet และ Internet เพื่อการสื่อสาร (Electronic mail: E-mail) และการใช้ WWW (World Wide Web)

สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ตรงและมีความมุ่งหมาย ประสบการณ์ขั้นนี้ เป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาทั้งปวง เป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับมาจากความเป็นจริงและด้วยตัวเองโดยตรง ผู้รับประสบการณ์นี้จะได้เห็น ได้จับ ได้ทำ ได้รู้สึก และได้ดมกลิ่นจากของจริง ดังนั้นสื่อการสอนที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ในขั้นนี้ก็คือของจริงหรือความเป็นจริงในชีวิตของคนเรานั้นเอง
2. ประสบการณ์จำลอง เป็นที่ยอมรับกันว่าศาสตร์ต่างๆ ในโลก มีมากเกินไปที่จะเรียนรู้ได้หมดสิ้นจากประสบการณ์ตรงในชีวิต บางกรณีก็อยู่ในอดีต หรือซับซ้อนเกินไป

หรือเป็นอันตรายไม่สะดวกต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จึงได้มีการจำลองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาเพื่อการศึกษา ของจำลองบางอย่างอาจจะเรียน ได้ง่ายกว่าและสะดวกกว่า

3. ประสบการณ์นาฏการ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของคนเรานั้นมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เราไม่สามารถประสบได้ด้วยตนเอง เช่น เหตุการณ์ในอดีต เรื่องราวในวรรณคดี การเรียนในเรื่องที่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ หรือเรื่องธรรมชาติที่เป็นนามธรรม การแสดงละครจะช่วยให้เราได้เข้าไปใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด เช่น ฉาก เครื่องแต่งตัว เครื่องมือ หุ่นต่าง ๆ เป็นต้น

4. การสาธิต การสาธิตคือ การอธิบายถึงข้อเท็จจริงหรือแบ่งความคิด หรือกระบวนการต่าง ๆ ให้ผู้ฟังแลเห็นไปด้วย เช่น ครูวิทยาศาสตร์เตรียมก๊าซออกซิเจนให้นักเรียนดู ก็เป็นการสาธิต การสาธิตก็เหมือนกับนาฏการ หรือการเรียนนอกสถานที่ เราถือเป็นสื่อการสอนอย่างหนึ่ง ซึ่งในการสาธิตนี้อาจรวมเอาสิ่งของที่ประกอบหลายอย่าง นับตั้งแต่ของจริง ไปจนถึงตัวหนังสือ หรือคำพูดเข้าไว้ด้วย แต่เราไม่พึงเล็งถึงสิ่งเหล่านี้ เราจะให้ความสำคัญกับกระบวนการทั้งหมดที่ผู้เรียนจะต้องเฝ้าสังเกตอยู่โดยตลอด

5. การศึกษานอกสถานที่ การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตเพื่อให้นักเรียน ได้เรียนจากแหล่งข้อมูล แหล่งความรู้ที่มีอยู่จริงภายนอกห้องเรียน ดังนั้นการศึกษานอกสถานที่จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นสื่อกลางให้นักเรียน ได้เรียนจากของจริง

6. นิทรรศการ นิทรรศการมีความหมายที่กว้างขวาง เพราะหมายถึง การจัดแสดงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ชม ดังนั้นนิทรรศการจึงเป็นการรวมสื่อต่าง ๆ มากมายหลายชนิด การจัดนิทรรศการที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัด จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วม และได้รับข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวของเขาเอง

7. โทรทัศน์และภาพยนตร์ โทรทัศน์เป็นสื่อการสอนที่มีบทบาทมากในปัจจุบัน เพราะได้เห็นทั้งภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกัน และยังสามารถแพร่และถ่ายทอดเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นได้ด้วย นอกจากนั้นโทรทัศน์ยังมีหลายรูปแบบ เช่น โทรทัศน์วงจรปิด ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีโทรทัศน์วงจรปิด ที่เอื้อประโยชน์ต่อการศึกษอย่างกว้างขวาง ภาพยนตร์เป็นสื่อที่จำลองเหตุการณ์มาให้ผู้ชม หรือผู้เรียน ได้ดูและได้ฟังอย่างใกล้ชิดกับความจริง แต่ไม่สามารถถ่ายทอดเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นได้ ถึงอย่างไรก็ตามภาพยนตร์ก็ยังนับว่าเป็นสื่อที่มีบทบาทมากในการเรียนการสอน เช่นเดียวกับกับโทรทัศน์

8. ภาพนิ่ง การบันทึกเสียง และวิทยุ ภาพนิ่ง ได้แก่ ภาพถ่าย ภาพวาดซึ่งมีทั้งภาพทึบแสงและโปร่งแสง ภาพทึบแสงคือรูปถ่าย ภาพวาด หรือภาพในสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ส่วนภาพนิ่งโปร่งใสหมายถึงสไลด์ फिल्मสตริป ภาพโปร่งใสที่ใช้กับเครื่องฉายวัสดุโปร่งใส เป็นต้น ภาพนิ่งสามารถจำลองความเป็นจริงมาให้เราศึกษาจนจอบได้ การบันทึกเสียง ได้แก่ แผ่นเสียง และเครื่องเล่นแผ่นเสียง เทปและเครื่องบันทึกเสียง และเครื่องขยายเสียงตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเสียงซึ่งนอกจากจะสามารถนำมาใช้อย่างอิสระในการเรียนการสอนด้วยแล้ว ยังใช้กับรายการวิทยุและกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ได้ด้วย ส่วนวิทยุ นั้น ปัจจุบันที่ยอมรับกันแล้วว่าช่วยการศึกษาและการเรียนการสอนได้มาก ซึ่งไม่จำกัดอยู่แต่เพียงวิทยุ โรงเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถรวมถึงวิทยุทั่วไปอีกด้วย

9. ทัศนสัญลักษณ์ สื่อการสอนประเภททัศนสัญลักษณ์นี้ มีมากมายหลายชนิด เช่น แผนภูมิแผนภาพ แผนที่ แผนที่ ภาพโฆษณา การ์ตูน เป็นต้น สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์สำหรับถ่ายทอดความหมายให้เข้าใจได้รวดเร็วขึ้น

10. วจนสัญลักษณ์ สื่อขั้นนี้เป็นสื่อที่จัดว่า เป็นขั้นที่เป็นนามธรรมมากที่สุด ซึ่งได้แก่ตัวหนังสือหรืออักษร สัญลักษณ์ทางคำพูดที่เป็นเสียงพูด ความเป็นรูปธรรมของสื่อประเภทนี้จะไม่คงเหลืออยู่เลย อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ถึงแม้สื่อประเภทนี้จะมีลักษณะที่เป็นนามธรรมที่สุดก็ตามเราก็ใช้ประโยชน์จากสื่อประเภทนี้มาก เพราะต้องใช้ในการสื่อความหมายอยู่ตลอดเวลา

คุณค่าของสื่อการเรียนการสอนการเรียนการสอน

1. สื่อการเรียนการสอนสามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน คือเมื่อใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กซึ่งมีประสบการณ์เดิมต่างกันเข้าใจได้ใกล้เคียงกัน

2. ขจัดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ประสบการณ์ตรงบางอย่าง หรือการเรียนรู้

3. ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งแวดล้อมและสังคม

4. สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน

5. ทำให้เด็กมีมโนภาพเริ่มแรกอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

6. ทำให้เด็กมีความสนใจและต้องการเรียนในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เช่นการอ่าน

ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทัศนคติ การแก้ปัญหา ฯลฯ

7. เป็นการสร้างแรงจูงใจและเร้าความสนใจ

8. ช่วยให้ผู้เรียน ได้มีประสบการณ์จากรูปธรรมสู่นามธรรม

สรุปได้ว่าประเภทของสื่อการเรียนการสอนสามารถแบ่งได้หลายลักษณะด้วยกัน เช่น การแบ่งตามคุณลักษณะ จำแนกตามประสบการณ์ หรือวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสื่อการเรียนการสอนแต่ละชนิดล้วนมีคุณค่าช่วยให้ผู้รับได้รับรู้ในสิ่งที่ผู้สื่อต้องการที่จะสื่อได้

5. สื่อการสอนกับเด็กปฐมวัยศึกษา

สื่อการสอนกับเด็กปฐมวัยศึกษา การจัดระบบสื่อการสอนระดับปฐมวัยศึกษาของเล่นระดับปฐมวัยศึกษา การเล่นและเกมสำหรับเด็กปฐมวัย สื่อการเล่าเรื่องและนิทานสำหรับเด็กปฐมวัย สื่อการเตรียมความพร้อมทางกายระดับปฐมวัยศึกษา สื่อพัฒนาสติปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระดับปฐมวัยศึกษา สื่อเตรียมความพร้อมทางอารมณ์และสังคมเด็กปฐมวัยวัย สื่อเพื่อจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สื่อเพื่อจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ศูนย์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยศึกษาแบบกิจกรรมเสรี สื่อมวลชนสำหรับเด็กปฐมวัย หนังสือภาพสำหรับเด็กปฐมวัย ประสิทธิภาพสื่อการสอนระดับปฐมวัยศึกษา แนวโน้มสื่อการสอนระดับปฐมวัยศึกษาเด็กปฐมวัยเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยการปฏิบัติจริงผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าจะส่งผลต่อพัฒนาการอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพัฒนาการการเรียนรู้ที่จะทำงานด้วยตนเอง สังคม อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา และร่างกาย นอกจากนี้เด็กยังซึมซับเกี่ยวกับการสร้างนิสัยที่ดี และบูรณาการทั้งองค์ความรู้ เจตคติ แล้วนำไปใช้ในการดำรงชีวิต สามารถดูแลตนเอง อยู่ร่วมกันกับครอบครัว พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมตามบริบทวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ในสังคมและชุมชนนั้นๆ เมื่อมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีการดำรงชีวิตของเด็กไทย จึงสามารถธำรงรักษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยให้ยั่งยืนอยู่คู่คนไทยและชาติไทยต่อไปได้ การนี้พ่อแม่ ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อการเชื่อมโยงทักษะชีวิตของเด็กจากห้องเรียนสู่การดำเนินชีวิตที่บ้านอย่างเป็นเอกภาพ ดังนั้นการประสานร่วมมือระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครู จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาเด็กให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อวิถีชีวิตที่ดีงามของเด็กไทย(จิระพันธุ์ พูลพัฒน์ 2544 : 8)

5.1 การเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย

ลิลแลนด์ (Liland 2006 : 176 อ้างถึงใน<http://www.montessori.science.org>) มอนเตสซอรีเชื่อว่าเด็กมีสิทธิในการพัฒนาบุคลิกภาพในการเรียน มีอิสระในการทำกิจกรรมสำรวจโลกสำหรับตัวเอง และเรียกร้องสิทธิในการที่จะมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีวิธีการควบคุมตนเองให้ทำงานได้สำเร็จ เรียนรู้ที่จะรับผิดชอบต่อตนเองเป็นเบื้องต้นแรก และต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ค้นพบตนเอง และมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. พัฒนาการการเรียนรู้ในการทำงานด้วยตนเองอย่างมีความรับผิดชอบในการที่จะควบคุมตนเองให้ทำงานได้สำเร็จ
2. พัฒนาการด้านสังคม ด้วยความรู้ในการมีจิตสังคมที่แท้จริงในห้องเรียน รู้บทบาทและหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่ม รู้จักช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม ทักษะทางสังคม จะได้รับการพัฒนาตามวัย และมีวินัยในตนเอง
- 3 พัฒนาการทางด้านอารมณ์และจิตใจ ด้วยการเป็นผู้ที่มีจิตใจที่สงบ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักควบคุมตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักการรอคอยโอกาสของตนเอง มีอารมณ์ที่เหมาะสม
4. พัฒนาการทางด้านสติปัญญา ด้วยการรู้จักแยกแยะ มีความคิดริเริ่ม การรู้จักตัดสินใจ และแก้ปัญหาทางเลือกอย่างอิสระ
5. พัฒนาการทางด้านร่างกาย ทักษะกลไก จะได้รับการดูแล และพัฒนาทั้งกล้ามเนื้อเล็ก กล้ามเนื้อใหญ่ และสมดุขของร่างกาย รวมถึงการดูแลและรักษาสุขภาพให้ร่างกายเจริญเติบโตอย่างถูกสุขลักษณะ และมีสุขนิสัยที่ดีในการทำกิจวัตรประจำวัน

5.2 สื่อการเรียนการสอนประเภทหนังสือเสริมประสบการณ์

การจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์หรือหนังสือเสริมการอ่าน (กรมวิชาการ. 2534 : 87- 89) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของหนังสือเสริมประสบการณ์ไว้ดังนี้คือ

1. หนังสือเสริมประสบการณ์เป็นสื่อการเรียนการสอนทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาประเภทสิ่งพิมพ์ชนิดหนึ่งกรมวิชาการจัดทำขึ้น รวมทั้งที่สำนักพิมพ์เอกชน จัดทำและเสนอให้กรมวิชาการตรวจเพื่ออนุญาตใช้ใน โรงเรียน
2. หนังสือเสริมประสบการณ์ คือหนังสือที่กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตให้ใช้ในโรงเรียนได้ แต่มิได้กำหนดให้เป็นแบบเรียน หนังสือประเภทนี้โรงเรียนควรจัดหาไว้บริการครูและนักเรียนในโรงเรียนได้

นอกจากนี้ (กรมวิชาการ. 2534 : 87- 89) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของหนังสือประเภทนี้ที่มีลักษณะดังนี้

1. การศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง
2. ความสนุกสนานเพลิดเพลิน ความซาบซึ้งในคุณค่าของภาษา
3. การเสริมสร้างทักษะและนิสัยรักการอ่าน
4. การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น

หนังสือเสริมประสบการณ์หรือหนังสือส่งเสริมการอ่านจะแยกประเภท ได้ดังนี้

1. หนังสืออ่านนอกเวลา คือหนังสือที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียน สำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน

2. หนังสืออ่านเพิ่มเติม คือหนังสือที่มีสาระอิงหลักสูตร สำหรับให้นักเรียนอ่านเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัย และความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

3. หนังสืออุเทศ คือหนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียน การเรียบเรียงหนังสือประเภทนี้เป็นหนังสือเชิงวิชาการ

4. หนังสือส่งเสริมการอ่าน คือหนังสือที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เป็นไปในทางส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดทักษะในการอ่านและนิสัยรักการอ่านมากขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน

นักวิชาการและนักศึกษาก็ให้ความหมายของหนังสือส่งเสริมการอ่านไว้ ดังนี้

บันลือ พฤษะวัน (2536 : 37) หนังสือส่งเสริมการอ่าน เป็นหนังสืออ่านประกอบที่มุ่งให้เรียน ได้มีโอกาสใช้คำจากที่เรียนมา มาใช้ในรูปแบบที่แปลกแตกต่างไปจากรูปเดิม ซึ่งรวมทั้งหนังสือที่มุ่งปูพื้นฐานความพร้อมในการอ่านของเด็กแรกเรียนด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คล้ายคลึงกับการทบทวนการอ่านอีกแบบหนึ่งนั่นเอง

