

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ดวงใจ โจมเสนาะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มกราคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ดวงใจ โจมเสนาะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มกราคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA 4 OF ADMINISTRATION IN CHILD DEVELOPEMENT CENTER AMPHOE KALAMALASAI , KALASIN PROVINCE

DUANGJAI JOMSANOR

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
JANUARY 2018
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ดร.จำปี โยธารินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้เมตตากรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาตรวจแก้ไข และช่วยเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบนมัสการขอบพระคุณพระครูสุธีวรสาร, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเสนอแนะข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นสารนิพนธ์ที่สมบูรณ์เรียบร้อย

ขอกราบนมัสการขอบพระคุณ พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต,ดร. ดร.บุญชนะ ทาโยธี และนายมานพ บรรพชาติ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวกตลอดเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณครูผู้ดูแลเด็ก ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและเป็นพลังสำคัญในการทำสารนิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่มีส่วนให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ดวงใจ โจมเสนาะ

5821150532006 : สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ : การบริหาร /พรหมวิหาร 4

ดวงใจ โจมเสนาะ : การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ (AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA 4 OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN CHILD DE3VELOPEMENT CENTER AMPHOE KALAMALASAI , KALASIN PROVINCE.) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : ดร.จำปี โยธารินทร์, Ph.D., 106 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.953 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ตามลำดับ

2) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ คือการบริหารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีความควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและมีความจริงใจในการบริหาร แนะนำงานต่อด้วยความเมตตาจริงใจ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการทำงานและมีการปฏิบัติงานด้วยความสุขร่วมกัน ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีหรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาดเพื่อให้งานนั้น ๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรให้คำปรึกษาต่อครูผู้ดูแลเด็กทั้งในเวลา

ปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยปรารถนาให้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีต่อกันและหน่วยงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรดำเนินงานศูนย์ด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง เมื่อเกิดปัญหาควรวางใจให้เป็นกลางในการแก้ปัญหาทุกอย่าง และควรวางเฉยหรือไม่ก้าวล่วงในเรื่องของเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สถานที่การงานเป็นพื้นที่ควรยิ่งแก่การปฏิบัติงาน จะทำให้สถานภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนญาติ พี่น้อง ต่อกัน

5821150532006 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS : ADMINISTRATION / BRAHMAVIHARA 4

DUANGJAI JOMSANOR (AN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA 4 OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN CHILD DE3VELOPEMENT CENTER AMPHOE KALAMALASAI , KALASIN PROVINCE) ADVISOR : DR. CHAMPEE YOTHARIN., 1 06 P, 2018.

The research has objects of the were as follows : 1) to study An Administration accordance with Brahmavihara 4 of school administrator in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province. 2) to compare An Accordance with Brahmavihara 4 of administration in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province. according to opinion of teacher administrator by divided in sex, age and experience in working. 3) to study the suggestion An Accordance with Brahmavihara 4 of administration in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province. The sample which were used in this research as follows : the 113 teacher administrators in Amphoe Kamalasai , Kalasin Province. The research instruments drawn for this study were a series of rating scale questionnaire. The data were systemically analyzed by using Frequency, Mean, Percentage and Standard deviation, T-test and F-test (One –way Anova)

The result of the study were found as follows ;

1) An Administration accordance with Brahmavihara 4 of school administrator in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province according to teacher administrators was high level

2) An Administration accordance with Brahmavihara 4 of school administrator in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province according to teacher administrators’s opinion by divided in sex age and experience in working were not difference.

3) The suggestion An Administration accordance with Brahmavihara 4 of school administrator in Child development center in Amphoe Kamalasai, Kalasin Province. was that ; for Metta , loving kindness , administrators did not have confidence in concise decision making , dared not look far ahead and did not understand the subordinates problems and needs , did not evaluate subordinates by merit system. As for Karuna , kindness, administrators did not devote time to give advices to subordinates and helped them solve their problem. Administrators did not pay attention to subordinates health and welfares.

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ช**
สารบัญ		**ซ**
สารบัญตาราง		**ญ**
สารบัญภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
	1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**7**
	2.1 หลักธรรมพรหมวิหาร 4	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	17
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	21
	2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	38
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**42**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	42
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
	3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	43
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	45
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	**47**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**68**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	68
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	70
	5.3 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม		**79**
ภาคผนวก		**83**
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	84
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	89
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	91
ภาคผนวก ง	ความเที่ยงตรงและค่าความสอดคล้อง(IOC)	93
ภาคผนวก จ	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ฉ	แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	99
ประวัติผู้วิจัย		**106**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 43

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน 48

4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกโดยรวมและรายด้าน 49

4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกโดยรวมและรายข้อ 50

4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกโดยรวมและรายข้อ 51

4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกโดยรวมและรายข้อ 52

4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกโดยรวมและรายข้อ 53

4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามเพศ 54

4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กโดยรวม จำแนกตามเพศ 54

4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ 54

4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กด้านเมตตา จำแนกตามเพศ 55

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ 55
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ 55
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ 56
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ 56
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ 56
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ 57
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามอายุ 57
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามอายุ 58
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ 58
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ 59
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ 59

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ 60

4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ 60

4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ 61

4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ 61

4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ 62

4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 62

4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กโดยรวม จำแนกตามอายุ 63

4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 63

4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กด้านเมตตา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 64

4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 64

4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กด้านกรุณา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 65

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 65

4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 66

4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 66

4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตาประสบการณ์การทำงาน 67

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 3

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่นซึ่งพระราช - บัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบของการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบคือการจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ทุกรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีสถานศึกษาซึ่งตามบทบัญญัติในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 กำหนดให้จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งมีอายุ 3 - 5 ปี ตามบทบัญญัติในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องกระทำ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 5)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูให้เด็กมีประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการต่อการเรียนรู้ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ซึ่งเป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยเป็นหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2546 เพื่อแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการและธรรมชาติของเด็กตั้งแต่แรกเกิด ถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กปฐมวัยทุกประเภท ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา พัฒนาเด็กโดยเน้นการเล่นบนพื้นฐานของหลักการจัดกิจกรรม จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เอื้ออาทร ต่อการดำรงชีวิตตลอดจนผสานร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษา สำหรับขอบข่ายของหลักสูตรกำหนดเป็น 2 ช่วง คือ สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี และสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ,2553,หน้า 1)

ผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กถือว่ามีบทบาทและสำคัญต่อการบริหารพร้อมทั้งการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งหมด จำเป็นต้องดำเนินไปโดยการเชื่อมโยงถึงกันตลอดเวลา เนื่องจากมีความจำเป็นในการอาศัยร่วมกันในการทำงาน พึ่งพาอาศัยกันและกันมีการเสริมสร้างความสุขต่อกัน โดยที่บุคคลไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้ บางครั้งหน่วยงานอาจเกิดปัญหาหรือมีความวุ่นวายขึ้น อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านความคิดของแต่ละคน เมื่อใดที่หน่วยงานเกิดปัญหาไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม ผู้ที่จะทำหน้าที่แก้ปัญหาก็หาใช่เป็นบุคคลอื่นไม่ หากแต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุก ๆ คนนั่นเองที่จะต้องสามัคคีร่วมใจกันแก้ปัญหาและบริหารพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้ดีและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ความสามัคคีร่วมใจกันจึงเป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่สมาชิกในทุกคนควรที่จะตระหนัก เอาใจใส่และให้ความสำคัญมากที่สุด (อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, 2554, หน้า 64-

65) ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงให้เห็นหลักธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยความสงบสุขและมีความสุขดังการอยู่ร่วมกันของพรหม เชื่อว่าหลักธรรมพรหมวิหาร 4 แปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม อันเป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่ อันประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543 ,หน้า 148 – 149)ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จากการสังเกต สอบถามครูผู้ดูแลเด็กและสัมภาษณ์ผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของผู้บริหารยังมีข้อบกพร่องในหลาย ๆ ด้าน เช่น การบริหารโดยมีความเข้าใจสภาพที่แท้จริง ยังพบความขัดแย้งในบางศูนย์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งสรุปได้ว่าโดยภาพรวมพฤติกรรมการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารยังไม่น่าพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง

จากเหตุผลและปัญหาข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในศึกษาที่จะสามารถนำผลองค์ความรู้มาปรับปรุง และแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งการส่งเสริมให้ศูนย์เด็กเล็กได้รับการพัฒนาเด็กได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยมีความมุ่งหวังในการนำผลการวิจัย ข้อสรุป ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาใน ครั้งนี้ นำไปเสนอต่อหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบมีส่วนร่วมในทุก ๆ ฝ่าย ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาแก่ผู้บริหารต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

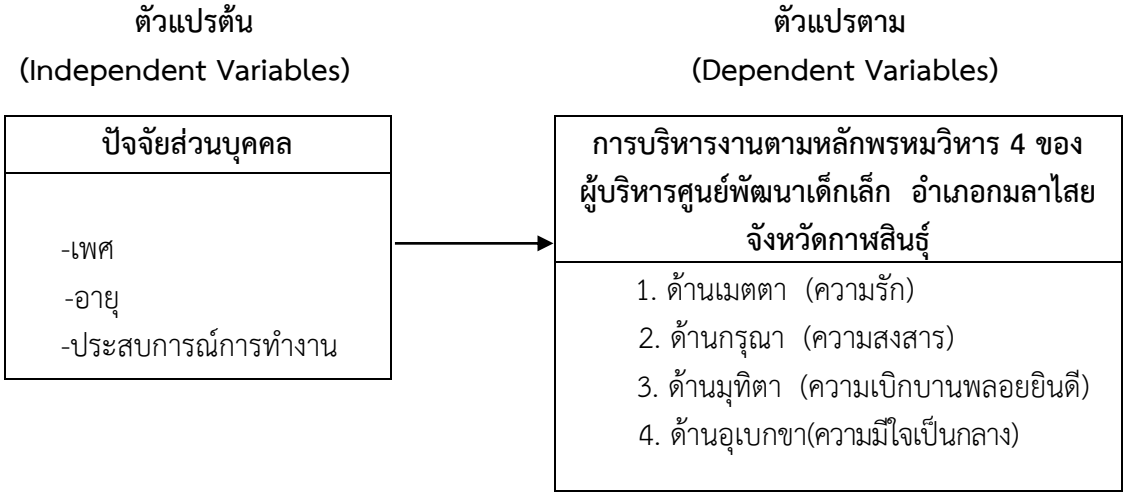
1.3.1 ครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.2 ครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.3.3 ครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดโดยกำหนดตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตามเป็นการศึกษาวิจัยการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ซึ่งจำแนกตามพระไตรปิฎก เล่มที่ 54 พระอภิธรรมปิฎก เล่ม 2 วิภังคปกรณ์ อิทธิปาทวิภังค์ ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.5.2 ได้นำผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5.3 ได้นำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา 4) ด้านอุเบกขา

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 73 คน และสังกัดเทศบาล 88 จำนวน รวมทั้งสิ้น 161 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 10 มิถุนายน 2559) โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน ตามตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 187)

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่การวิจัย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีทั้งหมด 10 แห่ง คือ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสมบูรณ์ 6) เทศบาลตำบลหนองแปน 7) เทศบาลตำบลดงลิง 8) เทศบาลตำบลกมลาไสย 9) เทศบาลตำบลธัญญา 10) เทศบาลตำบลหลักเมือง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ไว้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ น้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานและปฏิบัติงาน ซึ่งมีดังนี้

ด้านเมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้เขามีความสุข หากพูดถึงลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่มีความเมตตาจะต้องมีความหวังดีต่อผู้อื่น ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานปรารถนาให้ได้รับความสุข สิ่งนี้จะเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะผลักดันให้ผู้บริหารได้สร้างคุณงามความดีต่าง ๆ ต่อผู้อื่น ความเมตตานี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งของความดีงามทั้งหลาย ที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพเพิ่มพลังทางด้านจิตใจในการทำงานร่วมกัน

ด้านกรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อน หากกล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีความกรุณา ควรมีความใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนรอบข้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือ

ตามกำลังของตนที่พอจะทำได้ การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานั้น เริ่มแรกด้วยการปลูกฝังความสงสารต่อเพื่อร่วมงานที่ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจเมื่อผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งความกรุณาแล้ว ก็จะแสดงแดงตามแต่เหตุการณ์นั้น ๆ เช่นการช่วยเหลือคนเจ็บ การช่วยเหลือหรือแนะนำการทำงานด้วยความกรุณาให้เกิดการพัฒนาของผู้นั้น เป็นต้น

ด้านมุทิตา หมายถึง ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ลักษณะของผู้บริหารที่มีมุทิตากล่าวคือเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอยู่ดีมีความสุข เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็ต้องมีความแช่มชื่นเบิกบานใจด้วยเขาเหล่านั้นได้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป พร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา แม้แต่การทำงานควรมีการสร้างแรงจูงใจหรือการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานด้วยความตั้งใจ

ด้านอุเบกขา หมายถึง ความเป็นผู้วางใจเป็นกลางควรนิ่งเฉยให้ถูกเวลา ผู้บริหารที่มีลักษณะของการมีอุเบกขา คือเมื่อพิจารณาความเป็นจริงในสิ่งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องมีใจหนักแน่นไม่เอนเอียงต่อสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมาโดยขาดหลักการพิจารณา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบ ซึ่งการตั้งตนเป็นกลางพิจารณาด้วยเหตุผลย่อมทำให้เกิดการยอมรับต่อการระงับเหตุการณ์หรือการตัดสินใจในทางบริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของเพื่อนร่วมกันและผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5 แห่ง คือ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า 5) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสมบูรณ์