ถวัลย์ มาศจรุส (2535 : 11) กล่าวว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน คือหนังสือที่มุ่งให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะการอ่านไปในตัว โดยมีเนื้อหาสาระที่ไม่ขัดต่อประเพณีวัฒนธรรม และศีลธรรม คิงามของสังคม เป็นหนังสือที่ให้ประโยชน์ในแง่ความรู้ ความคิด ปรัชญาและบันเทิง ซึ่งอาจจะเป็นหนังสือ สารคดี เรื่องสั้น นวนิยาย วรรณกรรมเยาวชน เป็นต้น”

จินตนา ไบกาชุย (2534 : 20) กล่าวว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน คือหนังสือที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เน้นไปทางส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และนิสัยรักการอ่านยิ่งขึ้นอาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่มีลักษณะไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณี และศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ ความคิด มีคติ และมีสารประโยชน์

วีระ ต้นตระกูล และคณะ (2531 : 38) กล่าวว่า หนังสืออ่านประกอบ นอกเหนือไปจากหนังสือแบบเรียนโดยตรง ใช้ภาษาต่างๆ พอที่จะเข้าใจได้ ไม่มีสำนวนโวหารอย่างผู้ใหญ่อัดข้อความที่เด็กไม่สนใจออก คำเรื่อง และวิธีดำเนินเรื่องไม่ซับซ้อน

จนเกินไปความยาวพอเหมาะกับความสนใจของเด็ก และที่สำคัญต้องมีภาพประกอบด้วย มีลักษณะชวนให้อ่าน ดึงดูดความสนใจของเด็กสามารถให้ความรู้ ความบันเทิง

วิริยะ สิริสิงห์ (2537 : 12) กล่าวว่า เป็นหนังสือที่ช่วยให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความเชื่อมั่นต่อชีวิตที่ดำรงอยู่ หนังสือเด็กที่ดีไม่เพียงแต่ทำเรื่องยากให้ง่ายทำเรื่องจืดชืดให้สนุกสนานมีชีวิตชีวาเท่านั้น ยังจะต้องเพิ่มความตื่นตาตื่นใจลงไปในเรื่องอีกมาก ไม่ว่าจะเรื่องนั้นๆจะเป็นจริงหรือเพื่อฝันก็ตาม

ลำลี รักสุทธิ (2544 : 58) ได้ให้ความหมายของ หนังสือส่งเสริมการอ่านไว้ว่าหนังสือส่งเสริมการอ่าน คือ หนังสือที่มุ่งเน้นให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะการอ่านไปในตัว โดยมีเนื้อหาสาระที่ไม่ขัดต่อประเพณี วัฒนธรรมและศีลธรรมอันดีงามของสังคม เป็นหนังสือที่ให้ประโยชน์ในแง่ความรู้ ความคิด ปรัชญาและบันเทิง ซึ่งอาจจะเป็นหนังสือเรื่องสั้นๆ เช่น นิทาน คำานาน นิยาย นวนิยาย สารคดี วรรณกรรมเยาวชน เป็นต้น และลักษณะของหนังสือควรมีรูปเล่มสวยงาม มีภาพประกอบที่สดใส

ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่อ่านแล้วทำให้ผู้อ่านเกิดความรู้ ความคิด จินตนาการสร้างสรรค์ อยากรู้อยากอ่านเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมทักษะ การอ่านมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งเสริมนิสัยรักการอ่านให้มากขึ้น

ลักษณะของหนังสือสร้างเสริมประสบการณ์หรือหนังสือส่งเสริมการอ่าน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 38-39) ได้กล่าวไว้ถึงลักษณะทั่วไปของหนังสือส่งเสริมการอ่านว่า

1. มีภาพประกอบ คือหนังสือส่งเสริมการอ่านจะต้องมีภาพประกอบเนื้อหา โดยเฉพาะหากเป็นสำหรับเด็กเล็กจะมีภาพทุกหน้า สีและขนาดของภาพจะต้องเหมาะสมกับวัยและจิตวิทยาของเด็ก

2. การเขียนตัวอักษร ลักษณะของตัวอักษรต้องเป็นไปตามรูปแบบที่ถูกต้องและอ่านง่ายขนาดและสีเหมาะสมกับวัยของเด็ก

3. ความยาวของเรื่อง ความยาวที่นิยมเขียนทั่วไป คือ 16-24 หน้าและในแต่ละหน้าไม่ควรมียาวความมากนัก เพราะความสนใจของเด็กจะมีในระยะสั้นๆถ้ายาวเกินไปเด็กจะเบื่อ

ลักษณะของหนังสือส่งเสริมการอ่านจะ สรุปได้กว้างๆ เป็น 5 ประการคือ

1. เรื่องสำหรับเด็กต้องสั้นกว่าเรื่องของผู้ใหญ่

- ได้
2. ภาพประกอบเรื่องสำหรับเด็ก มีบทบาทมากกว่าผู้ใหญ่ ซึ่งจะมีหรือไม่มีก็ได้
 - 3.เค้าโครงเรื่องสำหรับเด็กง่ายกว่าเรื่องของผู้ใหญ่เป็นเรื่องธรรมดาที่ไม่ซับซ้อนมาก
 4. เรื่องสำหรับเด็กเน้นในด้านบทบาทการกระทำของตัวละครมากกว่าความรู้สึก
 5. ตัวเอกของเรื่องมักจะเป็นเด็ก หรือสัตว์

ความสำคัญของหนังสือส่งเสริมการอ่าน

หนังสือส่งเสริมการอ่านเป็นสื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง

กระทรวงศึกษาธิการ

ส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดทำ เพื่อเป็นความรู้เสริมประสบการณ์แก่นักเรียน

จินตนา ไบกาชูกี (2534 : 27-29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหนังสือส่งเสริมการอ่าน ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เด็กได้รับความบันเทิง สนุกสนานเพลิดเพลิน สนองความต้องการของเด็ก
2. ช่วยสร้างความคิดคำนึงและความคิดสร้างสรรค์ให้แก่เด็ก
3. ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ด้านภาพของคำาน ให้เจริญตามวัย
4. ช่วยปลูกฝังคุณธรรม เจตคติ และแบบอย่างอันพึงปรารถนาให้บังเกิดแก่เด็ก
5. ช่วยให้ผู้เด็กรู้จักการอ่านหนังสือ อ่านหนังสือเป็น อ่านหนังสือเก่ง เกิดนิสัยรักการอ่าน ดำรงอยู่ตลอดไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่เด็กในอนาคต ในแง่ที่รู้จักใช้การอ่านเป็นเครื่องมือหาความรู้
6. ช่วยทดแทนความรู้สึกที่เด็กขาดหายไป
7. ช่วยให้ผู้เด็กอ่านหนังสือที่มีเนื้อหาสาระเหมาะกับวัยเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าหนังสือส่งเสริมการอ่าน มีความสำคัญสำหรับเด็กมาก เพราะเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน ฝึกการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาการใช้ภาษาของเด็ก ฝึกให้เด็กเลือกอ่านหนังสือตามความสนใจ และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อีกด้วย

ประเภทของหนังสือที่ส่งเสริมการอ่าน

การแบ่งประเภทของหนังสือส่งเสริมการอ่าน (หนังสือเด็ก) นั้น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งไว้หลายลักษณะ เช่น

1. แบ่งโดยยี่ฉวีวิธีเขียนเป็นหลัก
2. แบ่งโดยยี่ฉวีรูปแบบของหนังสือเป็นหลัก
3. แบ่งโดยยี่ฉวีวัยของเด็กเป็นหลัก

วินัย รอดจ่าย (2534:9) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำหนังสือเด็ก ได้แบ่งหนังสือส่งเสริมการอ่านออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทบันเทิงคดี คือหนังสือที่แต่งขึ้นเพื่อให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่เด็กเป็นได้ทั้งร้อยแก้ว และร้อยกรอง แบ่งออกได้ ดังนี้

- 1.1 นิทาน
- 1.2 นวนิยาย
- 1.3 เรื่องสั้น
- 1.4 เรื่องแปล
- 1.5 การ์ตูน

2. ประเภทสารคดี คือหนังสือที่ให้ความรู้แก่เด็ก แบ่งออกได้ ดังนี้

- 2.1 สารคดีทั่วไป
- 2.2 สารคดีชีวประวัติ
- 2.3 สารคดีท่องเที่ยว

3. ประเภทร้อยกรอง คือ หนังสือประเภทบันเทิงคดีอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน แบ่งออกได้ ดังนี้

- 3.1 ร้อยกรองสำหรับเด็ก แบ่งออกได้ดังนี้
 - 3.1.1 เพลงกล่อมเด็ก
 - 3.1.1 เพลงปลอบเด็ก
- 3.2 ร้อยกรองสำหรับเด็กรุ่นเยาว์ ยังแบ่งออกได้
 - 3.2.1 เพลงประกอบการเล่นของเด็ก
 - 3.2.2 ปริศนาคำทาย
 - 3.2.3 บทกลอนสอนใจวัยรุ่น

การแยกประเภทหนังสือส่งเสริมการอ่านอาจแยกประเภทตามลักษณะการเขียนได้ดังนี้

1. รูปแบบอธิบาย, สามารถจำแนกแยกย่อยออกไปได้หลายรูปแบบ เช่น
 - 1.1 การเขียนให้ความหมาย
 - 1.2 การเขียนนอกเหตุผล
 - 1.3 การเขียนอภิปราย
 - 1.4 การเขียนเปรียบเทียบ
 - 1.5 การเขียนแสดงกระบวนการ
 - 1.6 การเขียนเสนอปัญหาและการแก้ปัญหา
 - 1.7 การเขียนวิเคราะห์
 - 1.8 การเขียนตามเกณฑ์หรือประเภท
2. รูปแบบพรรณนา
3. รูปแบบบรรยาย
4. รูปแบบนิยายหรือนิทาน
5. รูปแบบคำประพันธ์

ส่วนใหญ่หนังสือที่มุ่งเสนอความรู้ ความคิดรวบยอด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Information Books) มักจะนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบอธิบายความหมาย มากกว่ารูปแบบอื่น และโดยทั่วไปแล้วหนังสือเล่มหนึ่งมักจะเสนอเนื้อหามากกว่ารูปแบบเดียว

รูปแบบของหนังสือส่งเสริมการอ่าน

หนังสือโดยทั่วไป จะมีรูปแบบหรือรูปร่างเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า แต่หนังสือส่งเสริมการอ่านจะมีรูปแบบอยู่ 4 รูปแบบด้วยกัน (ถวัลย์ มาศจรัส. 2535:31) ดังนี้

1. หนังสือ Die-cut เป็นหนังสือที่ตัดเป็นรูปต่างๆ เช่น วงกลม รูปดาว รูปรถ รูปกระดาษ
2. หนังสือ PoP-up คือหนังสือสามมิติ เมื่อเปิดหนังสือออกมาจะมีรูปต่าง ๆ ยื่นขยายออกมาจากหน้าหนังสือ เป็นภาพบ้านยื่นออกมา มีประตู หน้าต่าง ที่เปิดได้ เป็นภาพสัตว์ที่ถูกขยับขึ้น นอน ใน ต่างประเทศที่มีการพิมพ์ก้าวหน้า หนังสือประเภทนี้ มีเสียงประกอบด้วย
3. หนังสือ Up-right คือ หนังสือแนวตั้งปกติ
4. หนังสือ Obiomg เป็นหนังสือแนวนอนทั่ว ๆ ไป

ลักษณะของหนังสือส่งเสริมการอ่าน

วินัย รอดจ่าย (2534 : 9) ได้สรุปลักษณะหนังสือส่งเสริมการอ่านที่ดี ไว้ดังนี้

1. ด้านเทคนิคการพิมพ์ และการจัดรูปเล่ม การจัดพิมพ์ภาพและตัวอักษรนั้น ต้องชัดเจน ปกติต้องสวยงาม ดึงดูดความสนใจเด็ก ขนาดรูปเล่มเหมาะสมกับความต้องการของเด็ก คุณภาพของกระดาษต้องดี ขนาดตัวอักษรเหมาะสมกับวัยของเด็ก การจัดหน้าหนังสือดูโปร่งตา ภาพกับตัวอักษรไม่ทับกัน และชื่อเรื่องดึงดูดความสนใจของเด็ก

2. ด้านเนื้อหา เนื้อหาน่าสนใจมีความสนุกสนาน ความยากง่าย เหมาะสมกับวัย เนื้อหาต้องถูกต้อง การดำเนินเรื่องควรเร้าใจชวนให้ติดตาม เนื้อหาของเรื่องในแง่ของความสัมพันธ์จะต้องเหมาะสมกับวัยของเด็กเป็นอย่างมาก ไม่ยากเกินไป ในเด็กแต่ละวัย ประโยชน์และแง่คิดหลังจาก การอ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว เด็กจะได้รับประโยชน์จากการและแง่คิดหลังจาก การอ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว เด็กจะได้รับประโยชน์จากการอ่าน ไปแล้วอย่างไรบ้างและสำนวนภาษาจะต้องเหมาะสมกับวัยของเด็กเป็นอย่างยิ่ง

3. ด้านภาพประกอบ ปกติแล้วหนังสือส่งเสริมการอ่านจะมีภาพประกอบเกือบทุกหน้า ไม่ว่าจะเป็นบันฑิต ศาสตราหรือร้อยกรอง ภาพประกอบนั้นจะต้องมีสีสันสวยงามวาดอย่างประณีต สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่อง ภาพต้องถูกต้องขนาดภาพเหมาะสมกับขนาดของรูปเล่มแบละน่าสนใจ

จินตนา ไบกาซูยี (2534 : 85-95) ได้เสนอแนะลักษณะของหนังสือส่งเสริมการอ่านที่ดี ดังนี้

1. ไม่สอนโดยตรง อย่าให้เด็กเข้าใจว่าโกกำลังถูกสอน
2. จุดประสงค์ของเรื่องชัดเจน ต้องการให้เด็กรู้อะไร ต้องให้ชัดเจน
3. คุณค่าของเรื่อง ต้องมีแก่น ความคิดรวบยอดที่ดี
4. เนื้อเรื่องที่ดี ชวนอ่านให้คิดสอนใจ สนุกสนาน เพติดเพลิน
5. รสของเนื้อหา อาจรัก ขมเปรี้ยว หวาน ชื่นบาน ตามรสนิยมความชอบของเด็ก

เด็ก

6. ตัวละคร ต้องมีการเคลื่อนไหว อุปนิสัยใจคอดี
7. การตั้งชื่อเรื่อง ให้สะดุดตา สะดุดใจ สร้างความสนใจ สะเทือนใจ
8. การสร้างฉาก ต้องเป็นฉากสมจริง เป็นไปได้ กลมกลืนกับเรื่อง ยุคสมัย
9. ยุคสมัยหรือเวลาที่เกิดเรื่องขึ้น ต้องให้สอดคล้องกับฉาก ตัวละคร
10. กลวิธีการเขียนเพื่อเสนอเนื้อหา อาจเขียนบรรยายได้หลายรูปแบบแล้วผู้