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเทศบาล ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5 แห่ง 1) เทศบาลตำบลหนองแปน 2) เทศบาลตำบลดงลิง 3) เทศบาลตำบลกมลาไสย 4) เทศบาลตำบลธัญญา 5) เทศบาลตำบลหลักเมือง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและสังกัดเทศบาล ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบลรวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง การกำหนดเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและสังกัดเทศบาล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) 20 - 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41- 50 ปี 4) 50 – 60 ปี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 หลักธรรมพรหมวิหาร 4

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักธรรมพรหมวิหาร 4

ในอรรถกถาพระไตรปิฎกมีหลายแห่งกล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นข้อปฏิบัติที่พระโพธิสัตว์ในอดีตเคยปฏิบัติมาแล้วและด้วยผลของการเจริญพรหมวิหารนั้นทำให้ไปบังเกิดในพรหมโลก การปฏิบัติเหล่านั้นถ้าไม่เสื่อมไปตามกาลเวลาก็จะต้องตกทอดมาถึงยุคของศาสนาพราหมณ์ซึ่งมีมาก่อนสมัยพุทธกาลแต่วิธีที่แท้จริงคาดว่าได้เลือนหายไปหมดแล้วในเตวิชชสูตร(เตวิชชสูตร, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค, เล่ม 12,หน้า 272) มีพราหมณ์ 2 คน คือ พราหมณ์วาเสฏฐะและพราหมณ์ภารทวาชะ ได้โต้แย้งกันเรื่องทางปฏิบัติเพื่อไปอยู่ร่วมกับพรหมแต่ไม่สามารถหาข้อสรุปได้จึงพากันไปกราบทูลถามพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถึงข้อปฏิบัตินั้นพระพุทธองค์ทรงอธิบายให้พราหมณ์ทั้งสองทราบว่าการเจริญพรหมวิหารเป็นทางที่ถูกต้องที่จะบรรลุถึงความไปอยู่ร่วมกับพรหมในพระพุทธศาสนา พรหมวิหาร 4 สามารถนำไปสู่พระนิพพานอันเป็นเป้าหมายสูงสุดแต่ถ้ายังไม่บรรลุถึงขั้นนั้นก็จะได้รับผล คือ ไปบังเกิดในพรหมโลกหลังจากสิ้นชีวิตไปแล้วดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในอานิสงส์ของเมตตาข้อหนึ่งว่า “ แม้ไม่ได้มรรคหรือผล ก็ยังมี พรหมโลกเป็นที่ไปในเบื้องหน้า”

2.1.1 ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4

พระไตรปิฎก (2546,11/305/275) ให้ความหมายของ พรหมวิหารธรรม ไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2. กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของคน และสัตว์ทั้งปวง

3. มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

กิตต์ นิรันต์พานิช (2554, หน้า 60-61) ได้กล่าวว่า วิหาร แปลว่า ที่อยู่ พรหม แปลว่าประเสริฐ คำว่า พรหมวิหาร หมายความว่า เอาใจจับอยู่ในอารมณ์แห่งความประเสริฐหรือเอาใจไปขังไว้ในความดีที่สุดซึ่งมีคุณธรรม 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ 1) เมตตา แปลว่า ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ความสุขที่เขามี เรารักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง 2) กรุณา แปลว่า ความสงสาร หมายถึง ความปรานี ปรารถนาให้ผู้ผู้อื่นพ้นทุกข์ชี้ช่องบอกทางให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา แปลว่า มีจิตอ่อนโยน หมายถึง จิตที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปนมีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา 4) อุเบกขา แปลว่า ความวางเฉย นั่นคือมีการวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากระทบความวางเฉยในพรหมวิหารนี้ หมายถึง เฉยโดยธรรมคือทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่งใช้อิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จ มีฉันทะ ความพอใจในการงานที่ตนทำอยู่ มีวิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งงาน จิตตะ เอาใจใส่จอจ่อในงาน วิมังสา ตรวจสอบข้อบกพร่องของงาน รู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักเสริมเติมแต่งตัดต่อลำดับงานก่อนหลัง บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมจะประสมความสำเร็จโดยเหน็ดเหนื่อยน้อยลง รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่รักษาและพัฒนามูลค่าของทรัพย์สิน

พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 20) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมข้อนี้มีตรัสไว้ในพระสูตรจำนวนมาก คำว่า พรหมวิหาร แปลตาม ศัพท์ว่า ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ คำว่า ผู้ประเสริฐในที่นี้คือผู้ยอมเสียสละเพื่อบุคคลอื่นเราทุกคนนั้นมีความอ่อนแออยู่อย่างหนึ่งนั่นคือความเห็นแก่ตัวนี้ เป็นความอ่อนแอของคนธรรมดาของทุกคน ดังนั้น คนส่วนใหญ่จึงแสวงหาและทำเพื่อตัวเองคนที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อตัวเองนั้นจัดว่าเป็นคนธรรมดาสามัญไม่ใช่ผู้ประเสริฐ ผู้ประเสริฐนั้นเป็นคนมุ่งประโยชน์ผู้อื่นเป็นสำคัญไม่เห็นแก่ตัวแต่อย่างใด พรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความปรารถนาดีมีไมตรีจิตโดยไม่หวังผลตอบแทน 2) กรุณา ความสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นประสบทุกข์ และตั้งใจอนุเคราะห์ให้พ้นจากทุกข์ที่ได้รับอยู่ 3) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นดีกว่าตน 4) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อตนไม่อาจช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความเมตตาหรือกรุณาก็ไม่กระวนกระวางเร่าร้อนใจ คำนึงถึงผลกรรมว่าเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตน

ดนัย ไชยโยธา (2544, หน้า 146) กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง หลักธรรมนี้เป็นธรรมสำหรับทุกคน เช่น บิดา มารดา ครูอาจารย์หัวหน้าหน่วยงานและนักบริหาร ซึ่งพรหมวิหารธรรมมี ดังนี้

1. เมตตา ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ

2. กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง ความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นความทุกข์ยาก เห็นอก เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. มุทิตา ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความเจริญ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัด

ความอิจฉาริษยาได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุทิตาจะมีความสุขใจ หน้าตาสดชื่น แจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไป

4. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความไว้วางใจเป็นกลาง

พระธรรมกิตติวงศ์ (2547, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นั่นเทียว

3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

4. อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดเป็นต้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 76) กล่าวถึง หลักความประพฤติของผู้บริหารและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นและมีอัธยาศัย มีน้ำใจ 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา คือ การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภาวะปกติ

2. กรุณา คือ การแสดงออกถึงความสงสารคือการคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งร่างกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

3. มุทิตา คือ การแสดงออกถึงความชื่นบานเป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้ามีความสุขอันเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์ มิได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงงดเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่นเห็นแก่ตัวเอง

4. อุเบกขา คือ การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลางโดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญามีเหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

น้ำอ้อย อนุสนธิ์ (2554, หน้า 40) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมประจำใจในการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548, หน้า 125) กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยแลปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน ผู้ดำรงในพรหมวิหาร 4 ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้เสียธรรม

พระไพฑูรย์ เมธิโก (2554, หน้า 45) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง คุณธรรมเป็นเครื่องเตือนใจให้ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างประเสริฐ

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551, หน้า 171) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือบุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ ประกอบด้วย

1. เมตตา หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยาบาทต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. กรุณา หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลาเป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

3. มุทิตา หมายถึง อัธยาศัยไมตรีจิตที่งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความสมหวังของผู้อื่น แม้นมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

4. อุเบกขา หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจ ไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่นเพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ

บุรัญชัย จงกลนี (2548, หน้า 12) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า พรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา

กิตต์ นิรันต์พานิช (2550, หน้า 68) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า วิหารแปลว่าที่อยู่พรหมแปลว่าประเสริฐคำว่าพรหมวิหารหมายความว่าเอาใจจับอยู่ในอารมณ์แห่งความประเสริฐหรือเอาใจไปขังไว้ในความดีที่สุดซึ่งมีคุณธรรม4ประการคือเมตตากรุณามุทิตาอุเบกขาโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐเป็นหลักกำกับความประพฤติไม่ให้ตกต่ำและให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างบริสุทธิ์หมดจด ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยชอบด้วยหลักธรรมของพุทธศาสนา

2.1.2 หลักความสำคัญของเมตตา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545 ,หน้า 62–64) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมตตา หมายความว่า ผู้ปฏิบัติต้องทำใจให้ประกอบด้วยเมตตาปรารถนาดีต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย ต้องนึกถึงโทษของความโกรธและความขัดเคืองใจและประโยชน์ของความอดทนว่า เมื่อเกิดความโกรธความคิดประกอบด้วยเมตตาจะถูกเผาผลาญ จิตก็ไม่บริสุทธิ์เนื้อตัวสั่นเทาด้วยความโกรธ ขว้างปาทำลายข้าวของจนเสียหายบางครั้งถึงกับฆ่าตัวเองและฆ่าคนอื่นก็มียิ่งใครเป็นคนมักโกรธมีความขัดเคืองใจอยู่บ่อยๆด้วยอำนาจของอกุศลที่เข้าสิงจิตอาจถึงขั้นทำอนันตริยกรรม ฆ่ามารดา ฆ่าบิดาฆ่าพระอรหันต์ ทำพระภิกษุสงฆ์ให้แตกความสามัคคีหรือทำพระวรกายของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าให้ห้อพระโลหิต คือ กรรมที่น่ากลัวอันเกิดจากอำนาจของความโกรธซึ่งไม่ควรให้เกิดขึ้นกับใคร ๆ เลยควรนึกอย่างนี้บ่อย ๆ และควรนึกถึงคุณของขันติ เป็นต้นเมื่อมีเมตตาแล้วก็ควรแผ่เมตตาตามลำดับ ดังนี้

1. อัตตบุคคลแผ่ให้แก่ตนเอง
2. ปิยบุคคลแผ่ให้แก่ผู้ที่รักใคร่
3. อติปิยบุคคลแผ่ให้แก่ผู้ที่รักใคร่มาก
4. มัชฌัตตบุคคลแผ่ให้แก่ผู้ที่ไม่รักไม่ชัง
5. เวรีบุคคลแผ่ให้แก่ผู้ที่เป็นศัตรู

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2550, เว็บไซต์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมตตา หมายถึง ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นไม่มีเล่ห์เหลี่ยมดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอกคือยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 21 - 23) ได้กล่าวว่า เมตตา ลักษณะของเมตตา คือความเป็นไปด้วยอาการเกื้อกูล หมายความว่าเมตตา มีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เมื่อบิดามารดามีจิตผูกพันในบุตรธิดาญาติพี่น้องมีจิตผูกพันในญาติของตนหรือมิตรสหายมีจิตผูกพันในเพื่อน ต่างคิดว่าเป็นลูกหลานญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายของเรา แล้วจึงช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้สึกเช่นนี้ไม่ใช่เมตตาในพรหมวิหาร แต่เป็นความผู้พันซึ่งจัดว่าเป็นกิเลสอย่างหนึ่งในกรณีตรงกันข้าม เมตตาที่แท้จริงจะต้องมีความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จักรักหรือชัง เมตตานี้เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทั้งหลายเจริญอยู่เป็นนิตย์พระองค์มีพระเมตตาเปี่ยมล้นในเหล่าสัตว์ถ้วนหน้าเสมอเหมือนกันทรงมีพระเมตตาในพระเทวทัตผู้คิดร้ายพระองค์เหมือนในราหุลกุมารราชโอรส ความเมตตาของพระพุทธเจ้านั้นเสมอภาคกันหมดไม่จำกัดบุคคล

ก. เมตตาทางกาย คือ การช่วยเหลือผู้อื่นทางกายเมื่อเห็นว่าบุคคลอื่นจำเป็นจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากเราแม้เขาจะไม่เอ่ยปากขอร้องเราก็พยายามช่วยเหลือ ทางกายซึ่งอาจจะเป็นการขวนขวายทางร่างกายโดยยอมเสียสละเวลาส่วนตัวของตนหรือบริจาคทรัพย์ ช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้น เมตตาเช่นนี้จัดว่าเป็นเมตตาทางกาย

ข. เมตตาทางวาจา คือ การพูดคำไพเราะอ่อนหวานสละสลวยน่าฟังทำให้บุคคลอื่นเมื่อได้ยินแล้วจะรำลึกถึงคำนั้นตลอดกาลอันยาวนานการพูดคำไพเราะอ่อนหวานเช่นนี้ จัดว่าเป็นเมตตาทางวาจา

ค. เมตตาทางใจ คือ การแผ่ความปรารถนาดีของตนไปยังบุคคลอื่นการแผ่เมตตาเช่นนี้มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างบุญบารมีของตนหรือเป็นการแผ่เมตตาเพื่อเจริญฌานอันเป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลกก็จัดว่าเป็นเมตตาทางใจ ผู้มีเมตตาทางกาย วาจา ใจ จะมีความสุขเสมอเพราะเขาไม่มีศัตรูไม่มีความขุ่นข้องหมองใจเมื่อเขามีความสุขใจด้วยอำนาจของเมตตาคนรอบข้างที่อยู่ใกล้ชิดกับเขาก็พลอยมีความสุขใจไปด้วย ผู้มีเมตตาย่อมจะไม่กล่าวคำเสียดสีให้ร้ายคนอื่นไม่กระทำกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เบียดเบียนผู้อื่น เมื่อเป็นเช่นนั้นความบาดหมางกันในสังคมก็จะไม่เกิดขึ้นเพราะต่างก็มีเมตตามีไมตรีจิตต่อกันและกันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดว่าเรารักสุขเกลียดทุกข์ฉันใดคนอื่นก็รักสุขเกลียดทุกข์ฉันนั้น หากมวลมนุษย์เอาใจเขามาใส่ใจเราเช่นนี้สังคมก็จะมีแต่ความสงบสุข

พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552, หน้า 49) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 16) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความใคร่ที่เว้นจากราคะความกำหนัด ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32) ได้ให้ความหมายถึงความเมตตาว่า ความเมตตาเป็นความรักใคร่ เยื่อใย ที่ปรารถนาจะให้ผู้อื่น สัตว์อื่นมีความสุขความรักใคร่นี้มี 2 ประเภท ความรักประเภทแรก คือ รักอย่างมีกิเลสด้วยอำนาจกามตัณหา เป็นความรักในทางชู้สาวที่ปรารถนาจะเอาและครอบครองเป็นเจ้าของด้วยอำนาจของราคะเมื่อไม่ได้ก็ ผิดหวังเสียใจหรือคิดทำลายให้พินาศไป ความรักประเภทสอง คือ เป็นรักในเมตตาเป็นความรักใคร่ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขเป็นความรักที่บริสุทธิ์มิได้เจือด้วยความใคร่ในราคะ มิใช่รักด้วยความพอใจเพื่อพึงได้รับอามิสลาภสักการ และเป็นความรักที่ปรารถนาจะให้มิใช่จะเอาไม่ปรารถนาที่ครอบครองเป็นเจ้าของความรักในเมตตาจึงมีลักษณะชุ่มเย็นเหมือนน้ำที่อาบชโลมให้ใจดวงอื่นคลายความเร่าร้อนและสงบเย็นลงได้จิตใจย่อมผ่องใสชื่นบานทั้งผู้ให้และผู้รับ สิ่งที่ตรงข้ามกับเมตตา คือ ราคะ ได้แก่ ความกำหนัดยินดีในกามและพยาบาท คือความอาฆาตปองร้างซึ่งมีแต่จะทำให้จิตใจกระวนกระวาย เร่าร้อน ถูกแผดเผาด้วยไฟแห่งความอาฆาตแค้นและพิษแห่งความกำหนัดนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความเห็นไว้ พอสรุปได้ว่า เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้เขามีความสุข หากพูดถึงลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่มีความเมตตาจะต้องมีความหวังดีต่อผู้อื่น ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานปรารถนาให้ได้รับความสุข สิ่งนี้จะเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะผลักดันให้ผู้บริหารได้สร้างคุณงามความดีต่าง ๆ ต่อผู้อื่น ความเมตตานี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งของความดีงามทั้งหลาย ที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพเพิ่มพลังทางด้านจิตใจในการทำงานร่วมกัน

2.1.3 หลักความสำคัญของกรุณา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545 ,หน้า 64–65) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา หมายความว่า ความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์คิดหาทางช่วยเหลือปลดเปลื้องจากทุกข์นั้น หรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายความว่าเมื่อเห็นสัตว์ทั้งหลายได้รับความลำบากจิตของสัปปบุรุษ

ย่อมเกิดความหวั่นไหว นิ่งดูอยู่ไม่ได้ย่อมพยายามช่วยผู้ที่ได้รับความลำบาก ให้ได้รับความสุขการเจริญกรุณาภาวนา ผู้ปฏิบัติต้องทำการแผ่กรุณาแท้ กรุณาเทียมใช้ไม่ได้การแผ่ต้องแผ่ไปในสัตว์ที่กำลังได้รับความทุกข์เป็นความทุกข์ที่เกิดจากความพินาศ 5 อย่าง (ความพินาศในทรัพย์ ยศ หมู่ญาติ สุขภาพ คุณความดี) อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในปัจจุบันหรือที่จะต้องได้รับทุกข์นั้นในกาลข้างหน้าอันเป็นทุกข์ที่เห็นได้ง่ายส่วนทุกข์ที่เห็นได้ยากคือ วัฏฏทุกข์ (มี ชาติทุกข์ ชราทุกข์ มรณทุกข์)สัตว์ทั้งหลายล้วนต้องเผชิญกันทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นสัตว์ที่ได้รับความทุกข์ชนิดใด ทุกข์จากความพินาศในทรัพย์ ยศ หมู่ญาติมิตร สุขภาพพลานามัย และ คุณธรรมความดี หรือทุกข์จากวัฏฏะก็ตามแล้วนำมาเป็นอารมณ์ในการเจริญกัมมัฏฐานชนิดนี้ได้ทั้งสิ้นแม้แต่สัตว์ที่เคยได้รับความทุกข์ในอดีตสัตว์ที่อยู่ในอบายภูมิก็นำมาเป็นอารมณ์กัมมัฏฐานได้เมื่อจะทำการแผ่กรุณาให้ทำบุพกิจเบื้องต้นให้เสร็จเสียก่อนนับตั้งแต่ตัดปลิโพธความกังวลทั้ง 10 ประการตลอดถึงการนั่งบนอาสนะให้เรียบร้อย เหมือนที่ได้แสดงไว้แล้วในเมตตาภาวนาจากนั้นให้พิจารณาถึงโทษของวิหิงสา คือความเบียดเบียนและอานิสงส์ของกรุณาเสียก่อนเมื่อเห็นโทษและอานิสงส์อย่างเด่นชัดแล้วจึงเริ่มเจริญ กรุณาพรหมวิหารเป็นลำดับต่อไป

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2550, เว็บไซต์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลกยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วยนั่นเอง

พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 31 - 33) ได้กล่าวถึงลักษณะของกรุณา คือ ความเป็นไปด้วยอาการขจัดความทุกข์นั่นคือ ความสงสารอนุเคราะห์ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน กรุณา หมายความว่า กรุณาเป็นสภาวะที่ทำให้สัตบุรุษเกิดใจหวั่นไหว คือ เกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์เมื่อเราพบเห็นคนอ่อนแอถูกเบียดเบียนอยู่หรือพบเห็นสัตว์เดียรัจฉานเบียดเบียนกันหรือว่าพบเห็นคนเบียดเบียนสัตว์เดียรัจฉาน ที่ไร้กำลังต่อสู้เรามักเกิดความสงสารที่จะช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ความรู้สึกเช่นนี้เรียกว่า กรุณา กรุณานี้เป็นธรรมสำคัญมากถ้ามวลมนุษย์ขาดความกรุณาสงสารกัน สังคมมนุษย์ก็จะปราศจากความสุขมนุษย์จะขาดคุณธรรมมีแต่ความเห็นแก่ตัวส่วนสังคมที่รู้จักสงสารกันโอบอ้อมอารีช่วยเหลือกันและกันก็จะอยู่เป็นสุข บุคคลที่รู้จักสงสารช่วยเหลือผู้อื่นในยามยากนั้นย่อมจะได้รับผลทันตาในปัจจุบัน คือ ไม่ว่าเขาจะไปที่ใดหรืออยู่ที่ไหน เมื่อต้องการความช่วยเหลือก็มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาช่วยเหลือให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องนั้น ๆ การเจริญกรุณานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตา คือ เจริญทางกาย ทางวาจาและทางใจ ทางกายก็เป็นการอนุเคราะห์บุคคลอื่นด้วยวัตถุสิ่งของหรือขวนขวายจัดแจง ทางวาจาก็เป็นการแนะนำปลอบโยนทางใจก็เป็นความสงสารเห็นใจ

พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552, หน้า 49) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 16) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึงความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32) ได้ให้ความหมายถึงความกรุณา คือ ความสงสารเป็นความปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่นสัตว์อื่น ให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนมีความเห็นอกเห็นใจคนและสัตว์อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากและประสงค์จะปลดเปลื้องทุกข์ให้แก่คนและสัตว์เหล่านั้น สิ่งที่ตรงข้ามกับความกรุณา คือ ความโทมนัส หมายถึง ความไม่สบายใจ ความเศร้าใจที่ไม่อาจช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากให้พ้นจากทุกข์ได้ และวิหิงสาคือ ความเบียดเบียนเป็นความมุ่งร้ายทำลายผู้อื่นสัตว์อื่นให้ได้รับความทุกข์ยากความกรุณา เป็นเรื่องของจิตที่คิดสงสารเมื่อเห็นชีวิตของผู้อื่น สัตว์อื่น ประสบกับความทุกข์ยากก็เกิดความรู้สึกหวั่นไหวจนไม่อาจนิ่งเฉยไม่อาจนั่งดูดายและไม่อาจทนอยู่ต่อไปได้จนต้องลงมือหาทางช่วยเหลือในทันทีทันใดเพื่อให้ชีวิตของผู้อื่นนั้นพ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนความกรุณาจึงเป็นคุณธรรมสำคัญ ที่ทำให้คนเกิดความเสียสละยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อเข้าไปให้ความช่วยเหลือและทำให้เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไปยังผู้อื่นได้ และจิตที่มีความกรุณานี้เองที่ทำให้คนเกิดความมีน้ำใจที่คิดจะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันเป็นการช่วยเยียวยาและบรรเทาความทุกข์ยากของคนในสังคมทั้งยังช่วยสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคมนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความเห็นไว้ พอสรุปได้ว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อน หากกล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีความกรุณา ควรมีความใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนรอบข้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือตามกำลังของตนที่พอจะทำได้ การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานั้น เริ่มแรกด้วยการปลูกฝังความสงสารต่อเพื่อร่วมงานที่ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจ เมื่อผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งความกรุณาแล้ว ก็จะแสดงแดงตามแต่เหตุการณ์นั้น ๆ เช่นการช่วยเหลือคนเจ็บ การช่วยเหลือหรือแนะนำการทำงานด้วยความกรุณาให้เกิดการพัฒนาของผู้นั้นเป็นต้น

2.1.4 หลักความสำคัญของมุทิตา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545 ,หน้า 65–67) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า มุทิตา หมายความว่า ความพลอยยินดีรื่นเริงบันเทิงในความสุขสมบูรณ์ของผู้อื่น จิตใจของผู้มีมุทิตาจิต จะถือเอาสัตว์ที่มีความสุขเป็นอารมณ์การเจริญมุทิตา คือ การแผ่ความรู้สึกบันเทิงใจในความสุขความสมบูรณ์ของผู้อื่นมุทิตา เมื่อว่าโดยสามัญแล้วมี 2 อย่าง คือการเจริญมุทิตาภาวนา ต้องแผ่ไปยังสัตว์ทั้งหลายที่กำลังมีความสุขอยู่หรือที่จะมีในเวลาข้างหน้าผู้ปฏิบัติเมื่อมีความประสงค์จะเจริญมุทิตาพรหมวิหารนั้นในเบื้องต้นให้เตรียมทำ บุพกิจให้เสร็จเสียก่อน นับตั้งแต่ตัดปลิโพธทั้ง 10 ประการ จนไปถึงนั่ง ณ อาสนะที่เตรียมไว้อย่างเรียบร้อยเหมือนอย่างที่แสดงไว้ในเมตตาภาวนาทุกประการ จากนั้นจึงเจริญมุทิตาภาวนาต่อไป

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2550, เว็บไซต์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า มุทิตา หมายถึง ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่นไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อมความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 33 - 37) ได้กล่าวถึง ลักษณะของมุทิตา คือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุขหรือความสำเร็จของคนอื่น มุทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน ต่างจากกรุณาที่เจริญเมื่อเห็นคนอื่นมีทุกข์ตกต่ำกว่าตนในเชิง

ปฏิบัติจริง ๆ มุทิตานี้ทำได้ยากกว่ากรุณาบางคนมีเมตตาปรารถนาดีมีความกรุณาสงสารแต่เจริญมุทิตาไม่ได้เพราะเราทุกคนมีอนุสัยกิเลสคือความริษยานองเนื่องอยู่ในกระแสจิต น้อยคนนักที่จะกำจัดความริษยานั้นได้ จะต้องฝึกฝนไปเรื่อย ๆ จึงจะบรรเทาลงได้การฝึกฝนนั้นก็ต้องประกอบด้วยโยนิโสมนสิการ คือความเข้าใจด้วยเหตุผลว่า ความริษยาไม่ก่อให้เกิดคุณใด ๆ ผู้มีความริษยาจะได้รับผลคือขาดบริวารไม่มีคนติดสอยห้อยตามแต่ผู้ที่เจริญมุทิตา โดยกำจัดความริษยาได้ย่อมจะได้รับอานิสงส์คือมีบริวารมีมิตรสหายห้อมล้อมความริษยานั้นเป็นธรรมก่อให้เกิดโทษในปัจจุบันและภพต่อไปไม่ว่าเกิดกับผู้ใดก็ทำให้ผู้นั้นตกต่ำไปตลอด การเจริญมุทิตานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตาและกรุณา คือ เจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จแล้วให้ได้รับความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไปทางวาจาก็เป็นการแนะนำบุคคลนั้นในหนทางที่ดีทางใจก็เป็นความพลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้นั้น

พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552, หน้า 49) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ งอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 16) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึงความชื่นบานได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32) ได้ให้ความหมายถึงมุทิตา คือ การพลอยยินดีชื่นชมโสมนัสเมื่อผู้อื่น สัตว์อื่นได้ดีมีความสุขสำหรับผู้เป็นครูแล้ว คือ ความยินดี ปลื้มติใจในความสำเร็จของผู้เป็นศิษย์ จึงเป็นสิ่งที่ยังความชุ่มชื่นใจในผลสำเร็จของงานให้แก่ผู้ที่เป็นครูสิ่งที่ตรงข้ามกับมุทิตา คือ ความโสมนัสที่เจือด้วยกามคุณและความริษยา คือความไม่ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ความอิจฉาริษยานั้นส่งผลให้มีแต่การทำลายโลกให้เร่าร้อนและแหลกลาญ ไม่เป็นสุขทำลายทั้งตนเองและผู้อื่นให้พินาศย่อยยับ ผู้ที่ขาดมุทิตาจะหาความสุขมิได้เพราะใจจะเร่าร้อนหงุดหงิดด้วยอำนาจของความอิจฉาและริษยาและมองไม่เห็นความดีความเจริญทั้งของตนเองและผู้อื่น จึงไม่อาจมีความสุขที่แท้จริงทั้งที่มีทรัพย์สมบัติและความพร้อมตรงข้ามกับผู้ที่มีมุทิตาแม้จะมีความยากจนแต่ใจที่มีมุทิตาก็ทำให้ชีวิตมีความสุขสมบูรณ์ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความเห็นไว้ พอสรุปได้ว่า มุทิตา หมายถึง ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ลักษณะของผู้บริหารที่มีมุทิตา กล่าวคือเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอยู่ดีมีความสุข เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็ต้องมีความแช่มชื่นเบิกบานใจด้วยเขาเหล่านั้นได้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป พร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา แม้แต่การทำงานควรมีการสร้างแรงจูงใจหรือการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานด้วยความตั้งใจ

2.1.5 หลักความสำคัญของอุเบกขา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545 ,หน้า 67–70) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อุเบกขา หมายความว่า การมีใจวางเฉยในสัตว์ทั้งหลายไม่มีอาการของเมตตา กรุณา มุทิตา คือ ไม่น้อมไปในความปรารถนาดีไม่น้อมไปในการบำบัดทุกข์ไม่น้อมไปในการชื่นชมยินดีในความสุขความเจริญของเหล่าสัตว์แต่อย่างใดทั้งสิ้นการเจริญอุเบกขา คือ การแผ่ความรู้สึกวางเฉยต่อสัตว์ทั้งหลาย โดยมีจิตใจ

ที่ปราศจากอาการทั้ง 3 คือไม่น้อมไปในความปรารถนาดีไม่น้อมไปในการบำบัดทุกข์ไม่น้อมไปในการชื่นชมยินดีในความสุขของเหล่าสัตว์แต่อย่างใดทั้งสิ้นผู้เจริญอุเบกขาภาวนา จะมีมัชฌัตตสัตว์ (ผู้ที่เราไม่รู้สึกรักหรือชัง)เป็นอารมณ์ มัชฌัตตสัตว์หรือมัชฌัตตบุคคล มีอยู่ 2 ประเภท คือประเภทธรรมดา คือ คนที่เรารู้จักกันโดยทั่วๆ ไป คนที่ไม่ได้ให้คุณให้โทษอะไร แก่เรา เราย่อมรู้สึกเฉยๆ ไม่รักไม่ชัง ประเภทที่เกิดจากอำนาจสมาธิ พวกนี้มีทั้งอติปิยบุคคล (คนที่รักยิ่ง)ปิยบุคคล (คนที่รัก) เวรีบุคคล (ศัตรู) บุคคลทั้งที่กำลังสุขหรือกำลังทุกข์เมื่อเจริญภาวนาจนถึงภาวะอุเบกขานั้นจะรู้สึกวางเฉยต่อบุคคลที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดโดยเท่าเทียมกันไม่รักหรือเกลียดชัง ไม่ว่าบุคคลประเภทใดการวางเฉยต่อสัตว์ทั้งหลายมีอยู่ 2 อย่าง คือ

1. อุเบกขาแท้เป็นการวางเฉยที่ประกอบด้วยปัญญาวางเฉยด้วยอำนาจของภาวนาสมาธิ สามารถวางเฉยต่อปิยบุคคล (บุคคลอันเป็นที่รัก) เวรีบุคคล (คนคู่เวร)ที่มีสุขหรือมีความทุกข์ได้

2. อุเบกขาเทียมคือ การวางเฉยที่ปราศจากปัญญาเป็นไปด้วยอำนาจโมหะ เมื่อประสบกับสิ่งที่น่ารักก็ไม่รู้จักรักพบกับสิ่งที่น่าขวนขวายน่าอยากได้ ก็ไม่มีการขวนขวายพยายามจะแสวงหาพบสิ่งที่น่าเคารพเลื่อมใสก็ไม่เคารพเลื่อมใส พบสิ่งที่น่าเกลียดน่ากลัวก็ไม่รู้จักเกลียดรู้จักกลัว พบสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือสนับสนุนส่งเสริม ก็ไม่คิดกระทำ นิ่งเฉยเสียอุเบกขาที่ขาดปัญญานี้เป็นอัญญานุเบกขาหรืออุเบกขาเทียม

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2550, เว็บไซต์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น ทัศนะของการวิเคราะห์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามหลักพระพุทธศาสนา

พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 37 - 42) ลักษณะของอุเบกขา คือ ความเป็นไปโดยอาการวางเฉยในเหล่าสัตว์กล่าวคือ เมื่อเราไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขาไม่มีใครบังคับบุคคลเหล่านั้น ให้เป็นไปในอำนาจของตนเพราะเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตนจึงต้องเป็นไปตามกรรมทำไว้แม้พระพุทธเจ้าก็สักแต่แนะนำข้อปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนกรรมดีแต่พระองค์ไม่อาจจะลบล้างกรรมเก่าของเราได้ กรรมเก่าที่เป็นกรรมดีหรือกรรมชั่วนั้นติดตามทุกคนอยู่เสมอเหมือนเงาตามตัวเราไม่อาจรู้ว่าบาปกรรมในอดีตจะส่งผลเมื่อใด เพื่อให้บาปกรรมนั้นมีกำลังอ่อนส่งผลในปัจจุบัน ไม่ได้เราจึงต้องทำกรรมดีให้มีอยู่เสมอกรรมดีที่ทำในปัจจุบันชาตินี้จะช่วยอุปถัมภ์ค้ำจุนกรรมฝ่ายดีในอดีตให้ส่งผลและขัดขวางบาปกรรมในอดีต

พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552, หน้า 49) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง คือมองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 17) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อุเบกขาความวางเฉยไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอน

เอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะรับผิดชอบตนได้ดีเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบตน

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32) อุเบกขา คือ ความวางเฉยด้วยปัญญาในความวิบัติของคนและสัตว์ทั้งหลายเพราะเหตุที่ไม่อาจเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนและสัตว์เหล่านั้นได้ จึงวางเฉยไม่ดีใจเสียใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น โดยพิจารณาด้วยปัญญาว่าเป็นกรรมที่เขาทำของเขามาอย่างนี้ไม่ใช่หน้าที่เราที่จะเข้าไปแก้ไขใครทำอย่างไรไว้ก็ย่อมได้รับผลอย่างนั้น แต่การพิจารณาถึงเหตุดังกล่าวนั้นต้องเป็นไปโดยไม่มีอคติใด ๆ สิ่งที่ตรงข้ามกับอุเบกขา คือ โมหะ หมายถึง ความหลงกับราคะ หมายถึง ความยินดี และปฏิฆะ ความยินร้าย อันทำให้ใจมืดมัวเศร้าหมองด้วยความไม่รู้และความเข้าไปยินดียินร้ายในความวิบัติขัดข้องของคนและสัตว์

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความเห็นไว้ พอสรุปได้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความเป็นผู้วางใจเป็นกลางควรนิ่งเฉยให้ถูกเวลา ผู้บริหารที่มีลักษณะของการมีอุเบกขา คือเมื่อพิจารณาความเป็นจริงในสิ่งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องมีใจหนักแน่นไม่เอนเอียงต่อสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมาโดยขาดหลักการพิจารณา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบ ซึ่งการตั้งตนเป็นกลางพิจารณาด้วยเหตุผลย่อมทำให้เกิดการยอมรับต่อการระงับเหตุการณ์หรือการตัดสินใจในทางบริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของเพื่อนร่วมกันและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

จันทรานี สงวนนาม (2556, หน้า 4) กล่าวว่าการบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบกล่าวคือมีหลักการกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าทางวิชาการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคมที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2553, หน้า 8) อธิบายว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้นหมายถึงการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์(2552, หน้า 11) ให้ความหมายของการการบริหารคือการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร(Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารการศึกษา (Educational Administration) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542,หน้า 6) ได้ให้ความหมาย การบริหาร ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

พระสุธิศักดิ์ สุภกิจฺโจ (2554, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม กรสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนและปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ธีรวุฒิ บุญยโสภณและวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์(2554, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึงการบริหารหรือการจัดการคือกระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอนมีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานมีเงินทุนเครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ(2545, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการจัดการองค์การการวางแผนการติดตามและควบคุม

ณัฐพร ภูทองเงิน (2555, หน้า 80) การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อลูกน้องตามหลักพรหมวิหาร 4 คือต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณา มุทิตา ที่ให้กับลูกน้องด้านหนึ่งกับอุเบกขา คือความเป็นกลางไม่ยอมให้ลูกน้องละเมิดกฎเกณฑ์กติกาในงาน อีกด้านหนึ่ง การเมตตากรุณาลูกน้องมากเกินจนทำให้เสียหลักกติกาการทำงาน หรือการยึดแต่หลักกติกาการทำงานโดยเคร่งครัดอย่างเดียวชนิดปราศจากความเมตตากรุณาต่อลูกน้อง ล้วนแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลที่ส่งผลให้งานเสียหายได้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต 2549, หน้า 38 – 39) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้

1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจนั้นจะต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจะได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

2. วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชร ต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงินเพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก“นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการที่เหมาะสมและให้มีประสิทธิภาพต่อการทำงานอันเป็นกระบวนการสำคัญที่สุด ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล

2.2.2 ทฤษฎีการบริหาร

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)(2549, หน้า 3-5) ให้ความเห็นว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี 5 ประการ ตามคำย่อ ภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้าไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กร

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 1) การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามหากไม่มีการบริหารโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมีน้อยมากหรือหากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จแต่จะพบว่า การดำเนินงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย อาทิ คน เงิน วัสดุ และเทคนิควิธีการ

เป็นจำนวนมากและอาจใช้เวลานาน การบริหารสามารถช่วยขจัดปัญหาเหล่านี้ได้เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบว่าทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อใด และโดยใคร ในขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนก็จะมีการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องการติดตามและกำกับเพื่อดูความกว้าหน้าของงาน คุณภาพของงาน อุปสรรคของงานและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน นอกจากนั้นยังมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ จากเหตุผลที่ยกมานี้แสดงให้เห็นได้อย่างชัดแจ้งว่าการบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก

การบริหารของผู้บริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความกว้าหน้าของวิทยากรต่าง ๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความกว้าหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสิ่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม (เพ็ญภู่,2554,หน้า 21)

ศิรินาถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุพิน ศรีอุทิศ (2549, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารและจัดการ โดยนำมาดำเนินการอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี

สรุปได้ว่า การบริหาร คือการใช้ทักษะของผู้นำได้อย่างฉลาด ด้วยความตั้งใจ ตลอดถึงการประสานงาน ส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยนำเอาทรัพยากรมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของเด็กเล็ก

ในเรื่องเกี่ยวกับเด็กเล็ก มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น(2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 3–5 ปี ที่ต้องได้รับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยอันสมควร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามว่า เด็ก คือ คนที่มีอายุน้อย หรือผู้เยาว์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ ผู้ซึ่งอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรสหรือบุคคลอายุเกิน 7 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่เกิน 14 ปีบริบูรณ์หรือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีลงมา หรือบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ส่วนเด็กหญิง คือ คำนำหน้าชื่อเด็กหญิงที่มีอายูไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์และเด็กชาย คือ คำนำหน้าชื่อเด็กผู้ชายที่มีอายุไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์

พวงทอง ไกรพิบูลย์(2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ในทางการแพทย์เด็ก คือ ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 14 ปีบริบูรณ์ หรือเมื่อใช้คำนำหน้าชื่อว่าเด็กหญิง หรือเด็กชาย นอกจากนี้ ยังมีนิยามที่เกี่ยวข้องกับคำว่าเด็กอีกได้แก่เด็กแรกเกิดหรือทารกแรกเกิด (New born หรือ Neonate) ซึ่งหมายถึงเด็กตั้งแต่เกิดจนอายุ 28 วัน หรือ 1 เดือนเด็กอ่อนหรือเด็กทารก (Infant) หมายถึง เด็กอายุตั้งแต่ 1 เดือน ถึง 1 ปีเด็กวัยเตาะแตะ (Toddler) คือช่วงอายุ 1-3 ปีเด็กก่อนวัยเรียน หรือเด็กเล็ก (Preschool age) คือ ช่วงอายุ 3-5 ปีเด็กวัยเรียน หรือเด็กเล็ก (School age) คือ ช่วงอายุ 6-12 ปีเด็กโตคือ อายุช่วง 6-14 ปีและเด็กวัยรุ่น หรือวัยรุ่นคือ ช่วงอายุ 13- 19 ปี การแบ่งเด็กเป็นวัยต่างๆนั้น เนื่องจากเด็กเป็นวัยที่ร่างกายและจิตใจยังเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ร่างกายและจิตใจจึงมีการเจริญเติบโตและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาซึ่งแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัยดังกล่าว และแตกต่างกับผู้ใหญ่การแยกเด็กเป็นวัยต่างๆ จึงช่วยให้การดูแลเด็กทั้งด้านการศึกษาและด้านสุขภาพถูกต้องเหมาะสมกับวัยของเด็ก