เขียนแต่ละคน

11. การเขียนเรื่องความรู้ ควรให้ข้อเท็จจริง ข้อมูลจริงแต่ควรให้เขียน

สนุกสนาน

12. มีโครงเรื่องที่ดี ไม่ซับซ้อน มีตัวละครน้อย เดินเรื่องต่อเนื่องเคลื่อนไหวชัดเจนเห็นได้ว่าลักษณะของหนังสือส่งเสริมการอ่าน จะต้องดีพร้อมทั้งด้านรูปเล่ม เนื้อหาและภาพประกอบซึ่งตัดทำได้อะเอียดนัก โดยเฉพาะในประการที่ 4 คุณภาพในการเขียนเรื่องหนังสือเด็กจะมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อเด็ก จะต้องเป็นเรื่องราวที่มีเนื้อหาสาระให้ความรู้ ควบคู่ไปกับคุณธรรม

ประโยชน์ของหนังสือส่งเสริมการอ่าน

งามนิง คำปลิว (2539 : 13-14) กล่าวถึงประโยชน์ของหนังสือส่งเสริมการอ่านว่า

1. ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ของหนังสือส่งเสริมการอ่าน
2. ช่วยให้ผู้เรียนรู้ทฤษฎี หลักการ เนื้อหา หรือกิจกรรมต่างๆ ได้ดีขึ้นเกิด

ความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง

3. ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของเนื้อหาวิชาที่เรียนกับความต้องการของ

ตนเอง

4. ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิดกระจ่าง แยะเป็นระเบียบขึ้น

5. ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามที่พึงประสงค์

6. ช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียนและการนำความรู้ไปใช้

ให้เป็นประโยชน์

7. ช่วยขยายและเพิ่มพูนขอบเขตของประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวาง

มากขึ้น

8. ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียน

ด้วยตนเอง

9. ช่วยให้ผู้สอนสามารถสอนได้บรรลุจุดมุ่งหมาย

10. ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบ แตกต่างกัน

11. เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้สอน สอนได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

12. ช่วยให้นักเรียนมีสมรรถภาพในการอ่านสูงขึ้น

13. ช่วยให้นักเรียนเกิดพัฒนาการทางภาษา

14. ช่วยให้นักเรียนเกิดพัฒนาการอ่าน

15. ช่วยให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

16. ช่วยให้นักเรียนมีนิสัยรักการค้นคว้าหาความรู้

17. ช่วยให้นักเรียนมีความรู้กว้างขวางขึ้น

18. ส่งเสริมจินตนาการของนักเรียน

อภิธรรม วีระสมิท (2544 : 19) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ หนังสือส่งเสริมการอ่านสำหรับเด็ก ดังนี้

1. หนังสือเป็นเครื่องช่วยพัฒนาเด็ก เพราะการอ่านหนังสือทำให้เด็กมีความรู้กว้างขวาง เกิดจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาดรอบรู้ มีชาวปัญญาไหวพริบดี

2. หนังสือเป็นอาหารสมองที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับเด็ก เนื่องจากเด็กเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสมอง การที่เด็กอ่านหนังสือที่เหมาะสมกับวัย จะช่วยให้เด็กพัฒนาการด้านสติปัญญาและอารมณ์ดีขึ้น

3. หนังสือเป็นเพื่อนแก้เหงา ช่วยทดแทนสิ่งที่เด็กขาด เป็น ความรู้สึกว่ามีปมด้อย ทำให้เด็กเกิดความอบอุ่นทางใจ ผ่อนคลาย ความตึงเครียด และได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประโยชน์ของหนังสือส่งเสริมการอ่านด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยในด้านการสอนของครู ทำให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เสริมสร้างทักษะทางการอ่านได้เป็นอย่างดี

รูปแบบของการเขียนหนังสือเสริมประสบการณ์ (กรมวิชาการ, 2534 : 67-72) หนังสือเสริมประสบการณ์อาจจัดทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้เขียน จุดมุ่งหมายและธรรมชาติของเนื้อหาหนังสือตลอดจนวัยและประสบการณ์ของผู้อ่านอาจจำแนกประเภทของการเขียนหนังสือเสริมประสบการณ์ได้ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเรียงความ (Exposition) รูปแบบเรียงความสามารถจำแนกแยกประเภทย่อยออกไปอีกได้หลายรูปแบบ เช่น

1.1 การเขียนอธิบาย

1.2 การเขียนบรรยาย

1.3 การเขียนอภิปราย

1.4 การเขียนเปรียบเทียบ

1.5 การเขียนสืบค้น

1.6 การเขียนแก้ปัญหา

- 1.7 การเขียนวิเคราะห์
- 1.8 การเขียนพรรณนา
2. รูปแบบนิทาน (narrative)
3. รูปแบบนิยาย (fiction)
4. รูปแบบคำประพันธ์ (poets)

สรุปได้ว่าสื่อการสอนกับเด็กปฐมวัยศึกษาเน้นการจัดพัฒนาการเรียนรู้อารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการทางด้านอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางด้านสติปัญญา พัฒนาการทางด้านร่างกาย ของแต่ละบุคคลตามวัย

บริบทเทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติความเป็นมา

ตำบลโนนตาลเดิมขึ้นอยู่กับตำบลโนนรัง ซึ่งตำบลโนนรังแต่เดิมมีทั้งหมด 17 หมู่บ้าน โดยมี นายสำราญ จอมคำสิงห์ เป็นกำนัน เมื่อปี พ.ศ. 2509 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองขึ้น เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยมีการแบ่งแยกตำบล เป็นตำบลโนนตาล มีทั้งหมด 9 หมู่บ้าน ประกอบด้วยบ้านหนองบัว หมู่ที่ 1 บ้านหัวโนนตาล หมู่ที่ 2 บ้านโนนม่วง หมู่ที่ 3 บ้านหนองคือ หมู่ที่ 4 บ้านโพนศรี หมู่ที่ 5 บ้านโนนเหลี่ยม หมู่ที่ 6 บ้านอีเม้ง หมู่ที่ 7 บ้านหนองคือ หมู่ที่ 8 บ้านป่ายาง หมู่ที่ 9 โดยมี นายโสวัตน์ ศรีทอง เป็นกำนัน ปี พ.ศ. 2533 ได้มีการแบ่งแยกหมู่บ้าน จากหมู่ที่ 2 บ้านหัวโนนตาล เป็นหมู่ 10 บ้านโนนตาลน้อย โดยมี นายนที นนท์พิทักษ์ เป็นผู้ใหญ่บ้าน และได้ประกาศจาก "สภาตำบล" เป็น "องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล" เมื่อวันที่ 23 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ต่อมา นายสถิตชัย ฉิมสา เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 ถึง พ.ศ. 2550 จากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ได้มีการดำเนินการจัดตั้งและเปลี่ยนแปลง ยกฐานะจาก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เป็น "เทศบาลตำบลโนนตาล" เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเทศบาลตำบลโนนตาล ประกาศ ณ วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 แล้วได้มีการจัดการเลือกตั้งใหม่ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2551 โดย นายสถิตชัย ฉิมสา ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีตำบลโนนตาล

การปกครอง

มีการปกครอง 2 รูปแบบคือ

1. การปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งเขตการปกครองเป็น 10 หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้าปกครอง โดยมีกำนันเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในตำบล ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองพื้นที่ พ.ศ. 2547