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2556, ออนไลน์) อธิบายว่า วัยเด็กเล็ก (อายุ 1 - 2ปี)เป็นวัยที่เด็กเริ่มวิ่งได้ ไปไหนได้เองโดยไม่ต้องพึ่งผู้ใหญ่ เริ่มช่วยเหลือตัวเองได้ เช่น ตักข้าวกินเองได้ขณะเดียวกัน ผู้ใหญ่ก็มักจะฝึกหัดการขับถ่ายให้เป็นที่เป็นทาง เด็กจะพอใจในการขับถ่ายเพราะเขารู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมการถ่ายด้วยตัวเขาเองได้จะกลั้นก็ได้ จะเบ่งก็ได้ ซึ่งทำให้เขาภูมิใจมาก อย่างไรก็ตามถ้าเด็กถูกบังคับเรื่องการขับถ่ายมากเกินไปในระยะนี้หรือถูกฝึกให้นั่งโถถ่ายอุจจาระก่อนเวลาอันสมควร กล่าวคือ ก่อนที่กล้ามเนื้อและประสาทจะเจริญเพียงพอที่จะช่วยให้เขาบังคับการนั่งถ่ายได้เองแล้ว เขาอาจมีปัญหาเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่อาจมีบุคลิกภาพย้ำคิดย้ำทำ จู้จี้เจ้าระเบียบ เถรตรงเกินไป ตึงเครียดเคร่งเครียด ไม่รู้จักยืดหยุ่น อยากรู้อยากเห็น อยากลองทำโน่นทำนี่ เช่นอยากเลือกเสื้อกางเกงไม่ชอบให้ใครมาบังคับให้เขาเลือกสวมตัวนั้นตัวนี้ตามที่ผู้ใหญ่ต้องการ วัยนี้เป็นระยะเริ่มต้นของการเจริญด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการทำความดีเด็กจะเริ่มเลียนแบบผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิด คือบิดามารดาถ้าเด็กถูกบังคับกดดันหรือมีข้อห้ามมากเกินไปเขาอาจเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ขี้กังวล ขาดความมั่นใจและขาดความภาคภูมิใจในตนเองแต่ถ้าถูกตามใจมากเกิดไปโดยไม่มีขอบเขต เด็กจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ไม่รู้จักบังคับตนเองซึ่งอาจมีผลเสียในการติดต่อกับ

บุคคลอื่น กล่าวโดยสรุปความหมายของเด็กเล็ก คือ เด็กที่มีอายุระหว่าง 2-5 ปี เป็นวัยที่ต้องได้รับการพัฒนาความพร้อมด้านบุคลิกภาพอย่างใกล้ชิด

2.3.2 ความหมายและความสำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น(2553, หน้า 9) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3 - 5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ในระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. 2556 ได้ระบุไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกายอารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2558, หน้า 1-2) ได้อธิบายว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 มาตรา 45(8) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 มาตรา 50(6) มาตรา 53(1) มาตรา 56(1) และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 66(5) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 15 กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ ดังนั้น สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีสิทธิในการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าว ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานศึกษาสำหรับทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระบบมากกว่า 1,500 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องใช้แผนพัฒนาการศึกษาเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา และให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้าง การวางแผนและดำเนินการใช้แผนเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาการศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับหน่วยงานต้นสังกัด ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้เห็น

ว่าการพัฒนาการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาสามปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา นอกจากจะต้องถือปฏิบัติตามแนวทางที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 และระเบียบกระทรวง มหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษา เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ฯลฯ แล้วยังต้องสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ด้วย

ทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษามีทิศทางการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาควรให้ความสำคัญของการจัดทำ และปฏิบัติตามแผนพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผล

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องและสถานศึกษาในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้มีทิศทางการจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการและเอกชน โดยถือได้ว่าเป็นการจัดตั้งขึ้นจากการมองเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้มีการพัฒนาทางการเรียนรู้ให้มีความพร้อม ทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ตามวัยอันสมควรก่อนจะเข้าสู่วัยที่จะศึกษาในระดับสูงขึ้นไป ตลอดถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้มีทิศทางการจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ

2.3.3 การบริหารการศึกษาปฐมวัย

คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545,หน้า 5 – 12) ได้กำหนดแนวทางการบริหารการศึกษาปฐมวัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

1) ด้านบุคลากร บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ บุคลากรที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

(1) ผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

(2) ครูผู้สอนระดับปฐมวัย มีวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษาปฐมวัย หรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย มีประสบการณ์การสอนศึกษาปฐมวัยมีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และควรเป็นเพศหญิง และมีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก มีความเมตตา รักและเอื้ออาทรต่อเด็ก

2) ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการจัดอาคารสถานที่เพื่อให้เป็นห้องเรียน ห้องประกอบกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสม ดังนี้

(1) อาคารเรียน ต้องเป็นอาคารมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัยของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอาคารชั้นเดียว พร้อมทั้งมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และความปลอดภัยอื่น ๆ เช่น การปีนป่ายหน้าต่าง ระเบียง

(2) ห้องเรียน แต่ละห้องควรมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 48 ตารางวาเมตร มีน้ำต่างพอเพียง ควรมีห้องส้วมอย่างน้อย จำนวน 1 ที่ อ่างล้างมือ จำนวน 1 ที่

(3) ห้องประกอบ มีความจำเป็นในการจัดกิจกรรม และรักษาสุขภาพของเด็ก เช่น ห้องพยาบาล ห้องรับประทานอาหาร ห้องนอน ห้องส้วม อ่างล้างมือ

(4) สนามเด็กเล่น มีบริเวณเล่นที่ปลอดภัย มีไม้ดอกไม้ประดับ และมีต้นไม้ร่มเงาพอเหมาะกับบริเวณที่จะได้รับแสงแดด ควรมีเครื่องเล่นที่มีขนาดเหมาะสมกับวัยและเป็นเครื่องเล่นที่มีประโยชน์ ช่วยเสริมพัฒนาการ เช่น จักรยานสามล้อ ลูกบอล มีสื่ออุปกรณ์อื่น ๆ ช่วยส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ เช่น ที่เล่นน้ำ ที่เล่นกระบะทราย

3) การจัดสภาพแวดล้อม มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เด็กได้เรียนรู้และปรับตัวอยู่ในสังคมตามการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างมีความสุข การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนควรพิจารณาในเรื่อง ต่อไปนี้

(1) การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้คล้ายคลึงกับบ้านมากที่สุด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด ปลอดภัย มีการจัดมุมประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เด็กได้เรียนรู้และพัฒนา มุมประสบการณ์อย่างน้อย 5 มุม เช่น มุมบ้าน มุมบล็อก มุมหนังสือ มุมธรรมชาติ มุมศิลปะ นอกจากนั้นควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องนอนและที่เก็บให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก

(2) การจัดสภาพนอกห้องเรียน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนให้กับเด็กสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัย เช่น สนามเด็กเล่น เครื่องเล่นต่าง ๆ ไม้ดอกไม้ประดับ สวนหย่อมและบริเวณร่มรื่น

4) ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัย เพราะเป็นการส่งเสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการเลือกและจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

(1) การเลือกซื้อวัสดุอุปกรณ์ ควรเป็นสิ่งที่หาง่ายในท้องถิ่นและเหมาะสมในการใช้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กทุกด้าน มีความเหมาะสมกับวัยของเด็ก แข็งแรง ทนทาน ปลอดภัยดึงดูดความสนใจของเด็ก

(2) การจัดหาสื่อ วัสดุปกรณ์ที่ใช้ในห้องเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นจะต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเอื้อต่อการจัดห้องเรียน เพื่อศึกษาอบรมเลี้ยงดูและการพัฒนาทุกด้าน

เช่น ชั้นวาง กระจกเงา เครื่องนอน เครื่องใช้ประจำตัว อุปกรณ์ทำความสะอาด ป้ายนิเทศ โต๊ะเก้าอี้สำหรับเด็ก ที่เก็บผลงานและที่เก็บเครื่องใช้ประจำตัว

2.3.4 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542, หน้า 72 – 74) ได้อธิบายว่า หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบ นั้นเป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้โอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพ หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาครอบคลุมเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ ตลอดจนการจัดการศึกษาควรจัดให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตสังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นจริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็กทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา นำแนวทางดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่การจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากความต้องการและความสามารถ ตลอดจนวัย ประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นตัวเด็กเป็นสำคัญและมุ่งพัฒนาเด็กทุกด้าน แบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และ สติปัญญา บนพื้นฐานของการให้ความสำคัญกับประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และการสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ที่มีความหมายกับตัวเด็กเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสเด็กทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษได้พัฒนาตามศักยภาพ รวมทั้งยอมรับในวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ของเด็ก ตลอดจนพัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน มิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรอยู่ในสภาพที่สนองความต้องการและความสนใจของเด็ก ทั้งภายในและภายนอก บ้านหรือห้องเรียน (สำหรับเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย) พ่อแม่ หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้อยู่ในที่ที่สะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเท ผ่อนคลายไม่เครียด มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ มีของเล่นที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ให้เด็กมีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ดังนั้น สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกบ้าน หรือห้องเรียน จึงเป็นเสมือนสังคมย่อยหนึ่งที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคนจะเรียนรู้ และสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษากับเด็กปฐมวัย

3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ตามความต้องการของเด็กโดยที่พ่อแม่หรือ ผู้เลี้ยงดูเด็กและเด็กมีส่วนที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจะเป็นผู้สนับสนุนชี้แนะ

และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้น พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของเด็กแต่ละคนที่ตนเองดูแลรับผิดชอบก่อน เพื่อจะได้วางแผนการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กควรรู้จักพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธีและปรับปรุงการใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะกับเด็กในแต่ละช่วงวัย

4. การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนหรือการส่งเสริมการเรียนรู้ ในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ การเรียนรู้ของเด็กเกิดขึ้นจากความสนใจและโอกาสในการลงมือกระทำจริงในวิถีชีวิตประจำวัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็ก จะต้องวางแผนการจัดประสบการณ์ในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดไว้

5. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การประเมินเด็กระดับปฐมวัยยึดวิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจะต้องสังเกตและประเมิน ทั้งการอบรมเลี้ยงดูของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าเป็นไปตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการเด็ก จากข้อมูลเชิงบรรยายจากการรวบรวมผลงานของเด็กจากพฤติกรรมการแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง จากข้อมูลครอบครัวของเด็ก ตลอดจนการที่เด็กประเมินตนเองหรือผลงานสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กในการวางแผนการจัดกิจกรรม ชี้ให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว กับผู้เลี้ยงดูเด็กเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมาพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้น ผู้เลี้ยงดูเด็กจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองด้วยกันเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น แต่จะต้องให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย ทั้งนี้มิได้หมายความให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง จะเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับวัยเด็ก

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการจัดหลักสูตรที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ต่อกิจกรรมของเด็กให้เกิดการพัฒนาการ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และบูรณาการกิจกรรมสอดคล้องกับการพัฒนาของเด็กตามวัยประสบการณ์ผ่านการเล่น เน้นคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์ สุขภาพจิตดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองตลอดเวลา พ่อ แม่ ผู้ปกครองทุกคน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจต่อการเลี้ยงดูเด็กให้

ถูกต้องตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พร้อมทั้งเป็นการเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อผลประโยชน์ต่อเด็กเล็ก

2.3.5 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล หรือเมืองพัทยาก็ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป สำหรับมาตรฐานดังกล่าว ได้รวบรวม และจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย **(กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 4-12)** คือ

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดเฉพาะมาตรฐานด้านที่ 2 คือ มาตรฐานด้านบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพเนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพโดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551เป็นต้นมาดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะ

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้นดังนั้นในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กตามประกาศคณะกรรมการกลางดังกล่าวให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กในปัจจุบันมีสถานภาพเป็นพนักงานเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กรวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ไปก่อนมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ จึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กออก เป็น 2 กรณีคือกรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นและกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยหรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และ

2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีโดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานและ

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด่วนมากที่มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการได้แก่งานบุคลากรและการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนงานธุรการการเงินและพัสดุและงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายแผนงานและวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) วางแผนพัฒนาการศึกษาประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเช่นจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดผลประเมินผล

4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไปและประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

7) นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง

9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูผู้ดูแลเด็ก

2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเอกหรือทางอื่นที่ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และ

2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีโดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานและ

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายดังนี้

1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย

3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

10) จัดหา/ผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน

11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองชุมชน

13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน

14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้องสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย

1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุ

2) ผู้ประกอบอาหาร

3) ภารโรง

4) ยามรักษาความปลอดภัย

5) พนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้องสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

(1) ทำหน้าที่ธุรการการเงินและพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบหนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ผู้ประกอบอาหารมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

(1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัยตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็กแต่งกายสะอาดเรียบร้อยมีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อจัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบมีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ภารโรงมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

(1) ทำความสะอาดรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ยามรักษาความปลอดภัยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

(1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินบุคลากรและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน

2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากรสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์การพัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู

3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กพ่อแม่ผู้ปกครองเยาวชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ

2) สำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งย้าย/รวมยุบเลิกและดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบุคลากรสถานที่ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

4) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม

7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม

9) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

10) นิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.4 มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 118 ตอนพิเศษ 62 ง ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2544 ไว้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2544)

หมวด 3 โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ 6 การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อัตราเงินเดือนอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

ข้อ 7 ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหาร

จัดการการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษอีกก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หมวด 4 การสรรหาบุคคล

ข้อ 8 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 9 การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้ (1) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (2) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (3) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น การดำเนินการสอบแข่งขันให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ 10 การคัดเลือก ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสม กับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ 9 (2) และข้อ 9 วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วย การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด 5 การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 11 การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก (1) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ 9 (2) (2) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ 10 (3) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 12 การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้าย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 13 การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอน การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ การรับโอน ให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ 14 การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ ตลอดจนประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ 15 การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้วพนักงานส่วนท้องถิ่น

ออกจากราชการเมื่อ (1) ตาย (2) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก (3) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ 3

หมวด 6 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 16 ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 17 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 18 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นมาตรฐานเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด สำหรับโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว

ข้อ 19 การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ 20 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ

และ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

หมวด 7 วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 21 พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 22 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่ สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 23 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มี มาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 24 การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้อง สอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้ การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และการให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหานำที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจง หรือให้ปากคำของตน กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 25 ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมิให้เป็นไปโดยพยาบาทโดยอคติ หรือโดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ 26 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มี หน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจาก ราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ

ข้อ 27 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 28 พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด 8 การอุทธรณ์

ข้อ 29 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ 30 พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมิได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณาอุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด 9 การร้องทุกข์

ข้อ 31 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในชั้นต้นก่อนก็ได้

หมวด 10 การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ 32 พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครู ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น โดยอนุโลม

หมวด 11 การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ 33 การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังคน 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) สิทธิประโยชน์และประโยชน์ตอบแทน 5) การพัฒนาประสิทธิภาพ 6) วินัยและการรักษาวินัย7) การให้พ้นจากตำแหน่ง

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีทั้งหมด 10 ตำบล และมีเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีเทศบาลตำบล 5 แห่ง และมีองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ดังนี้ (ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2556, หน้า 13)

1. เทศบาลตำบลกมลาไสย
2. เทศบาลตำบลธัญญา
3. เทศบาลตำบลหนองแปน
4. เทศบาลตำบลดงลิง
5. เทศบาลตำบลหลักเมือง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
8. องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า
10. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสมบูรณ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิเชียร บุญกล้า (2550, หน้า 70)ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต3” ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตาด้านเมตตาด้านอุเบกขาและด้านกรุณาผลการเปรียบเทียบของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ทุกด้านแตกต่างกัน

พระมานิต เตชวโร (อุดนอก) (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง” ผลการวิจัยพบว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่รักที่พอใจของ

ประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

บุปผา พิกุลแก้ว (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการส่งเสริมวิชาการ และด้านการวางแผนวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายกับเพศหญิงและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันในขณะที่ผู้ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ พบว่าผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกรุณาโดยส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เมตตา อุเบกขา มุทิตา โดยเฉพาะใช้หลักกรุณากับงานการวัดผลและประเมินผล ใช้หลักเมตตากับการวางแผนวิชาการ ใช้หลักมุทิตากับงานส่งเสริมวิชาการ และใช้หลักอุเบกขากับงานหลักสูตรและการเรียนการสอน

น้ำอ้อย อนุสนธิ์ (2554,หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูที่มีต่อการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พระไพฑูรย์ เมธิโก (2554, หน้า 69) ได้ศึกษา การประยุกต์พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐมด้านเมตตาพบว่าควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อนควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ จัดให้มีการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ต้องจัดให้มีการอบรมธรรมะให้บุคลากรผู้บังคับบัญชาต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ด้านกรุณาพบว่าควรช่วยเหลือกันในการทางานปรึกษาหารือเมื่อพบปัญหาควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา ควรช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าจะไม่ใช่งานของเราก็ตามถ้าเราทำได้ ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีกับองค์กร ด้านมุทิตาพบว่าแสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จองค์กรต้องมีความเด็ดขาดไม่กลัวกับปัญหาจากบุคคลที่ไม่ทำงาน จัดให้มีการอบรมธรรมะ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาแบบทีมโดยจัดบุคลากรที่มีปัญหากันให้อยู่ทีมเดียวกันองค์กรต้องมีกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้แน่นอนไม่เลื่อนโดยตามอำเภอใจด้านอุเบกขาพบว่าควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน ต้องทำตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างคนของตนเองไม่เข้าข้างคนผิดผิดว่าไปตามกฎจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555, บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ใน กลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงการเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.90) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา (ค่าเฉลี่ย= 3.99) ด้านกรุณา (ค่าเฉลี่ย= 3.95) ด้านมุทิตา (ค่าเฉลี่ย= 3.84) ด้านอุเบกขา (ค่าเฉลี่ย= 3.84) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรให้มากขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่) (2555, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านเมตตา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐทพัสส์ หินไชยศรี (2557, หน้า 36) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ พบว่า 1) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมุทิตา รองลงมาคือ ด้านกรุณา ด้านเมตตาและลาดับสุดท้ายคือ ด้านอุเบกขา 2) ครูโรงเรียนศรีวิกรม์และครูวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยครูวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สูงกว่าครูโรงเรียนศรีวิกรม์

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา (2559, หน้า 62-62) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ด้านกรุณา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ คือการบริหารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีหรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาดเพื่อให้งานนั้น ๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรดำเนินงานศูนย์ด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหวังที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 73 คน และสังกัดเทศบาล 88 คน รวมทั้งสิ้น 161 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 10 มิถุนายน 2559) ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan ได้จำนวน 113 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 187)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ทดแทน ซึ่งได้เทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละแห่งจนได้ครบ จำนวน 113 คน จากจำนวนทั้งหมด 161 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอ	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. เทศบาลตำบลหนองแปน	17	12
2. เทศบาลตำบลดงลิง	25	18
3. เทศบาลตำบลกมลาไสย	23	16
4. เทศบาลตำบลธัญญา	11	8
5. เทศบาลตำบลหลักเมือง	12	8
6. องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า	21	15
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสมบูรณ์	10	7
8. องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย	14	10
9. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม	16	11
10. องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา	12	8
รวม	**161**	**113**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 4 ด้าน คือ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา 4) ด้านอุเบกขา

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form) ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดถึงแนวทฤษฎี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบตัวแปร และประเด็นต่าง ๆ ในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต ดร.
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้สถิติ

2) ดร.บุญชนะ ทาโยธี
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำภาษา

3) นายมานพ บรรพชาติ
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา(Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หากผลการตรวจสอบคุณภาพขอเครื่องมือ พบว่า คำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยหาค่า IOC ได้ค่าระหว่า 0.67- 1.00 (ภาคผนวก ง, หน้า 101-103)

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้ดูแลเด็กในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 (ภาคผนวก จ, หน้า 105)

3.4.5 นำแบบสอบถามมาแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ในอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 113 ชุด และได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 113 ชุด

3.5.3 ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จ

3.5.4 รวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์ โดยการหาค่าร้อยล่ะ (Percentage)

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนบ่ายเบี่ยงแบบมาตรฐาน (S.D.)

การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปรความหมายคะแนน ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์,2550 : หน้า 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่สถิติพื้นฐาน ดังนี้

ในการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.7.1. สถิติพื้นฐาน

1) ความถี่
2) ค่าร้อยละ (Percentage)
3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

3.7.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – Objective Congruence)

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficaien) ของครอนบัค (Cronbach)

3.7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA)

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

DF แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t – distribution) ในการทดสอบสมมติฐาน t-test กรณีตัวแปรอิสระมีสองกลุ่ม

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ F (F – distribution)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน ใช้วิเคราะห์หาร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางบรรยายทั้งในโดยรวม รายด้าน และรายข้อ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันโดยใช้สถิติ t – test และ F-test (One – Way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่ครูได้เสนอแนะในคำถามปลายเปิด เพื่อทำการแยกประเด็นข้อเสนอแนะ ให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.1 - 4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	12	10.6
หญิง	101	89.4
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
20 - 30 ปี	12	10.6
31 – 40 ปี	17	15.0
41 – 50 ปี	54	47.8
50 – 60 ปี	30	26.6
รวม	**113**	**100**
ประสบการณ์การทำงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 5 ปี	13	11.5
5 - 10 ปี	84	74.3
มากกว่า 10 ปี	16	14.2
รวม	**113**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา อายุ 50 – 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ 20 – 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน

ใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมามากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านเมตตา	4.26	0.85	มากที่สุด
2.	ด้านกรุณา	4.18	0.83	มาก
3.	ด้านมุทิตา	4.14	0.80	มาก
4.	ด้านอุเบกขา	4.23	0.74	มากที่สุด
รวม		**4.20**	**0.82**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.20, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านเมตตา ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.85) ด้านอุเบกขา ($\bar{X}$=4.23, S.D.=0.74) ด้านกรุณา ($\bar{X}$=4.18, S.D.=0.83) ด้านมุทิตา ($\bar{X}$= 4.14, S.D.=0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด	4.16	0.81	มาก
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน	4.50	0.78	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ	4.17	0.92	มาก
4.	ผู้บริหารนำหลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่	4.47	0.83	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความสามารถของท่านเสมอเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน	4.14	0.84	มาก
6.	ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอด้วยความเต็มใจ	4.11	0.91	มาก
	รวม	**4.26**	**0.85**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารนำหลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$=4.11, S.D.=0.91)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.24	0.94	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน	4.23	0.87	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารพูดจากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปกครองที่มาติดต่อราชการ ด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะให้บริการ	4.13	0.95	มาก
4.	ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วยอาการกิริยาสุภาพ	4.10	0.96	มาก
5.	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเรื่องราชการต่างๆทุกครั้งหลังจากรับข้อมูลข่าวสารทางราชการ	4.19	0.87	มาก
6.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องเดือดร้อน	4.22	083	มากที่สุด
	รวม	**4.18**	**0.83**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.18, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\overline{X}$=4.24, S.D.=0.94) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$=4.23, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพ ($\overline{X}$=4.10, S.D.=0.96)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ	4.11	0.88	มาก
2.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มความสามารถ	4.15	0.87	มาก
3.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ	4.08	0.82	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	4.19	0.88	มาก
5.	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิดกับงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักในการ	4.13	0.88	มาก
6.	รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.18	0.95	มาก
	รวม	**4.14**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.14, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ($\overline{X}$=4.19, S.D.=0.88) รองลงมาคือ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\overline{X}$=4.18, S.D.=0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ ($\overline{X}$=4.08, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	4.23	0.85	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม	4.18	0.84	มาก
3.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.79	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม	4.34	0.77	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้ซื่อตรงต่อหน้าที่ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.86	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย	4.12	0.94	มาก
	รวม	**4.23**	**0.74**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.23, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกที่สุด4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม ($\bar{X}$=4.34, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=4.31, S.D.=0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}$=4.12, S.D.=0.94)

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มี เพศ อายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.7 – 4.36

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	12	4.60	0.50	มากที่สุด
หญิง	101	4.72	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	12	4.60	0.50	-0.476	0.635
หญิง	101	4.72	0.85		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งเพศชายและหญิงโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	12	4.29	0.70	มากที่สุด
หญิง	101	4.25	1.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	12	4.29	0.70	0.093	0.926
หญิง	101	4.25	1.16		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งเพศชายและหญิง ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	12	4.00	0.68	มาก
หญิง	101	4.21	0.84	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	12	4.00	0.68	-0.830	0.408
หญิง	101	4.21	0.84		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งเพศชายและหญิง ด้านกรุณา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	12	3.95	0.55	มาก
หญิง	101	4.16	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	12	3.95	0.55	-0.853	0.395
หญิง	101	4.16	0.82		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งเพศชายและหญิง ด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	12	4.60	0.83	มากที่สุด
หญิง	101	4.72	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	12	4.60	0.83	-0.409	0.683
หญิง	101	4.72	0.80		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งเพศชายและหญิง ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30	12	4.18	0.19	มาก
31 – 40 ปี	17	4.53	0.20	มากที่สุด
41 – 50 ปี	54	4.76	0.10	มากที่สุด
51 - 60	30	4.66	0.17	มากที่สุด
รวม	113	4.20	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.858	3	0.286	0.412	0.745
ภายในกลุ่ม	75.652	109	0.694		
รวม	76.510	112			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30	12	4.45	0.94	มากที่สุด
31 – 40 ปี	17	4.10	0.94	มาก
41 – 50 ปี	54	4.25	1.14	มากที่สุด
50 - 60	30	4.30	1.25	มากที่สุด
รวม	113	4.26	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี 41 – 50 ปี และ50-60 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.944	3	0.315	0.264	0.864
ภายในกลุ่ม	76.412	109	1.279		
รวม	77.639	112			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30	12	4.30	0.17	มากที่สุด
31 – 40 ปี	17	4.16	0.17	มาก
41 – 50 ปี	54	4.25	0.11	มากที่สุด
50 - 60	30	4.02	0.17	มาก
รวม	113	4.18	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	0.406	0.579	0.630
ภายในกลุ่ม	76.421	109	0.701		
รวม	77.639	112			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน ด้านกรุณา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30	12	4.19	0.67	มาก
31 – 40 ปี	17	3.95	0.88	มาก
41 – 50 ปี	54	4.20	0.75	มากที่สุด
50 - 60	30	4.12	1.01	มาก
รวม	113	4.14	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	0.448	0.719
ภายในกลุ่ม	71.734	109	0.658		
รวม	72.618	112			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน ด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20 - 30	12	4.29	0.58	มากที่สุด
31 – 40 ปี	17	3.93	0.91	มาก
41 – 50 ปี	54	4.34	0.61	มากที่สุด
50 - 60	30	4.19	0.87	มาก
รวม	113	4.23	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.280	3	0.760	1.393	0.249
ภายในกลุ่ม	59.482	109	0.546		
รวม	61.763	112			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	13	4.91	0.51	มากที่สุด
5 - 10 ปี	84	4.65	0.89	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี	16	4.80	0.61	มากที่สุด
รวม	113	4.20	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.943	2	0.471	0.686	0.506
ภายในกลุ่ม	75.288	110	0.687		
รวม	76.850	112			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	13	4.51	0.71	มากที่สุด
5 - 10 ปี	84	4.19	1.21	มาก
มากกว่า 10 ปี	16	4.39	0.82	มากที่สุด
รวม	113	4.26	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีและมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.454	2	0.727	0.576	0.564
ภายในกลุ่ม	138.901	110	1.263		
รวม	140.335	112			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	13	4.50	0.44	มากที่สุด
5 - 10 ปี	84	4.12	0.91	มาก
มากกว่า 10 ปี	16	4.26	0.56	มากที่สุด
รวม	113	4.18	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีและมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.662	2	0.831	1.203	0.304
ภายในกลุ่ม	75.977	110	0.691		
รวม	77.639	112			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านกรุณา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	13	4.30	0.58	มากที่สุด
5 - 10 ปี	84	4.10	0.85	มาก
มากกว่า 10 ปี	16	4.23	0.70	มากที่สุด
รวม	113	4.14	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีและมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.634	2	0.317	0.484	0.617
ภายในกลุ่ม	71.984	110	0.654		
รวม	72.618	112			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	13	4.34	0.43	มากที่สุด
5 - 10 ปี	84	4.20	0.78	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี	16	4.33	0.69	มากที่สุด
รวม	113	4.23	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวม ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.416	2	0.208	0.373	0.690
ภายในกลุ่ม	61.347	110	0.558		
รวม	61.763	112			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