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทศบาลตำบลโนนตาล ทำหน้าที่บริหารราชการในเรื่องของการพัฒนาตำบลโนนตาล

ที่ตั้งและขนาด

เทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของอำเภอเมืองร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ระยะทางประมาณ 9 กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 9 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 20.23 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,643 ไร่ ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลโนนตาล ตั้งอยู่ที่หมู่ 10 บ้านโนนตาลน้อย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
 ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอธวัชบุรี
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนตาล ต้องการอะไรในอนาคต คือคำตอบที่วิสัยทัศน์จะต้องตอบสนอง โดยความเห็นชอบของผู้บริหารท้องถิ่น ประชาคม และ ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นทิศทางการพัฒนาในอนาคตของตำบลโนนตาล เป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของท้องถิ่น ปรัชญาแนวความคิดในการบริหารของเทศบาลตำบลโนนตาล

1. มุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดบนหลักการและเหตุผล

2. บริหารอำนาจมาจากประชาชน บริหารจัดการโดยตัวแทนของประชาชน และเพื่อประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3. พัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการ ของสังคมในบริบทของคนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเอง และเจตนารมณ์

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโนนตาล

โนนตาลชุมชนนำอยู่ บริหารควบคู่คุณธรรม เน้นเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานประเพณี วัฒนธรรมเด่น เน้นคนเป็นศูนย์กลาง สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจสดใส ร่วมใจพัฒนายั่งยืนแบบบูรณาการ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

อุ้มคนเล็ก จูงมือคนกลาง ชี้ทางคนโต

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และสาธารณูปโภคพื้นฐานให้กับประชาชน

2. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

3. จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างสู่ชุมชนให้เพียงพอ

4. ส่งเสริม อนุรักษ์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

6. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

7. บำรุงและส่งเสริมเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพของราษฎร

8. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน และพัฒนาฝีมือแรงงานสู่สากล

9. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

10. ส่งเสริมให้ราษฎรมีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง

11. ป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด

12. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. พัฒนาบุคลากรของทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทัน

เหตุการณ์

เทศบาลตำบลโนนตาล อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่ ณ หมู่ 10 บ้านโนนตาลน้อย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล เป็นเทศบาลตำบลโนนตาล เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยนายสถิตย์ชัย นิมสา ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีคนแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยส่วนการงานจำนวน 3 ส่วน ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 37 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 22 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 คน ครูศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 4 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 87 คน เทศบาลตำบลโนนตาล ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญ โดยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อจัดประสบการณ์สำหรับ เด็กปฐมวัยศึกษาเน้นการจัดการเรียนรู้อิงด้าน อารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการทางด้านอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางด้านสติปัญญา พัฒนาการทางด้านร่างกาย ของแต่ละบุคคลตามวัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

แก้วใจ แสนโสม (2551 : 81-92) ได้ศึกษาการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ บ้านหนองนกเขียน โดยการใช้วงจรคุณภาพเดมมิง และการวางแผนมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยรวมละรายด้านทั้ง 5 ด้านคือ การค้นหาปัญหา การวางแผน การแก้ไขปัญหา การประเมินผลและการแก้ไขปัญหาในระดับมากที่สุดและเพิ่มขึ้นจากการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีผลการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบระดับดี การพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีประสิทธิผลทำให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามวงจรเพิ่มขึ้น และมีผลทำให้การดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ จึง

ควรสนับสนุนให้มีการนำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กอื่น หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันได้

คมสันต์ ก้านจักร (2552 : 97) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โรงเรียน โนนป่าจิววิจิตรวิทยา อำเภอสหพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต1 พบว่า การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โรงเรียน โนนป่าจิววิจิตรวิทยา อำเภอสหพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต1 กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เป็นอย่างดีและสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็น สื่อการเรียนรู้ คือ ชุดสร้างความรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ได้ ครูมีความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในระดับมากที่สุดและเห็นความสำคัญจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอื่น ๆ ต่อไป

คณะวิจัยของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี(2545 : 38-44)จัดกิจกรรมและสร้างกลไกตามหลักการดังกล่าวประกอบด้วย การพัฒนาครูให้เป็นผู้รักการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การพัฒนาครูให้ได้รู้จักการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนางานต่าง ๆ ร่วมกันการพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน และการพัฒนาครูให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

คงเดช หรบวรรณ(2552:118-120) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนของ โรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีธิ สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันครูส่วนใหญ่ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม คือ การสอนแบบบรรยาย จัดกิจกรรมโดยไม่คำนึงถึงความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ไม่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ไม่ค่อยส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูยังไม่ให้ความสำคัญต่อจุดประสงค์การเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดในแต่ละเรื่อง ครูขาดความรู้ ความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการเชื่อมโยงวิชาต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กัน จึงได้ดำเนินการพัฒนาครู โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน

หลังจากการดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่า จากการประชุมเชิงปฏิบัติการของครูกลุ่มเป้าหมาย เกิดการพัฒนาและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการประกันคุณภาพ การศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เทคนิคการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และการสร้างเสริมนิสัยรักการอ่าน ตลอดทั้งกระบวนการเขียนแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากประชุมเชิงปฏิบัติการและจากผลการนิเทศภายใน ส่งผลให้ครูทุกคนสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากเดิมมาเป็นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 83.37

สุรเชษฐ์ พลละเอิ้น (2545 : 10) ได้ศึกษาการพัฒนาครูประถมศึกษิตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ว่า ครูต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ด้านการเรียนการสอน เรียนรู้ด้านหลักสูตร และด้านสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของ โรงเรียนซึ่งครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการสอนผ่านการอบรมหลายหลักสูตรและต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างทำให้ไม่ กระจือหรือร้อนที่จะขวนขวายความรู้เพิ่มเติม จึงอาจส่งผลให้ผลการประเมิน

ปวีณา ลำพวย (2544 : 178) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูในการ พัฒนาคณะเองให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่าครูมีความต้องการที่พัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร และด้านสื่อ การเรียนการสอน

เพลินดา อิทธิสานต์ (2548 : 82-94) ได้ศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จศูนย์เด็กเล็ก นำอยู่โดยศึกษาการสุมตัวอย่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งที่ผ่านการประเมินศูนย์เด็กเล็กนำอยู่ ระดับพื้นฐาน ระดับดี ระดับดีมาก จากทุกภาคของประเทศ จำนวน 32 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของศูนย์เด็กเล็กระดับดี และดีมากประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ 1 การรับรู้เกี่ยวกับศูนย์เด็กนำอยู่โดยมีผู้ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับได้รับรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับงานนั้น ๆ เป็นที่กระจ่างชัด รับรู้ว่าเป้าหมายสุดท้ายจะเกิดอะไร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ ใคร ตนเองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร ทั้งบทบาทเฉพาะบุคคลและบทบาทการประสานงาน

ร่วมกันความรู้เหล่านี้ย่อมมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลได้ 2) ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเด็กและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งความรู้ที่ได้ศึกษาในระบบ จากประสบการณ์ในการเลี้ยงดูเด็ก จากคำแนะนำระหว่างกรณีพิเศษ ตามงานเข้าที่ หรือจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการ 3) ความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกหน่วยของสังคม

ฐิติวรรณ บุญวีรบุตร (2545 : 46-58) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2545 ในโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยาเขตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ด้านครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ระดับปานกลาง และด้านที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เวลาที่ใช้ในการเตรียมการสอนไม่เพียงพอ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก และขาดความรู้ความเข้าใจ