ข้อเสนอแนะของครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ คือการบริหารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีความควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและมีความจริงใจในการบริหาร แนะนำงานต่อด้วยความเมตตาจริงใจ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการทำงานและมีการปฏิบัติงานด้วยความสุขร่วมกัน ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีหรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาดเพื่อให้งานนั้น ๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรให้คำปรึกษาต่อครูผู้ดูแลเด็กทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยปรารถนาให้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีต่อกันและหน่วยงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรดำเนินงานศูนย์ด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง เมื่อเกิดปัญหาควรวางใจให้เป็นกลางในการแก้ปัญหาทุกอย่าง และควรวางเฉยหรือไม่ก้าวล่วงในเรื่องของเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สถานที่การงานเป็นพื้นที่ควรยิ่งแก่การปฏิบัติงาน จะทำให้สถานภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนญาติ พี่น้อง ต่อกัน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F–test (One–Way ANOVA) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา อายุ 50 – 60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ 20 – 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 5 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมามากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเมตตา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารนำหลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอ ด้วยความเต็มใจ

ด้านกรุณา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพ

ด้านมุทิตา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รองลงมาคือ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ

ด้านอุเบกขา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

ข้อเสนอแนะของครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ คือการบริหารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีความควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและมีความจริงใจในการบริหาร แนะนำงานต่อด้วยความเมตตาจริงใจ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการทำงานและมีการปฏิบัติงานด้วยความสุขร่วมกัน ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีหรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาดเพื่อให้งานนั้น ๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรให้คำปรึกษาต่อครูผู้ดูแลเด็กทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยปรารถนาให้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีต่อกันและหน่วยงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรดำเนินงานศูนย์ด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง เมื่อเกิดปัญหาควรวางใจให้เป็นกลางในการแก้ปัญหาทุกอย่าง และควรวางเฉยหรือไม่ก้าวล่วงในเรื่องของเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สถานที่การงานเป็นพื้นที่ควรยิ่งแก่การปฏิบัติงาน จะทำให้สถานภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนญาติ พี่น้อง ต่อกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 จากผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของผู้บริหารตลอดถึงระเบียบแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาองค์กร สิ่งสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหลักหรือการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ของคนในหน่วยงาน ฉะนั้นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี พร้อมทั้งส่งผลให้การทำงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องดำเนินวางแผน กระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่งและให้เป็นหน่วยงานที่สามัคคี สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมานิต เตชวโร (อุดนอก) (2550, บทคัดย่อ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง” ผลการวิจัยพบว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่รักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านเมตตา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารที่จะทำให้หน่วยงานเป็นสถานเหมือนบ้าน เพื่อร่วมงานเป็นดังญาติมิตร ต้องสร้างความเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ ตลอดถึงผู้บริหารต้องใช้หลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอด้วยความเต็มใจสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 21 - 23)** ได้กล่าวว่า เมตตา ลักษณะของเมตตา คือความเป็นไปด้วยอาการเกื้อกูล หมายความว่าเมตตา มีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เมื่อบิดามารดามีจิตผูกพันในบุตรธิดาญาติพี่น้องมีจิตผูกพันในญาติของตนหรือมิตรสหายมีจิตผูกพันในเพื่อน ต่างคิดว่าเป็นลูกหลานญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายของเรา แล้วจึงช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้สึกเช่นนี้ไม่ใช่เมตตาในพรหมวิหาร แต่เป็นความผู้พันซึ่งจัดว่าเป็นกิเลสอย่างหนึ่งในกรณีตรงกันข้าม เมตตาที่แท้จริงจะต้องมีความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จักรักหรือชัง เมตตานี้เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทั้งหลายเจริญอยู่เป็นนิตย์พระองค์มีพระเมตตาเปี่ยมล้นในเหล่าสัตว์ถ้วนหน้าเสมอเหมือนกันทรงมีพระเมตตาในพระเทวทัตผู้คิดร้ายพระองค์เหมือนในราหุลกุมารราชโอรสความเมตตาของพระพุทธเจ้านั้นเสมอภาคกันหมดไม่จำกัดบุคคล และแนวคิดของ**อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 16)** ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า

“เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่ต้องค่อยเกื้อกูลเพื่อร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงบริบทของการบริหารงาน ตอลดถึงความเชื่อใจและเคารพนับถือในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ**กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32)** ได้ให้ความหมายถึงความเมตตาว่า ความเมตตาเป็นความรักใคร่ เยื่อใย ที่ปรารถนาจะให้ผู้อื่น สัตว์อื่นมีความสุขความรักใคร่นี้มี 2 ประเภท ความรักประเภทแรก คือ รักอย่างมีกิเลสด้วยอำนาจกามตัณหา เป็นความรักในทางชู้สาวที่ปรารถนาจะเอาและครอบครองเป็นเจ้าของด้วยอำนาจของราคะเมื่อไม่ได้ก็ ผิดหวังเสียใจหรือคิดทำลายให้พินาศไป ความรักประเภทสอง คือ เป็นรักในเมตตาเป็นความรักใคร่ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขเป็นความรักที่บริสุทธิ์มิได้เจือด้วยความใคร่ในราคะ มิใช่รักด้วยความพอใจเพื่อพึงได้รับอามิส ลาภสักการ และเป็นความรักที่ปรารถนาจะให้มิใช่จะเอาไม่ปรารถนาที่ครอบครองเป็นเจ้าของความรักในเมตตาจึงมีลักษณะชุ่มเย็นเหมือนน้ำที่อาบชโลมให้ใจดวงอื่นคลายความเร่าร้อนและสงบเย็นลงได้จิตใจย่อมผ่องใสชื่นบานทั้งผู้ให้และผู้รับ สิ่งที่ตรงข้ามกับเมตตา คือ ราคะ ได้แก่ ความกำหนัดยินดีในกามและพยาบาท คือความอาฆาตปองร้างซึ่งมีแต่จะทำให้จิตใจกระวนกระวาย เร่าร้อน ถูกแผดเผาด้วยไฟแห่งความอาฆาตแค้นและพิษแห่งความกำหนัดนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอ ด้วยความเต็มใจ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ก้าวหน้าในการงานและส่งเสริมการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณของหน่วยงานนั้น กล่าวคือ จะส่งบุคลากรทุก ๆ คนไปอบรมก็ไม่สามารถทำงาน เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากและต้องใช้เวลาในการอบรมความรู้ ฉะนั้นจึงเลือกเฉพาะบุคคลไปอบรมและนำความรู้มาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมกัน ที่ไม่ได้ไปอบรมด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการเมตตาความรู้ต่อเพื่อนร่วมกันและใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ **ศิรินาถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547, หน้า 37)** ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยเน้นความโปร่งใส การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านกรุณา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีการเอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดถึงมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน และได้รับฟังพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2550, เว็บไซต์)** ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลกยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นั่นเอง และแนวคิดของ**อุทาน มีสุขสว่าง (2549, หน้า 16)** ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึงความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา (2559, หน้า 62-62)** การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารคือบุคคลในที่อยู่ในชุมชุนนั้น ๆ ถือว่าเป็นผู้อาวุโสของสังคม ฉะนั้นในเวลางานจึงสามารถปรึกษา หรือขอแนะนำในเรื่องของการทำงานได้ นอกจากนี้หากนอกเวลาทำงานก็สามารถปรึกษาในฐานะคือที่เคารพนับถือได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ **ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542,หน้า 6)** ได้ให้ความหมาย การบริหาร ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารก็มีบ้างที่ต้องวางตัวให้เกิดความเคารพ เพื่อธำรงวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคร่งครัดในการปฏิบัติงานแต่ทั้งนี้ ถึงแม้จะเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่หากแปลผลจะอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่า เป็นเรื่องที่ทุกคนในสังคมยอมรับกันได้เพื่อให้งานเกิดผลบรรลุตามที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ **ณัฐพร ภูทองเงิน (2555, หน้า 80)** การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสร้างความสมดุลในวิธีปฏิบัติต่อลูกน้องตามหลักพรหมวิหาร 4 คือต้องมีความสมดุลระหว่าง เมตตา กรุณา มุทิตา ที่ให้กับลูกน้องด้านหนึ่งกับอุเบกขา คือความ

เป็นกลางไม่ยอมให้ลูกน้องละเมิดกฎเกณฑ์กติกาในงาน อีกด้านหนึ่ง การเมตตากรุณาลูกน้องมากเกินจนทำให้เสียหลักกติกาการทำงาน หรือการยึดแต่หลักกติกาการทำงานโดยเคร่งครัดอย่างเดียว ชนิดปราศจากความเมตตากรุณาต่อลูกน้อง ล้วนแล้วแต่ทำให้เสียสมดุลที่ส่งผลให้งานเสียหายได้

3) ด้านมุทิตา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าผู้บริหารสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ มีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ ตลอดถึงทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**พระปลัดคำภา สิมบิดา (2552, หน้า 49)** ได้ให้ความเห็นไว้ว่า มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ งอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย **พระคันธสาราภิวงศ์ (2547, หน้า 33 - 37)** ได้กล่าวถึง ลักษณะของมุทิตา คือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุขหรือความสำเร็จของคนอื่น มุทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน ต่างจากกรุณาที่เจริญเมื่อเห็นคนอื่นมีทุกข์ตกต่ำกว่าตนในเชิงปฏิบัติจริง ๆ มุทิตานี้ทำได้ยากกว่ากรุณาบางคนมีเมตตาปรารถนาดีมีความกรุณาสงสารแต่เจริญมุทิตาไม่ได้เพราะเราทุกคนมีอนุสัยกิเลสคือความริษยานองเนื่องอยู่ในกระแสจิต น้อยคนนักที่จะกำจัดความริษยานั้นได้ จะต้องฝึกฝนไปเรื่อย ๆ จึงจะบรรเทาลงได้การฝึกฝนนั้นก็ต้องประกอบด้วยโยนิโสมนสิการ คือความเข้าใจด้วยเหตุผลว่า ความริษยาไม่ก่อให้เกิดคุณใด ๆ ผู้มีความริษยาจะได้รับผลคือขาดบริวารไม่มีคนติดสอยห้อยตามแต่ผู้ที่เจริญมุทิตา โดยกำจัดความริษยาได้ย่อมจะได้รับอานิสงส์คือมีบริวารมีมิตรสหายห้อมล้อมความริษยานั้นเป็นธรรมก่อให้เกิดโทษในปัจจุบันและภพต่อไปไม่ว่าเกิดกับผู้ใดก็ทำให้ผู้นั้นตกต่ำไปตลอด การเจริญมุทิตานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตาและกรุณา คือ เจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จแล้วให้ได้รับความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไปทางวาจาก็เป็นการแนะนำบุคคลนั้นในหนทางที่ดีทางใจก็เป็นความพลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้นั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากการบริหารต้องคอยติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบได้คอยตรวจดูการบริหารเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ไม่เพียงเท่านี้ยังต้องเข้าฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารพัฒนามากขึ้น ตลอดถึงต้องคอยติดตามอ่านระเบียบใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารไม่ผิดพลาดและผิดระเบียบในการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ **ศิรินาถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547, หน้า 37)** ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะ

ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ถึงข้อนี้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ถ้าหากดูผลการแปลค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องคอยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นหรือความต้องการของประชาชนเพื่อนำมาพัฒนาให้ดีขึ้นในท้องถิ่นนั้น ๆ แต่อาจมีบ้างที่เรื่องเสนอนั้น ๆ ไม่เป็นไปตามระเบียบของการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหากทำอาจผิดกฎหมาย ฉะนั้นจะมีบางเรื่องที่ทำได้และบางเรื่องที่ทำไม่ได้ แต่ก็อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ **ยุพิน ศรีอุทิศ (2549, หน้า 4)** ได้กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารและจัดการ โดยนำมาดำเนินการอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี

4) ด้านอุเบกขา พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าผู้บริหารสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ การวางตัวเป็นการกลางไม่เอนเอียงอีกทั้งให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ**กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 32)** อุเบกขา คือ ความวางเฉยด้วยปัญญาในความวิบัติของคนและสัตว์ทั้งหลายเพราะเหตุที่ไม่อาจเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนและสัตว์เหล่านั้นได้จึงวางเฉยไม่ดีใจเสียใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น โดยพิจารณาด้วยปัญญาว่าเป็นกรรมที่เขาทำของเขามาอย่างนี้ไม่ใช่หน้าที่เราที่จะเข้าไปแก้ไขใครทำอย่างไรไว้ก็ย่อมได้รับผลอย่างนั้น แต่การพิจารณาถึงเหตุดังกล่าวนั้นต้องเป็นไปโดยไม่มีอคติใด ๆ สิ่งที่ตรงข้ามกับอุเบกขา คือ โมหะ หมายถึง ความหลงกับราคะ หมายถึง ความยินดี และปฏิฆะ ความยินร้าย อันทำให้ใจมืดมัวเศร้าหมองด้วยความไม่รู้และความเข้าไปยินดียินร้ายในความวิบัติขัดข้องของคนและสัตว์ **ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542,หน้า 6)** ได้ให้ความหมาย การบริหาร ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารของผู้บริหารคือการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก้ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้สิ่งสำคัญในการบริหารคือการแสดงถึงความเที่ยงธรรม ซึ่งในที่นี้หมายถึงการให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนที่เป็นบุคลากร แม้แต่การประเมินการปฏิบัติงาน ก็มาจากการประเมินผลงานที่ได้ทำแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมานิต เตชวโร (อุดนอก) (2550, บทคัดย่อ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง” ผลการวิจัยพบว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญ และ

เป็นที่รักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะว่าหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า จากการพิจารณาผลของค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังให้ความสำคัญต่อการบริหารแก่ประชาชนอยู่ แต่อาจมีเพียงบางส่วนที่อาจให้บริหารหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ทันหรืออาจล่าช้าซึ่งมาจากการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบของทางราชการ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติได้ทันที แต่อย่างไรก็ตามจากการสังเกตของผู้วิจัยยังพบว่า ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ศิรินาถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547, หน้า 37)** ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าครูผู้ดูแลเด็กจะมีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เมื่อได้สัมผัสกับงานที่ปฏิบัติอยู่และการทำงานร่วมกับผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบริหารเดียวกันย่อมได้รับทัศนคติของการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งส่งผลการการสำรวจการวิจัย ได้พบว่าไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย**น้ำอ้อย อนุสนธิ์ (2554,หน้า 81)** ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูที่มีต่อการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ**พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่) (2555, บทคัดย่อ)** ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านเมตตา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ระดับมากที่สุดทุกด้านในอนาคต จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านเมตตา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจตลอดถึงการสร้างความความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กและมีความจริงใจในการบริหาร แนะนำงานด้วยความเมตตาจริงใจ สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติงานคือกำลังใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการทำงาน

ด้านกรุณา คือ การบริหารงานให้ครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเต็มใจ คือการได้มีโอกาสแนะนำครูผู้ดูแลเด็กในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกรุณาและให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด เพื่อให้มีกำลังใจและให้งานนั้นบรรลุไปได้ด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และควรให้คำปรึกษาต่อครูผู้ดูแลเด็กทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน

ด้านมุทิตา คือ เมื่อมีการปฏิบัติงานโดยสำเร็จลุล่วง สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรเอาใจใส่คือ การแสดงความชื่นชมยินดีและยกย่อง พร้อมทั้งการบริหารงานที่จะรับรู้ปัญหาได้อย่างแท้จริงคือเปิดใจให้กว้างยอมรับกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านอุเบกขา คือ การบริหารเพื่อสร้างสันติสุขต่อหน่วยงานที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีใจที่หนักแน่นและพิจารณาให้ถี่ถ้วน เมื่อเกิดปัญหาควรวางใจให้เป็นกลางในการแก้ปัญหาทุกอย่าง และควรวางเฉยหรือไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สถานที่การงานเป็นพื้นที่ควรยิ่งแก่การปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

2) ควรศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมข้ออื่น ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3) ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย กับอำเภอใกล้อื่น ในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพุทธมาใช้

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กิตติทัศน์ ผกาทอง. (2551). ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กิตต์ นิรันต์พานิช. (2550). **เทคนิคการใช้คน.** กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.

_____.(2554). จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : บริษัทเพรสมีเดียจำกัด.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2541). วิธีการจัดการศึกษาสาหรับผู้ปกครองและสารสนเทศที่ผู้ปกครองเด็กอนุบาลต้องการ. วารสารการศึกษาปฐมวัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2558). คู่มือประเมินแผนพัฒนาการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ (ม.ป.ท.).

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

จันทรานี สงวนนาม. (2556). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.

ดนัย ไชยโยธา. (2544). พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรวุฒิ บุณยโสภณ. (2554). การบริหารองค์การแนวใหม่. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต).(2549). พุทธบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พวงทอง ไกรพิบูลย์. (2556). พัฒนาการเด็ก. สืบค้น 5 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://haamor.com/th/

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2552). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2547). พระในบ้าน. กรุงเทพฯ : คาธาวรรณการพิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระไตรปิฎก.(2546). เล่มที่ 54. พระอภิธรรมปิฎก เล่ม 2. วิภังคปกรณ์ อิทธิปาทวิภังค์.

พระคันธสาราภิวงศ์. (2544). คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4. กรุงเทพฯ : สหธรรมิกจำกัด.

พระคันธสาราภิวงศ์. (2547). คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4 พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ : ไทยรายวันการพิมพ์.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2550). หลักการพัฒนาคน. สืบค้นวันที่ 25 พฤษภาคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://parliament.go.th/temp/hrdtric/.pdf>(20 April 2010).

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). กายหายไข้ใจหายทุกข์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2548). สารานุกรมไทยฉบับเยาวชน. สืบค้น 5 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://guru.sanook.com/search/knowledge_search.php.

สุพรรณี ไชยอาพร และสนิท สมัครการ. (2543). การวิเคราะห์สังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดวิธีการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์กรการคลังสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณราชบัณฑิตสถาน. (2546). พจนานุกรมสังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย (2556). รายงานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2556. กาฬสินธุ์ : อภิชาติการพิมพ์.

อุทาน มีสุขสว่าง. (2549). องค์ประกอบพรหมวิหาร 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล. (2556).ระเบียบ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาลว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. 2556.

2) วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

ชิต นิลพานิช และกุลธน ธนาพงศธร. (2532). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทในเอกสารการ สอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสาหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน. พิมพ์ครั้งที่ 3, นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐทพัสส์ หินไชยศรี (2557).ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ. วารสารวิจัยและพัฒนา ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 6 พ.ศ. 2557.

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์.หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดรรชนี มหาชานิกะ. (2547). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็กในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ดีเด่นระดับเขต ปี 2547. วิทยานิพนธ์, สาธารสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2541). การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ“บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง, วิทยานิพนธ์, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

น้ำอ้อย อนุสนธิ์. (2554). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุปผา พิกุลแก้ว. (2553) “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาลำพึง ธีรปญฺโญ. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมของเทบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่, วิทยานิพนธ์, พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิยาลัย.

พัชรี พงษ์ศิริ. (2541). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการการจัดหางาน. วิทยานิพนธ์, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

พระไพฑูรย์ เมธิโก. (2554). การประยุกต์พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7. วิทยานิพนธ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระไพฑูรย์ เมธิโก. (2554). การประยุกต์พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อาเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). (2555) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมานิต เตชวโร (อุดนอก). (2550) “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง”. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระสุธิศักดิ์ สุภกิจโจ. (2554). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมภิบาล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลาขวัญ จังหัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา. (2559). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เยาวภา เตชะคุปต์. การจัดการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เอฟีกราฟฟิกส์ดีไซน์, 2542.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิเชียร บุญกล้า. (2550).การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ศิรินาถ นันทวัฒนภิรมย์. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรม อำเภอเมืองลำพูน, การค้นคว้าอิสระ, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต ดร.
   วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
   ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
   ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้สถิติ

2) ดร.บุญชนะ ทาโยธี
   วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
   ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
   ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำภาษา

3) นายมานพ บรรพชาติ
   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
   ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
   เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๙๑๓

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระฟูตระกูล พุทธรกฺขิโต, ดร.

ด้วย **นางดวงใจ โจมเสนาะ** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง **"การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๙๑๓

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.บุญชนะ ทาโยธี

ด้วย **นางดวงใจ โจมเสนาะ** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง **"การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๙๑๓

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายมานพ บรรพชาติ

ด้วย **นางดวงใจ โจมเสนาะ** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง **"การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

(นายมานพ บรรพชาติ)

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๙๑๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง
☑ สำนักปลัด ☐ ส่วนการคลัง
☐ ส่วนการศึกษา ☐ ส่วนโยธา
เลขรับ 1733/60
รับที่ 20 พ.ย. 60
เวลา 09-00 น.

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง

ด้วย **นางดวงใจ โจมเสนาะ** นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง **"การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

☐ สำนักปลัด ☐ กองคลัง
☐ กองช่าง ☑ กองการศึกษา
☐ กองสาธารณสุข
ลงชื่อ
รับที่ ๒๐ พ.ย. ๖๐

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีนานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

เทศบาลตำบลหนองแปน
รับที่ 2287/60
วันที่ 16 พ.ย. 60
เวลา 10.00 น.

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๙๒๑

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองแปน

ด้วย **นางดวงใจ โจมเสนาะ** นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “**การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลาใดนั้นนักศึกษาจะติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ภาคผนวก ง

ความเที่ยงตรงและค่าความสอดคล้อง(IOC)

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและค่าความสอดคล้อง (IOC) วิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านเมตตา						
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+3	1
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+3	1
3.	ผู้บริหารมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
4.	ผู้บริหารนำหลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+3	1
5.	ผู้บริหารทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความสามารถของท่านเสมอเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+3	1
6.	ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอ ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+0	+2	0.67
2. ด้านกรุณา						
1.	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+3	1
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+0	+2	0.67
3.	ผู้บริหารพูดจากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปกครอง ที่มาติดต่อราชการ ด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะให้บริการ	+1	+1	+1	+3	1

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.	ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพ	+1	+1	+1	+3	1
5.	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเรื่องราชการต่างๆทุกครั้งหลังจากรับข้อมูลข่าวสารทางราชการ	+1	+1	+1	+3	1
6.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องเดือดร้อน	+1	+1	+0	+2	0.67
	3. ด้านมุทิตา					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ	+1	+1	+1	+3	1
2.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1
3.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	+3	1
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1
5.	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิดกับงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1
6.	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+0	+2	0.67

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. ด้านอุเบกขา						
1.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+3	1
2.	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม	+1	+0	+1	+2	0.67
3.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1
4.	ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+3	1
5.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้ซื่อตรงต่อหน้าที่ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	+0	+1	+1	+2	0.67
6.	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	+3	1

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliabity) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.953

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	24

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสำรวจการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3. แบบสอบถามสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 4 ด้าน ๆ ละ 6 ข้อ รวมทั้งหมด 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ดวงใจ โจมเสนาะ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่อง ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. **เพศ**

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20–30 ปี

☐ 31–40 ปี

☐ 41–50 ปี

☐ 51–60 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตารางตามความคิดเห็นตามแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน

5 หมายถึง การนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การนำไปใช้ในระดับมาก

3 หมายถึง การนำไปใช้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การนำไปใช้ในระดับน้อย

1 หมายถึง การนำไปใช้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4				
		1	2	3	4	5
	1. ด้านเมตตา					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด					
2.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน					
3.	ผู้บริหารมีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ					
4.	ผู้บริหารนำหลักเมตตาไปใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่					
5.	ผู้บริหารทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความสามารถของท่านเสมอเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน					
6.	ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานเสมอ ด้วยความเต็มใจ					
	2. ด้านกรุณา					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยแก่เพื่อนร่วมงาน					
3	ผู้บริหารพูดจากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปกครอง ที่มาติดต่อราชการ ด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะให้บริการ					
4	ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นด้วย อาการกิริยาสุภาพ					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4				
		1	2	3	4	5
5.	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเรื่องราชการต่างๆทุกครั้งหลังจากรับข้อมูลข่าวสารทางราชการ					
6.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องเดือดร้อน					
	3. ด้านมุทิตา					
1.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ					
2.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มความสามารถ					
3.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเอาใจใส่แก่ผู้มารับบริการ					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนใฝ่หาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิดกับงานอย่างเต็มความสามารถ					
6.	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ของทางราชการและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
	4. ด้านอุเบกขา					
1	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					
2	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4				
		1	2	3	4	5
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน					
4	ผู้บริหารทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม					
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้ซื่อตรงต่อหน้าที่ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารให้บริการแก่ประชาชนด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ โดยมีความเสมอต้นเสมอปลาย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านเมตตา

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านกรุณา

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

3. ด้านมุทิตา

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

4. ด้านอุเบกขา

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นางดวงใจ โจมเสนาะ
วัน เดือน ปีเกิด	:	8 เมษายน พ.ศ. 2522
ชาติภูมิ	:	142/1 หมู่ที่ 6 ตำบลหลักเมือง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	31 หมู่ที่ 6 ตำบลหลักเมือง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่ง	:	ครูผู้ดูแลเด็ก
สถานที่ทำงาน	:	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์หัวแฮด บ้านหัวแฮด ตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
การศึกษา		
พ.ศ. 2539	:	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2546	:	ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) พาณิชยการกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2552	:	ศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปฐมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2556	:	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์