2. ด้านหลักสูตร ทั้งโดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยด้านที่มีปัญหาสูงสุด 2 ระดับแรกคือ ขาดเอกสารคู่มือประกอบหลักสูตรที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน และครูไม่เข้าใจหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540

3. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยและด้านที่มีปัญหามาก 3 ระดับมากที่สุดคือ กิจกรรมที่มุ่งเน้นที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้สัมผัสกับธรรมชาติอย่างแท้จริง ครูขาดการเตรียมแผนการจัดประสบการณ์ก่อนทำการสอนที่หลากหลายในกระบวนการเรียนการสอน

สิริมา ภิญ โณอินตพงษ์ (2545 : 89-99) ได้วิจัยศึกษาภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในประเทศไทยพบว่า

1. ด้านการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยจำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีศักยภาพในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ปรัชญาและเป้าหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย บุคลากรที่มีลักษณะเหมาะสมกับการเป็นครูปฐมวัย และการจัดการด้านอาคารสถานที่

2. ด้านคุณภาพที่บริการที่จัดให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียนรายด้าน โดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีศักยภาพด้านคุณภาพการบริการที่จัดให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก แนวการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการบริการที่ให้กับเด็กนักเรียน

3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมแล้ว โรงเรียนศักยภาพด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เด็กปฐมวัยร่าเริง ยิ้มแย้ม มีความสุขแสดงอารมณ์

เหมาะสมกับสถานการณ์ มีส่วนสูงและน้ำหนักเหมาะสมไปตามเกณฑ์ ช่วยเหลือตนเองได้
เหมาะสมกับสภาพและวัย การใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก ได้อย่างคล่องแคล่ว และ
ประสานสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ใช้ภาษาโต้ตอบ สนทนาได้
เหมาะสมกับวัย และมีวินัยในตนเองและมีความรับผิดชอบ

โดยสรุปงานวิจัยส่วนใหญ่พบปัญหาด้านด้านการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้าน
หลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การ
อบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก ให้มีความรู้ความ
เข้าใจ และสามารถผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ด้วย
ตนเองเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาต่อไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แม็คคอย (McCoy, 2003 : 2005-A) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาแผนปรับปรุงห้องถิ่นใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิธีการศึกษาในชั้นเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหภาพออกซฟอร์ด โครงการนี้ได้นำครู
ผู้ปกครองและผู้บริหาร โรงเรียนมารวมกัน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด
ประสิทธิภาพของแผนเหล่านี้ในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งโรงเรียนและเพื่อระบุว่า
โครงการนี้จะทำการปรับปรุงอย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้มาประชุมกันในกลุ่มงานใหญ่และ
กลุ่มภาระงานย่อย เพื่อทบทวนแผนปรับปรุงห้องถิ่น ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของนักเรียน
อันเป็นการสนับสนุนโปรแกรมใหม่และโปรแกรมเดิมที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งการแทรกแซง และ
เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ การนำไปใช้และการประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า
แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียนที่นำแผนปรับปรุงห้องถิ่นไปใช้นั้นต้องกล่าวถึง
ก่อนสร้างกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิรูป โรงเรียนซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม โรงเรียน เวลา
ที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่าง
เหมาะสม และการนำแผนไปใช้เมื่อใช้เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุง
ห้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ก็เชื่อมโยงความต้องการของนักเรียนกับ โอกาสที่
เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมี
วินัยในการประยุกต์ใช้บางประการและผลที่เกิดขึ้นต้องมองเห็นได้ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ
ประจำปีของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียนก็สามารถจะวิวัฒนาการไป
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือกันปฏิบัติได้

มอนตาเกล (Montague 1998 : 702- A) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของนักเรียนอนุบาลที่พูดสองภาษา พบว่าผู้ปฏิบัติต่าง ๆ คิดหาประสิทธิภาพของการสำรวจการเรียนรู้ 5 วิธีการของการใช้ 2 ภาษาของเด็กอนุบาลเพื่อจะได้เขียนได้ ขณะที่ใช้ 2 ภาษาจะผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักสูตรของโรงเรียน ข้อมูลที่รวบรวมประจำวันการได้ยิน และการบันทึกเทป การสัมภาษณ์นักเรียน ทดลองการเรียนรู้เพื่อวัดทักษะการมีส่วนร่วมในการพูดภาษาสเปน หรือฟังบ้างโดยสมาชิกครอบครัวเป็นระยะ ๆ การศึกษาแสดงให้เห็นว่าผลสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้ภาษาของเด็กอนุบาล พัฒนาการของการใช้ 2 ภาษาร่วมกันรวมถึงการคิดสร้างสรรค์จัดแบ่งผลประโยชน์ของตนเองและสาธารณะ กลุ่มขุนนางจำให้มีความสำคัญกับการอ่านออกเขียนได้มากในกระบวนการปฐมนิเทศในการจัดหลักสูตรนั้น ๆ

ครัตเชอร์ (Crutcher, 2003 : 2929-A) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาองค์กร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อค้นหาว่า ผู้ทำงานและผู้ร่วมวิจัยในกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานของรัฐด้านการพัฒนาเยาวชน คือ หน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย เรียนรู้วิถีจัดการกับปัญหาการพัฒนาองค์กรอย่างไรในทางที่ช่วยการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาภาวะผู้นำ วิธีการศึกษา ศูนย์การจัดขนาดกลางของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย ศูนย์หนึ่งในศูนย์ 11 ศูนย์ได้เชิญผู้ให้ความสะดวกในการวิจัยมาศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการคงอยู่และการขัดแย้งของสมาชิกหน่วยระหว่างสมาชิกหน่วยระหว่างสมาชิกหน่วยงานกับสมาชิกหน่วยและบุคลากรบางส่วน อันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งระบบหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย ทำสัญญาจ้างการดำเนินการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัญหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ทำการวินิจฉัยเบื้องต้น แล้วตั้งจุดประสงค์ของการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวางแผนและใช้การแทรกแซงตามด้วยการสะท้อนถึงการปฏิบัติและการวินิจฉัยต่อไป การวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนที่สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาองค์กรของ French และ Bell (1995) ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Earnest Stringer (1999) ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้ การแทรกแซง 2 ครั้ง (การเรียนรู้แบบห้วงเดียวและการสนทนา) ที่กลุ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติของบุคลากรได้เลือกมา มีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรที่ศูนย์ตามที่ผู้มีส่วนร่วมกลุ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการได้ให้เหตุผลไว้การผลิตความรู้ของกลุ่มผู้ทำงาน(ทีมการเรียนรู้) เพิ่มขึ้นตามผลของการมีส่วนร่วมในการสนทนาปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับหน่วยงานสัมพันธ์ของบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก ปรับปรุงดีขึ้นตามผลของการประชุมชนลงการประชุมที่นำโดยสมาชิกหน่วยช่วยแก้ปัญหาและการปฏิบัติการวางแผน

ลาร์คิน (Lakin 1992 : 397-A) ได้ศึกษาเรื่องผู้บริหาร โรงเรียนระดับก่อน ประถมศึกษา: กับมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาระดับ ก่อนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความความหวังและความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนก่อนประถมศึกษาที่สัมพันธ์กับการจัด โครงสร้างของหน่วยงาน และประสบการณ์ที่ ช่วยให้ผู้บริหารนั้นมีความเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งการศึกษาใน ครั้งนี้มีส่วนในการเตรียมผู้นำและกำหนดนโยบาย พร้อมกับรองรับความสามารถของผู้นำใน การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ทักษะความชำนาญและความเป็นผู้นำผู้วิจัยเลือก ศึกษาผู้บริหาร โรงเรียนก่อนประถมศึกษาที่ไม่พึงประสงค์และแสวงหากำไร จำนวน 16 คน ที่ อยู่ในเขตเมืองบอสตัน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนก่อนประถมศึกษามีบทบาท หน้าที่มากมาย ตั้งแต่งานการรักษาความสะอาด และพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัมพันธ์กับงบประมาณ และการได้รับการสนับสนุน และพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนก่อนประถมศึกษาได้รับการอบรม ทางการบริหารน้อยมาก ดังนั้นจึงอาศัยประสบการณ์ จากการเรียนและประสบการณ์ส่วนตัว ทำให้เรียนรู้แบบลองผิดลองถูก แต่ส่วนใหญ่ผู้บริหารเหล่านี้เคยเป็นรองผู้อำนวยการมาก่อน ลักษณะการบริหารจึงเป็นลักษณะแบบการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และผู้บริหารที่เป็นสตรีมักมี ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจ และการตอบสนองความต้องการของเพื่อร่วมงานนอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารขาดเพื่อน ในองค์กร แต่ก็โชคที่มีรองผู้อำนวยการ ช่วยแก้ปัญหาที่ยุ่ยยาก สลับซับซ้อนภายในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ในโรงเรียน

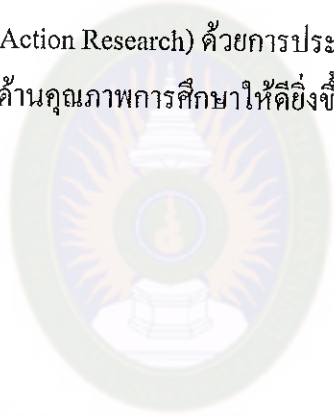
ลมีลิน (Lemelin, 2003 : 1166-A) ได้ศึกษาการสืบเสาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเครื่องมือพัฒนาหลักสูตรและวิชาชีพ ในพิพิธภัณฑน์ในจังหวัดควิเบ็ก แคนาดา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับนักการศึกษาด้านพิพิธภัณฑน์ MACM และความพยายามของนักการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรและ โอกาสที่จะสร้างด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพต่อไป เป็นการ สืบเสาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยในฐานะผู้สืบสวนสำคัญกลายเป็นผู้ ฝึกงานที่พิพิธภัณฑน์ MACMและมีส่วนร่วมในการศึกษาคั้งนี้ไปพร้อมๆ กับนักการศึกษา 9 คน และผู้ประสานงานอีก 1 คน ในการสืบเสาะครั้งนี้ ลักษณะของการปฏิบัติการศึกษา คือ การ พัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาวิชาชีพนั้น นำมาอย่างหลักฐานและทำการวิเคราะห์วิธีการวิจัย เชิงปฏิบัติการได้ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ยันทักภาคสนาม การเก็บรวบรวมบันทึกเรื่องเล่า ล้วน ๆ การสัมภาษณ์เชิงสนทนาแบบกึ่ง โครงสร้าง และการประชุมกลุ่มเป้าหมายโดยอาศัย แบบสอบถาม รายงานความก้าวหน้า และการเขียนวารสารทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า

ความหลากหลายในภูมิหลังและประสบการณ์ของนักการศึกษาที่พิพิธมิถหลังและประสบการณ์ของนักการศึกษาที่พิพิธภณท์ MACM ช่วยองค์ประกอบที่มีชีวิตชีวาในความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรด้วยความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวไปเร็วที่พิพิธภณท์ MACM นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงการร่วมของนักการศึกษาและมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาหลักสูตรและวิชาชีพ นอกจากนี้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้นักการศึกษาได้กำหนดคำถามวิจัยของตนเองขึ้น เพื่อสอบสวนองค์ประกอบของการปฏิบัติของตนยกตัวอย่าง เช่น การเข้าใจ การแสดงความเห็น ชัดแจ้ง และการสร้างการปฏิบัติของนักการศึกษาที่พิพิธภณท์ MACM ขึ้นใหม่เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดรูปแบบทางทฤษฎีการทำงานขึ้น (ตามทฤษฎีของ Wenger, 1998, 2000) สิ่งนี้ช่วยให้นักการศึกษาอยู่ในตำแหน่งที่ดีขึ้นจะกล่าวถึงการปฏิบัติของตนรวมทั้งสะท้อนและพบวิธีแก้ปัญหาการปฏิบัติและในทำนองเดียวกันก็พัฒนาทางวิชาชีพ

วอลล์เมิร์ต (Vollmert, 2003 : 2501-1) ได้ศึกษาการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความสะดวกแก่การพัฒนาแผนการปรับปรุงท้องถิ่น ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรงเรียน ที่ทำแผนการปรับปรุงท้องถิ่นประจำปีเสร็จเรียบร้อย 1 แผน ได้รับการทาบทามให้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการแบบร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อกำหนดแผนของตน แผนการปรับปรุงท้องถิ่น ได้ออกแบบเพื่อส่งเสริมข้อมูลทางประชากรศาสตร์และทางวิชาการของนักเรียนและทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการเงินแก่โปรแกรมและการแทรกแซงที่ออกแบบเป็นพิเศษ เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่แผนเหล่านี้ได้รับการออกแบบเป็นอย่างดี และตรงกับความต้องการ โดยความเป็นชอบของกลุ่มโรงเรียนนั้น แผนดังกล่าวไม่เป็นที่รู้จักแก่ครูและนักเรียน และองค์ประกอบส่วนใหญ่ของแผนไม่เคยถูกนำไปใช้เลย ผู้วิจัยให้ความสะดวกกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับขั้นตอนที่แยกกันในการตรวจสอบสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนทั้ง 2 นี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงประเด็น และการใช้แผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนำผู้บริหารครูและผู้ปกครองมาร่วมกันระบุ อภิปราย และกล่าวถึงด้านภาระงานทั่วทั้งโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างมาประชุมกันในกลุ่มทำงาน และ กลุ่มงานขนาดเล็กกว่า เพื่อทบทวนแผนปรับปรุงท้องถิ่นปัจจุบันตรวจสอบข้อมูลทางประชากรศาสตร์และทางวิชาการของนักเรียนซึ่งเป็นการสนับสนุนโปรแกรมใหม่ที่มีอยู่และการแทรกแซงรวมทั้งการพัฒนาแผนปฏิบัติ การไปใช้และการประเมิน โปรแกรมใหม่ ๆ ที่มีอยู่และการแทรกแซง ผลการศึกษาพบว่า มีแนวความคิดที่เกิดขึ้น 5 แนว ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายต้องพิจารณาในขณะที่พัฒนากระบวนการแบบ

ร่วมมือกันปฏิบัติ ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาและตารางปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลทาง
 ประชากรศาสตร์และทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสม การมีส่วนร่วมของครูและ
 ผู้ปกครองและการนำแผนการปรับปรุงท้องถิ่นไปใช้ การวิจัยเชิงปฏิบัติมีการแสดงให้เห็นว่า
 เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งสำหรับโรงเรียนที่จะกล่าวถึงอุปสรรคแต่ละประการเหล่านี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวทางในการจะ
 พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ทราบถึงความต้องการของครูผู้ดูแลเด็ก มี
 ความต้องการพัฒนาด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็น
 แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และพัฒนาครูผู้สอน ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการ
 ศึกษาที่มีความสนใจที่จะพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ
 และมีความสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยดำเนินการพัฒนาตาม
 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่ม
 ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้านคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY