

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

สุภัท พรหมแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

สุภัท พรหมแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES 4 : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY

SUPHAT PHROMKAEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา	: สุภัท พรหมแก้ว
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
พุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.สันติ อุนจะนำ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**สุภัท พรหมแก้ว**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่า :

1. สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา ส่วนสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก 2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักวิริยะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้ดูสะอาด สะดวก สบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ 4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน

คำสำคัญ : หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล, การบริหารจัดการตามหลัดอิทธิบาท 4, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

Thesis Topic	**:**	**Management of Child Development Centers According to the Principles 4 : A Case Study of Child Development Centers under Nakhon Si Thammarat Municipality**
Name	**:**	**Suphat Phromkaew**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Academic year	**:**	**2023**
Advisor	**:**	**Dr. Santi Aunjanam**
Co-Advisor	**:**	**Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**

The objectives of this thesis are as follows: 1) to study the management of a child development center according to Idthibat 4 : a case study of a child development center under Nakhon Si Thammarat Province Municipality 2) to compare the management of a child development center according to Idthibat 4 : a case To study the Child Development Center under the Nakhon Si Thammarat Municipality 3) to study the management approach of the Child Development Center according to the principle of power 4 : A case study of the Child Development Center under the Nakhon Si Thammarat Municipality

The results showed that:

1. The state of management of municipal child development centers according to Idthibat 4: A case study of child development centers under Nakhon Si Thammarat Province municipality found that the overall level was at the highest level. The condition of child development center management with the highest average was the management of the child development center according to Chitta Principle, followed by the management of the child development center according to the Viriya Principle. and the management of the child development center according to the principle of Wimansa The child development center management condition with the lowest average was the management of the child development center according to the proposition principle.

2. Compare the opinions of the head of the child development center and the teachers who take care of them. About the management of municipal child development centers according to the principle of power 4 : a case study of the child development center under the municipality of Nakhon Si Thammarat Province Classified according to the position found Overall and by side The difference was statistically significant at the .05 level, which was in line with the hypothesis. When classified by educational qualifications, it was found that overall and each aspect significantly different Statistical at the .05 level, which is in line with the hypothesis. When classified by work experience, it was found that heads of child development centers and teachers with different work experience Overall and by side Every aspect has different practices. Statistically significant at the .05 level, which is in line with the hypothesis.

3. Guidelines for developing and promoting the management of municipal child development centers according to the principle of influence 4: a case study of the child development centers under the municipality of Nakhon Si Thammarat Province are as follows: Young children and their teachers should create an atmosphere of friendly learning experiences. To create a positive attitude towards parents and young children. 2) The management of the child development center according to the principle of persistence, that is, the head of the child development center and the teachers in charge should strive to maintain the building to look clean, convenient, comfortable, attractive and safe. and environmentally friendly3) The management of the child development center according to the Chitta Principle is the head of the child development center and the teacher who takes care of it. pay attention to supervision Examine budget management to achieve spending that meets the objectives of budget allocation. and to achieve purity and transparency in management 4) The management of the child development center according to the Wimansa principle is the head of the child development center and the teacher who takes care of it. There should be an analytical thinking of the work plan and be able to prioritize problems before and after to maximize the benefits of workload management.

Keywords: Head of the Child Development Center and the caregiver teacher, Administration according to the 4th Iddhibaht Principle, Child Development Center under the Municipality of Nakhon Si Thammarat Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ที่ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้เป็นอย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และเหนือสิ่งอื่นใดขอขอบคุณ นางปรีดา ช่วยสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

และสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาคุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดี แด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

สุภัท พรหมแก้ว

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ช**
กิตติกรรมประกาศ		**ฌ**
สารบัญ		**ญ**
สารบัญตาราง		**ฏ**
สารบัญแผนภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	6
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหารจัดการ	11
	2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	25
	2.3 แนวคิด หลักการ และองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4	51
	2.4 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	66
	2.5 บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	69
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3 วิธีดำเนินการวิจัย 70

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 76

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 77

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 78

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 81

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 81

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... **83**

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้/ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 83

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... **109**

5.1 สรุปผล..... 109

5.2 อภิปรายผล..... 113

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 118

บรรณานุกรม..... **120**

ภาคผนวก..... **124**

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 125

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 127

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 131

ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 133

ประวัติผู้วิจัย..... **135**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 77

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 85

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน..... 86

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ..... 87

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ..... 90

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ..... 92

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ..... 93

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน..... 96

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	98
4.10	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....	100
4.11	แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ (ความพอใจ).....	102
4.12	แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ (เพียรพยายาม).....	104
4.13	แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่).....	106
4.14	แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์).....	108

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 **กรอบแนวคิดในการวิจัย**..... 9

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม จะต้องอาศัยทรัพยากรหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นก็คือ “การศึกษา” ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2562, หน้า 2) เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อีกทั้งต้องดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย โดยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่กล่าวว่า ประเทศไทยมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2560, หน้า 7)

การบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง อีกทั้งนโยบาย ก็คือ การจัดการศึกษา การปฏิรูปประเทศได้มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ให้มีความสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความสุขในยุคดิจิทัล เพื่อพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ความเปลี่ยนแปลงของบริบทต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย ให้เกิดความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาของไทย ให้สามารถผลิตผู้ที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ ปัญหาของสังคมประการหนึ่ง ที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อเด็กปฐมวัย คือ ความอ่อนแอของสถาบันครอบครัวในการทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็ก เด็กปฐมวัย เด็กจำนวนหนึ่งอาจได้รับการเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมอันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเด็กทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย 2560, หน้า 7)

การศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งระดับหนึ่งก็คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการจัดในสถานศึกษาในลักษณะสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกอย่างอื่น (ราชกิจจานุเบกษา 2545, หน้า 11) มาตรา 41 กำหนดว่าท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งจะต้องยึดหลักแนวทางในการจัดการศึกษา ดังนี้ 1)ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท 2)ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย 3)พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย 4)จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดารงชีวิตประจาวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข 5)ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก (นภัสสร สว่างโคตร 2563, หน้า 40-41)

การจัดหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความสอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 และมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ อีกทั้งครอบคลุมองค์ความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย และนำสภาพต่างๆ ที่เป็นปัญหา จุดเด่น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละแห่ง รวมทั้งนำเอกลักษณ์ของชุมชน สังคม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มากำหนดเป็นสาระและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กบนพื้นฐานของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยแกนกลาง ทั้งนี้อาจเพิ่มเติมสาระตามความถนัด ความสนใจของเด็กปฐมวัย โดยความร่วมมือ ของทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ

เป้าหมาย หรือจุดหมาย (มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์) เพื่อนำไปสู่การออกแบบหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีจุดเน้นการเรียนรู้แนว Active Learning การลงมือกระทำมีการบูรณาการผ่านการเล่น มีเป้าหมายคือ "เป็นคนดี มีวินัย มีปัญญา มีความสุข" (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2560, หน้า 10) การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย เป็นการจัดสำหรับเด็กที่มีอายุระหว่าง 0-6 ปี เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้านเป็นระยะที่เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุดในชีวิต ดังจะเห็นได้จากความคิดของนักการศึกษาที่ว่าการพัฒนาตน คือ รากฐานของชีวิตเราควรที่จะเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เล็ก เพราะรากฐานของชีวิตมนุษย์เป็นรากฐานของการศึกษาทุกระดับ และจะเป็นพลเมืองที่ดีมีอาชีพต่อไปในอนาคต

การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชมีอุปสรรคในการบริหารจัดการส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านครูพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงควรมีการนำหลักการบริหารเข้ามาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหลักธรรมที่สามารถทำให้การบริหารประสบความสำเร็จได้ตามหลักสอนของพระพุทธศาสนากล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคาสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1)ฉันทะ ความพอใจ คือ ต้องการที่จะทาใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2)วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย 3)จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทาและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และ 4)วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช บริหารมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ดังที่กล่าวว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเน้นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ให้มีคุณธรรมในวิชาชีพเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนส่งเสริมคุณธรรมให้แก่บุคลากร และนักเรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของบุคลากร แตกต่างกัน

1.3.3 แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการเป็นไปในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 363 คน และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 772 คน ใน 23 อำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,135 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซซี่ และมอร์แกน (R.v.Krejcie. & D.W.Morgan) และชุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratfied random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ และเทียบสัดส่วนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

กลุ่มตัวอย่างที่ 2

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการนำหลักอิทธิบาท 4 ในพระไตรปิฎกมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ

2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ

3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ

4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา

1.4.3 ด้านพื้นที่ศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2565 - 2566

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

1.5.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.5.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แนวทางการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา สำหรับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.5.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหาร หมายถึง การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง บุคลากร วัสดุ และงบประมาณมาจัดการโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ภาระงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.6.2 หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง หลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นคุณธรรมนำสู่ความสำเร็จ เปรียบเสมือบันไดก้าวสู่ความสำเร็จ 4 ขั้น คือ

1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความใฝ่ใจรักในสิ่งที่ทำ มีศรัทธาและเคารพรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ หมั่นสร้างพลังบวกในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน และบริบทของการทำงาน

2) วิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) คือ ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นๆ ด้วยความพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจใจใฝ่ศึกษาการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติจนกว่าจะประสบผลสำเร็จเพียรพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ตามมา

3) จิตตะ (ความเอาใจใส่) คือ การใส่ใจในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปในเรื่องอื่นๆ มีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ ทำด้วยความจริงจังและจริงใจ พิจารณาให้เห็นถึงรายละเอียดของงานนั้นๆ อย่างถี่ถ้วน

4) วิมังสา (การคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญ) คือ การใช้ปัญญา พิจารณา ใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล โดยอุบายอันแยบคาย ศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา นำองค์ความรู้ต่างๆมาคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการปัญหา

1.6.3 การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง การนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้คลอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้วยแนวทางการบริหาร 4 ด้าน คือ

1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ หมายถึง กระบวนการทำงานตามหลักฉันทะ คือ ต้องมีศรัทธา มีความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการทำงาน หมั่นสร้างพลังบวกให้กับตนเอง ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ หมายถึง กระบวนการทำงานตามหลักวิริยะ คือ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการทำงาน เพียรพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตามมา

3) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ หมายถึง กระบวนการทำงานตามหลักจิตตะ คือ ความใส่ใจในงานที่ทำ มีใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ ทำด้วยความจริงจังและจริงใจ ใส่ใจในรายละเอียดของภาระงานต่างๆในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้คอบคุม

4) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา หมายถึง กระบวนการทำงานตามหลักวิมังสา คือ การใช้สติปัญญาในการบริหารงานอย่างรอบคอบ มีสติ ไม่ประมาทในกาตัดสินใจ คิดวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของงานต่างๆ ก่อนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อภาระงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6.4 สภาพการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ระดับปฏิบัติการในการนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาระงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

1.6.6 เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง ๒–๕ ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6.7 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง หน้าที่การงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจำแนกเป็น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6.8 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

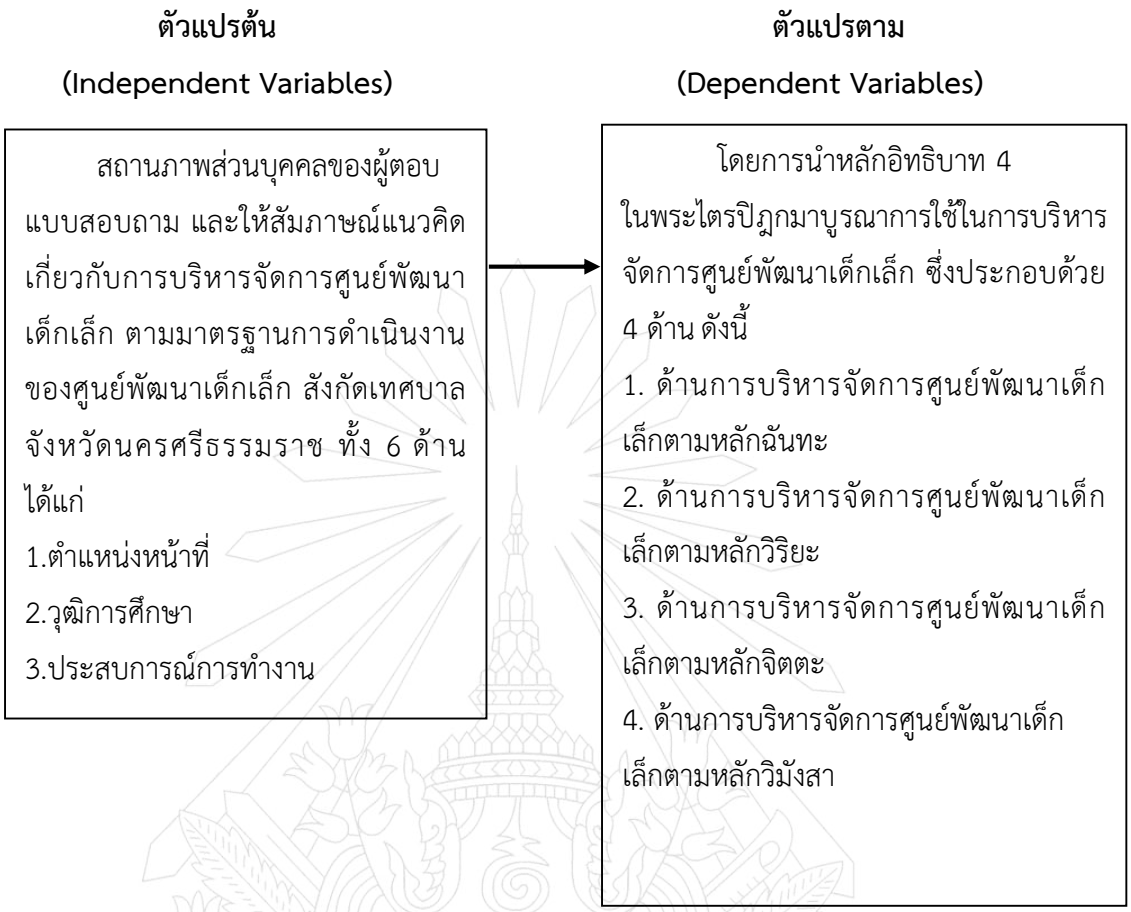
1.6.9 ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.10 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาคือ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท จนถึงระดับปริญญาเอก

1.6.11 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์ 6-10 ปี และกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการตามหลัก อิทธิบาท 4 โดยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework) 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

2) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี

3) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 แนวคิด หลักการ และองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระไตรปิฎก

2) ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

3) ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4

4) องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

2.4 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ

2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ

3) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ

4) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา

2.5 บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยภายในประเทศ

2) งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ (Management Concept) ตลอดจนทฤษฎีองค์กร (Organization Theary) นั้น เป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกันด้วย ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดี ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

ประภัสสร วัฒนา (2560) ได้กล่าวว่า มาสโลว์เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยมเขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ (Abrahom Harold Masow)

ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่าการตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ Maslow's Hierarchy of Needs Theory แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiologic Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ถือว่ามีความจำเป็นหากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพทางร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงานเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามั่นคงและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางต้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่นได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้วคนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่นมีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำความรู้สึกมั่นใจในตัวเองความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Selfactualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอดมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตจัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2561, สื่อออนไลน์) ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนแล้วแต่เป็นพื้นฐานและจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นใช้เป็นแรงผลักดันให้เกิดให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งที่พักอาศัยเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่ใช้สำหรับการกินอยู่หลับนอนเป็นที่สำหรับคุ้มครองปกป้องร่างกายมนุษย์ให้รอดพ้นจากอันตราย เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ได้ตามปกติสุข อาจกล่าวได้ว่า การนำทฤษฎีของ มาสโลว์มาใช้ในหน่วยงานที่เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก หากต้องอาศัยความเอาใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อรู้จักคนและหน่วยงานของตนเองดีแล้วย่อมสามารถเลือกพัฒนาต่อยอดในสิ่งที่ดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ดีได้

พระธนภัทร์ วิโรทุศ (2562) มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เช่น ความมั่นคงความปลอดภัย กินอิ่ม นอนหลับ ความต้องการอื่นจะเข้ามาทดแทน เป็นพลังซึ่งจูงใจให้ทำพฤติกรรม เช่น อาจเป็นความสำเร็จในชีวิต

เป็นต้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการ น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมขวนขวาย เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ถ้าต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดูแคลนทรัพย์สินการถูกขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการอมทรัพย์หรือสะสมทุนทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของคณะ (Love and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนไม่ต้องการรู้รสึกเหงาและอยู่คนเดียว ดังนั้น จึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัวกลุ่มที่ทำงานกลุ่มเพื่อนบ้านกลุ่มสันทนาการ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมืออยู่ในกลุ่มและสมาชิกของกลุ่มย่อมเกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเอง มีค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูงเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่นต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่า ตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะบุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึก หรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการนตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อยสิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้ายต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิตเป็นโรคประสาทโรคจิต และอาจฆ่าตัวตายได้

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยมความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเองปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัวเปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิตและเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลา

ที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพจากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า มาสโลว์ แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดดูแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตจัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ ล้วนแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานและจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน มีแนวโน้มความต้องการอันใหม่สูงขึ้นตามลำดับ

อนุกูล ศิริจันทร์ (2562) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบริ์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เฮอร์ซเบริ์ก และคณะ (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, pp. 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบริ์ก และวิศวกร จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอร์เบริ์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเองถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก หรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งนึงการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของ บุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่งนึงการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอร์ซเบริ์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตรการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตรการเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึก

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงสถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆให้แก่ลูกน้อง

Herzberg (1957) ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริซเบอร์ก ซึ่งทำให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจาเด็กแต่ละคนคนและมิได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงและปัจจัยที่จะใช้บำรุงจิตใจนั้น สามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆได้แต่ไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้นการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยทั้งที่ใช้บำรุงจิตและที่ใช้จูงใจให้มี ทั้งสองอย่างควบคู่กันแยกได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ความสำเร็จความรับผิดชอบความก้าวหน้าและคุณลักษณะของงานนั้น ๆ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดีซึ่งจัดเป็นความต้องการ ในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องนับถือและต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อร่วมงานและกับลูกน้องเทคนิคในการบังคับบัญชานโยบายของหน่วยงานความมั่นคงในงานสภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเฮริซเบอร์กได้แก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจโดยพัฒนาและเพิ่มเนื้อหาของงานเพื่อให้ว่างานสูงขึ้นการปรับปรุงงานและการออกแบบงานใหม่จะทำให้งานต่าง ๆ มีความหมายมากขึ้นท้า ทายความสำเร็จมากขึ้นมีการยอมรับมากขึ้นมีความรับผิดชอบสูงขึ้นก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมความก้าวหน้าแต่ละคนได้ซึ่งมีผลต่อการจูงใจมากในขณะที่ปัจจัยที่มีผลทำให้ขวัญ และกำลังใจตกต่ำนั้นผู้บริหารก็จะเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจจนกลายเป็นปัญหากระทบขวัญกำลังใจการทำงานทฤษฎีการจูงใจของเฮริซเบอร์ก เป็นความต้องการทางด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุป ได้ดังนี้

1) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบมีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิ์ของความอาวุโสค่าจางผลประโยชน์พิเศษและอื่น ๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบและการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัย ด้านการบำรุงรักษา

5) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วการนำทฤษฎีเฮริซเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะต้องดำเนินการ ดังนี้

5.1) ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงานโดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาค่าจางในอัตราที่เหมาะสม

5.2) จะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีการจัดระบบการสื่อสารติดต่อกันทั้ง 2 ทาง คือจากผู้บริหารถึงพนักงานและจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

5.3) จัดให้พนักงานมขวัญและกำลังใจสูงในการทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราส่งมีหลักประกันในอาชีพมีอาชีพการทำงานที่ดี

5.4) จัดให้พนักงานมโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาสตำแหน่งหน้าที่และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดีความประพฤติดีเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะมีการวางแผนจัดกรอบอัตรากำลังของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น 1-3 ปี และแผนระยะยาว 5 ปี

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริซเบอร์ก ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงานแสงสว่างเวลาหยุดพักสิทธิ์ของความอาวุโส ค่าจางผลประโยชน์พิเศษและอื่น ๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจเช่นความก้าวหน้าความสำเร็จความรับผิดชอบและการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

พระธนภัทร์ วิโรทุศ (2562) ปัจจัย หรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบแรงจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลนั้น สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานเน้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของ บุคคลที่ทำงาน

2) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นในการก้าวหน้าในอนาคต

3) บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพความสัมพันธ์ (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) ความมั่นของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับมีความมั่นคงในหน้าที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ 1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า 3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัย ที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การการเปิดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

ปรเมษฐ์ ศรีทาสังข์ และคณะ (2561, สื่อออนไลน์) ทฤษฎีนี้อาจจะเรียกได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ Douglas Mc Gregor เป็นทฤษฎีการมองต่างมุม ในความเป็นจริงของคนทุกคน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

1. คนโดยทั่ว ๆ ไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามโอกาสหลีกเลี่ยงจะทำได้ทันที่เพื่อตนจะได้ไม่ต้องเห็นดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ

2. คนไม่ชอบทำงานถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดมีรางวัลทำดีและทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน

3. โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

ทฤษฎี Y เป็นแนวทางสมัยใหม่ ตั้งสมมตฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไป ใช้ว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้ทำงานที่ชอบร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่อยากทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใด ๆ ไม่ใช้มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่เขาชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานของเขาเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่า คนชอบปัดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนที่อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่มองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจและการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์การโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วยแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการและทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชองการทำงานและพยายามีหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับหรือข่มขู่ให้ทำงานชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อทำให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานนี้เป็นการตอบสนองความพอใจ

2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงานบุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของ บุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานนี้เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้องรู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานในการบริหารนั้นมีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทที่เกียจคร้านในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานสรุป Mc Gregor เห็นว่า คนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภทต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกันการ

ประยุกต์ใช้ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในองค์กร

1. วิเคราะห์บุคลากรในองค์กรว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎีใด จากนั้นกำหนดแนวทางการบริหารให้เหมาะสม เช่น ผู้ที่เกียจคร้าน (ทฤษฎี X) ต้องมีรางวัลจูงใจ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจสูง (ทฤษฎี Y) ควรให้อิสระในการทำงาน

2. การกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อสนับสนุนคนแต่ละประเภท เช่น คนตามทฤษฎี X ต้องมีรางวัลจูงใจ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจสูง (ทฤษฎี Y) ควรให้อิสระในการทำงาน จากทฤษฎีข้างต้นหากนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจะพบว่า จะช่วยให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากช่วยให้บริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เราควรตระหนักถึงการวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงาน

ในองค์กร ให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการและทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมแต่ละแบบ (ทฤษฎี X) ต้องมีรางวัลจูงใจ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจสูง (ทฤษฎี Y) ควรให้อิสระในการทำงานจะช่วยให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยให้บริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นควรตระหนักถึงการวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานในองค์กร

Henri Fayol (1841-1925) เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) หรือเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่า การบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial Activities) การจัดการที่ยึดหลักกระบวนการการบริหารหรือหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งถ้าผู้จัดการทำหน้าที่บริหารตามที่กำหนดไว้ จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ (อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ 2557, หน้า 24-30)

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

อังริ ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol’ s Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (Division of Work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกันได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถหรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (Discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานต้องเชื่อฟังและเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การการที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอด ๆ ไปแต่ละคนจะรู้ว่า ใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (Unity of Direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียวและจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็จะต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (Centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจหรือร่วมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับขั้น อย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามขั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (Order) หมายถึง คน หรือวัสดุอุปกรณ์ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นคนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (Equity) ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตาและยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคงและสามัญฐานะของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) ทั้งนี้ โดยมองว่าการที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อย ๆ นั้น จะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้เมื่อมตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความราบรื่นและความเป็นปึกแผ่นแนวความคิดของเขาให้ความสำคัญกับบุคคลากร ระบบการ

ทำงาน ระบบค่าตอบแทนไปจนถึงระบบสวัสดิการเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความภักดีต่อองค์กรในคราวเดียวกัน ทฤษฎีนี้คือ Fayolism หรือทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ Theory of Business Administration นั่นเอง โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่

P - Planning คือการวางแผน

O - Organizing คือการจัดองคกร

C - Commanding คือการบังคับบัญชาหรือสั่งการ

C - Coordinating คือการประสานงาน

C - Controlling คือการควบคุม

ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 Henri Fayol ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการหรือที่เรียกว่า ขบวนการจัดการ 5 อย่างได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) เขียนย่อว่า POCCC และต่อมาในช่วงกลางปีทศวรรษ 1950 นักวิชาการจาก UCLA ได้ปรับมาเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการพนักงาน (Staffing) การสั่งการ(Directing) และการควบคุม(Controlling) (เขียนย่อว่า POSDC) ซึ่งขบวนการจัดการ5 ประการ(POSDC) อันหลังนี้เป็นที่นิยมใช้เป็นกรอบในการเขียนตำรามากว่า 20 ปี และต่อมาในช่วงหลังนี้ ได้ย่อขบวนการจัดการ 5 ประการนี้ เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การโน้มนำ (Leading/Influencing) และการควบคุม (Controlling)

การวางแผน (Planning) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมายและกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการโดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนงานของตนและเป้าหมายรวมขององค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกิจกรรมที่ทำเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาว่าการที่จะทำให้ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ต้องมีงานอะไรบ้าง และงานแต่ละอย่างจะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไรมีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้นและมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับขั้นอย่างไรใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

การโน้มนำพนักงาน (Leading/Influencing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้การประสานงานการติดต่อสื่อสารที่ดีการจูงใจในการทำงานผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ลดความขัดแย้งและความตรึงเครียดในองค์การเมื่อองค์การมเป้าหมายและได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างองค์การว่าจ้างพนักงานฝึกอบ รม

และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่าง ๆ จะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็นผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการและเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมายการติดตามประเมินผลเปรียบเทียบและแก้ไข

การควบคุม (Controlling) คือกระบวนการในการติดตามและตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่า จะบรรลุผลสำเร็จตามแผน และหากมีข้อผิดพลาดก็จะสามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไข การควบคุมเป็นหน้าที่ขั้นพื้นฐานของการจัดการหน้าที่หนึ่ง เพื่อสร้างหลักประกันต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายองค์การตามที่กำหนดไว้ในแผนในการจัดการมีวิธีการที่แตกต่างกันหลายวิธีที่ผู้บริหารจะใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ และแต่ละวิธีจะมีผลกระทบที่แตกต่างกัน ผู้บริหารส่วนหนึ่งอาจใช้วิธีการแบบการมีส่วนร่วมกับพนักงานในการกำหนดเป้าหมาย ขณะที่ผู้บริหารอีกส่วนหนึ่งอาจจะกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานโดยลำพังและทำการกำกับติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งผลลัพธ์จากวิธีการจัดการที่แตกต่างกันในการควบคุมพนักงาน มีส่วนทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ดังนั้น การควบคุม (Controlling) จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการวางระเบียบ (Regulate) และติดตาม (Monitor) การดำเนินงานเพื่อให้องค์การและสมาชิกที่กำลังปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นให้บรรลุเป้าหมายองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารของ Fayol ยอมรับองค์การที่เป็นทางการโดยใช้ประโยชน์จากการแบ่งงานกันทำ (Specialization) และเน้นถึงความสำคัญที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องเท่ากัน เป้าหมายที่สำคัญขององค์การคือความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี นักทฤษฎีการบริหารจะต้องเป็นนักปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่แล้ว สิ่งที่พวกเขาสนใจและให้ความสำคัญคือหลักการและแนวคิดสำหรับการประสบความสำเร็จขององค์การซึ่งเป็นทางการ

2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

กระทรวงศึกษาธิการ(หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 : 1-33) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการทบทวนหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้มีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อพัฒนาไปสู่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและแผนแม่บทกฎหมายต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมายใน

การพัฒนาคุณภาพเด็กและกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

“การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี บริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัวสังคม และประเทศชาติ”

2. วิสัยทัศน์

“หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัวชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก”

3. หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้สอน เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการอบรมเลี้ยงดูการพัฒนา และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างเป็นองค์รวมมีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพโดยมีหลักการ ดังนี้

1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน

2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

3) ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนที่เพียงพอ

4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข

5) สร้างความรู้ ความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัวชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.2 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กล่าวถึงเด็กอายุ 3-6 ปีว่าเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล รายละเอียด ดังนี้

1. จุดหมาย

การจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป จึงกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1) ร่างการ่างกายเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี

2) มีสุขภาพจิตดีมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม

3) มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4) มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

2. มาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์

มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย

1) พัฒนาการด้านร่างกาย ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ร่างการ่างกายเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน

2) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

3) พัฒนาการด้านสงคม ประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนนี้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

3. สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้านให้เป็นไหตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนด ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญ และสาระที่ควรเรียนรู้ ดังนี้

1) ประสบการณ์สำคัญ เป็นแนวทางสำหรับผู้สอนนำไปใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาการครอบคลุมทุกด้านในการวิจัยครั้งนี้ประสบการณ์สำคัญ ได้แก่ ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ และประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม

1.1) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาทในการทำกิจวัตรประจำวัน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนให้เด็กมโอกาสดูแลสุขภาพและสุขอนามัย สุขนิสัยและการรักษาความปลอดภัย

1.2) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เหมาะสมกับวัย ตระหนักถึงลักษณะพิเศษเฉพาะที่เป็นอัตลักษณ์ ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสุข ร่าเริงแจ่มใส การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สุนทรียภาพ ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองขณะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

1.3) ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเรียนรู้ทางสังคม เช่น การเล่น การทำงานกับผู้อื่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ

จากการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยจะมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เด็กเป็นคนดี มีวินัย การพัฒนาเด็กปฐมวัยที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาการด้านร่างกายการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเหมาะสม ประสบการณ์สำคัญนำมาใช้ในกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ

ได้แก่ ประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ และประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจร ไม่มีการสิ้นสุด

ปกรณ์ ปรียากร (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

สนธยา พลศรี (2556, หน้า 2-4) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาจากรูปศัพท์จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึ่งพอใจในทางพระพุทธศาสนา การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

อรุณ แสงแก้ว (2550, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ เด็กเล็ก หมายถึง เด็กที่มีอายุ 3-6 ปี ซึ่งอยู่ในหมู่บ้านที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรืออยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง และเข้ามารับการเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ๆ เพื่อพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย

ถวิล สารใจ (2553, หน้า 10) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาเด็กเล็กว่า เป็นหลักการที่จะตอบสนองความต้องการของเด็กให้อิสระแก่เด็ก ให้เด็กได้แสดงออกตามธรรมชาติและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัยของเด็ก ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์รอบตัวของเด็ก และจากประสบการณ์ที่จัดให้อย่างเหมาะสมแก่เด็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

บริหารส่วนตำบล (2560, หน้า 5) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กวัยก่อนประถมศึกษา อายุระหว่าง 3-5 ปี

เกียรติคุณ พวงทอง ไกรพิบูลย์ (2557, หน้า 4) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กเล็กหรือเด็กก่อนวัยเรียน คือ ช่วงอายุ 3-5 ปี

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การพัฒนาเด็กเล็กที่มีอายุอยู่ในช่วงวัย 3-5 ปี ให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อย่างเป็นลำดับขั้นตอน จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการพัฒนาเด็กเล็กมีความหมายที่สอดคล้องกัน คือ มุ่งพัฒนาเด็กเล็กที่มีอายุระหว่าง 3-5 ปี ให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย

2.2.3) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2560, หน้า ค, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความหมายว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาแก่เด็กอายุระหว่าง 3 – 5 ปี และมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาก็ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ 2559 สำหรับมาตรฐานดังกล่าว ได้รวบรวมและจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 6 ด้าน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

1. ด้านการบริหารงาน

1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ สถานที่และมีการกาหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน กอง สำนักการศึกษา โดยให้ดาเนินการตามขั้นตอนที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกาหนด ส่วนในกรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าจองกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และบริหารจัดการศูนย์ฯ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการประชุมประชมคมจากนั้นจึงให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นาเสนอต่อต้นสังกัดเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว จึงจัดทาแผนการย้าย รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและทาประกาศ จึงรายงานการย้าย รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจาเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กและเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดาเนินการจัดเวทีประชาคม นาผลการประชาคมเสนอผู้บริหารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น จึงจัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน และรายงานการยุบเลิกให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

4) การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวันตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

4.1) ระยะเวลาการเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคม และสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน

4.2) การให้บริการสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กประจำปีโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และ หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

4.3) การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2 - 5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4) จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย และ

ศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

4.5) กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม หรือกิจกรรมใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือมีเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเกิดจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้สั่งปิดได้ไม่เกิน 30 วัน

4.6) ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัย

5) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้นำทางศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก โดยให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คนเป็นประธานโดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการ และเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการตามความเหมาะสม โดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือ ย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.5) พิจารณาเสนอแผนงาน โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หรือตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทาง ดังนี้

1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จ่าย คือ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร เงินประกันสังคมของบุคลากร ค่าวัสดุการศึกษา ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล ทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

2.1) จัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

2.2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.3) จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

2.4) จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

2.5) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ

2.6) จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่าง ๆ เพื่อรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

4) วิธีการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

4.1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2) แจ้งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจความต้องการในการใช้หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กแต่ละวัย

4.3) ขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4) จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

4.5) ดำเนินการเบิกจ่ายหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้มาให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) การเบิกจ่ายงบประมาณ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 รวมถึงระเบียบ หรือหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การบริหารงานบุคคล

กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

1) การสรรหา เลือกสรร และปรับสถานภาพ

1.1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน โดยที่ผู้อำนวยการกอง สำนักการศึกษา เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามเหมาะสม

1.2) การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีครูผู้ดูแลเด็กเล็ก 1 คนต่อเด็ก 20 คน หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลัง

2) การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วย กระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคณะกรรมการดำเนินการสรรหาประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน โดยที่ผู้อำนวยการกอง สำนัก การศึกษาเป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามเหมาะสม

3) การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการของผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น กรณีที่จะต่อสัญญาจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเป็นลำดับแรก โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก หากคณะกรรมการมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อสัญญาจ้างต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

5) การพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการติดตาม นิเทศประเมินผลการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา และการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภท คือ

1.1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

1.2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2) การบริหารจัดการ

2.1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสาหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดาเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้น มาตรฐานด้านที่ 2 ด้านบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติ สถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาทตามความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 นี้ไปก่อน ดังนั้น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้จึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง คือ

1.1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้

1.2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยได้รับหนังสือรับรองจากนายจ้าง

1.3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือปริญญาอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2) มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

2.4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2.5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

2.6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

2.7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามแผนงานที่วางได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูผู้ดูแลเด็ก

1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

1.1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้

1.2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยได้รับหนังสือรับรองจากนายจ้าง

1.3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนด หรือปริญญาอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

2.4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2.5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

2.6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจาคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

2.7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของ และผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูดและกริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็ก เพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันท่วงที จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัวเพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง และต้องหมั่นพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1) มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษา และพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

2) มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้แก่เด็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่ และจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสม และปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่

1) ที่ตั้ง สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษ มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินควร หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะภัยต่าง ๆ ตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสม

2) จำนวนชั้นของอาคาร ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีจานวนชั้นไม่เกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ตามความเหมาะสมและความสูงของตัวห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

3) ทาง เข้าออก และประตูหน้าต่าง ๆ ทางเข้า ออก จากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติภัยหรือเหตุร้ายแรงใด ๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า ออก 2 ทาง และแต่ละทางนั้น ควรมีความกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร

4) ประตู หน้าต่าง ประตู หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง และความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้ บริเวณประตู - หน้าต่าง ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้น ช่องทางลม และแสงสว่าง

5) พื้นที่ใช้สอย พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สาหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจัดแยกเป็นห้องเฉพาะ หรือจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสมและข้อจากัดของพื้นที่ ดังนี้

5.1) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

5.1.1) จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

5.1.2) อุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาด โดยนำไปปัดฝุ่น ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5.1.3) จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่ม สำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียนหรือปักชื่อไว้ ไม่ใช้ร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

5.1.4) หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่าง ๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับการนอน

5.2) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรออกแบบให้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่มและแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระ การเล่นสร้างสรรค์หรือการอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบ และมีพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และมีอุปกรณ์หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก

5.3) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

5.4) บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยาเครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องพักเด็กป่วยเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

5.5) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะอาด และความปลอดภัยเป็นหลัก

5.6) บริเวณพื้นที่สาหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สาหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงสีฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก และพื้นไม่ลื่น

5.7) ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสาหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่งต่อเด็ก 10 – 12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก

5.8) ห้องเอนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะอาด และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียว ต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.40 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.40 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

5.9) บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูลจะต้องมีพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายในและภายนอกตัวอาคารโดยมีจำนวนและขนาดเพียงพอถูกสุขลักษณะและมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

5.10) บันได ควรมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1.00 เมตร ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20.00 เซนติเมตร บันไดทุกขั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90.00 เซนติเมตร มีราวเตี้ย เหมาะสาหรับเด็กได้เกาะขึ้นบันได และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17.00 เซนติเมตร เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูง และขนาดที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย ให้เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเองโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

1) ภายในอาคาร

1.1) แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่าง

สบายตา เป็นต้น ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2 – 3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

1.2) เสียง ต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกิน (ระหว่าง 60 – 80 เดซิเบล) อาคารควรจะตั้งอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

1.3) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม สำหรับบริเวณที่มีเด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

2) ภายนอกอาคาร

2.1) รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็กและควรมีทางเข้า - ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2) สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะควรกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.3) พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจานวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีพอสมควรกับจานวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ก็ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กาหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสาหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณวัด หรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.4) ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร และหากมีที่นั่งตามระเบียงด้วย ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ของระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานปลอดภัยสาหรับเด็กด้วย

3. ด้านความปลอดภัย

1) มาตรการป้องกันความปลอดภัย

1.1) ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

1.2) ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร

1.3) ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อปูองกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

1.4) หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่เสี้ยนไม้ หรือแหลมคม

1.5) จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สาหรับการปฐมพยาบาลวางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

1.6) ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้า-ห้องส้วม และเก็บสารจาพวกเคมี หรือน้ายาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

1.7) ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

1.8) มีระบบการล็อกประตูในการเข้า – ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่ เปิด ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหารควรมีประตูเปิด ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

1.9) ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

1.10) มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง สำหรับวัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

1.11) เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้เด็กสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง

2) มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.1) มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัยอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

2.2) มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติภัย และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

2.3) มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาลไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้ในที่เปิดเผย

2.4) มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็กประจำไว้ กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน

3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข

4) มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหวและรักการออกกำลังกาย

6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

10) มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2. คุณลักษณะตามวัย

เป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้น ๆ ซึ่งคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็ก มีดังนี้

1) พัฒนาการด้านร่างกาย

1.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว ได้เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้ เขียนรูปวงกลมตามแบบได้ ใช้กรรไกรมือเดียวได้ เป็นต้น

1.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัวได้ เดินขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้ ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้ เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ กระฉับกระเฉง ไม่ชอบอยู่เฉย เป็นต้น

1.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้ รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง ขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่วเขียนรูป

สามเหลี่ยมตามแบบได้ ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด ใช้กล้ามเนื้อเล็กได้ดี เช่น ติดกระดุม ผูกเชือกรองเท้า ฯลฯ

2) พัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

2.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก ชอบที่จะให้ผู้ใหญ่พอใจ และได้รับคำชม กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยง เป็นต้น

2.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์ เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเอง และผู้อื่น ชอบท้าทายผู้ใหญ่ ต้องการให้มีคนฟังคนสนใจ เป็นต้น

2.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเอง และผู้อื่น ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง เป็นต้น

3) พัฒนาการด้านสังคม

3.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง ชอบเล่นแบบคู่ขนาด (เล่นของชนิดเดียวกัน แต่ต่างคนต่างเล่น) เล่นสมมติได้รู้จักรอคอย เป็นต้น

3.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง เล่นร่วมกับคนอื่นได้ รอคอยตามลำดับก่อน - หลัง แบ่งของให้คนอื่น เก็บของเล่นเข้าที่ได้ เป็นต้น

3.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกับผู้อื่นได้ พบผู้ใหญ่รู้จักไหว้ ทำความเคารพ รู้จักขอบคุณเมื่อรับของจากผู้ใหญ่ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

4.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ สำหรับสิ่งต่าง ๆ ที่เหมือนกัน และต่างกันได้บอกชื่อขอตนเองได้ ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้น ๆ ได้สนใจนิทานและเรื่องราวต่าง ๆ ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองต่าง ๆ และแสดงท่าเลียนแบบได้ รู้จักใช้คำถาม “อะไร” สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ เป็นต้น

4.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้ พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ สนทนาโต้ตอบเล่าเรื่องใช้คำถาม “ทำไม” เป็นต้น

4.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ บอกความแตกต่างของกลิ่น สี เสียง รส รูปร่าง จัดหมวดหมู่สิ่งของได้ บอกชื่อ – สกุล อายุ ตนเองได้ พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนทนาโต้ตอบเล่าเรื่องได้ สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น เริ่มเข้าใจสิ่งเป็นนามธรรม นับปากเปล่าได้ถึง 20 เป็นต้น

3. การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3 – 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

1) หลักการจัดประสบการณ์

1.1) จัดประสบการณ์การเล่น และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและอย่างต่อเนื่อง

1.2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

1.3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

1.4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

1.5) ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2) แนวทางการจัดประสบการณ์

2.1) จัดประสบการณ์สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.2) จัดประสบการณ์สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

2.3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

2.4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

2.5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นกับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข และเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

2.6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีของเด็ก

2.7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.8) จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่วางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริง โดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

2.9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผน สนับสนุน สื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

2.10) จัดทำสารนิทัศน์ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก เป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรอง และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

4. การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบซึ่งเป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1) หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1.1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน

1.2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

1.3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้งฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 - 60 นาที

1.4) กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

2) ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน

การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวัน มีครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

2.1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่าง ๆ จึงควรจัดกิจกรรม โดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

2.2) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็กการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกม ต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อม ใช้อุปกรณ์ ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

2.3) การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาท และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

2.4) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

2.5) การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูลต่าง ๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

2.6) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสารถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่านและบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

2.7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่าง ๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่าง ๆ ฯลฯ

5. โภชนาการสาหรับเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กตามพัฒนาการ ควรส่งเสริมให้เด็กได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 ได้กาหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคานึงถึงการมีส่วนร่วมกันในทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการตัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐสถาบันการศึกษาและศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้นาให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ

2. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะ ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่างศูนย์ฯ และชุมชน

3. มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก ฯลฯ

4. มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่าง ๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังนี้

1) การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล

3) การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การภาครัฐอื่น

4) การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน องค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือมีผู้อุทิศให้

6. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงานทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของเด็กเล็กที่จะเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่าง ๆ คือ ภาคประชาชน หรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาคโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการพัฒนาปฐมวัย

2. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็ก

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จากข้อมูล สรุปได้ว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยมาตรฐาน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร

ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน

2.3 แนวคิด หลักการ และองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

2.3.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระไตรปิฎก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า จุดประสงค์เพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาที่ทปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเอกสารในการปฏิบัติธรรมก็ดี เอกสารในการศึกษาเล่าเรียน หรือแม้จะเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานก็ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อที่จะส่งผลให้กิจกรรมที่กระทำ นั้นดำเนินไปอย่างเรียบร้อยได้ผลดีพึงควรปลุกเล้าและชักจูงอิทธิบาท 4 อย่างนี้ ถือปฏิบัติให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้น หากปฏิบัติได้อย่างดีแล้วสมาธิ ปัญญา ความสุข ความสบายใจ และการทำงานก็จะบังเกิดผลขึ้นทันทีจากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอิทธิบาท 4 จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

อิทธิบาท 4 คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใส่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย

3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

4. วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทดลอง คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ท่านั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

1. ฉันทะ (ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขารไว้ดังนี้ ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่าฉันทสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิดพยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อละบาป

อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ทาความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ความไม่สาบสูญ ความภิญโยยิ่ง ความไพบูลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทะสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่าฉันทสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไปความสงบสมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเข้มน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอยความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระความประคับประคองธุระไว้ด้วยดีวิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยพละสัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดีเข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนั้น จึงเรียกว่าประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่า อิทธิได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีการสำเร็จ การสำเร็จด้วยดีความได้ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรม เหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท 4

2. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิริยสมาธิภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ความไม่สาบสูญ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนับว่าวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า วิริยะสมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่าน แห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธินทรีย์สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่า อิทธิได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีการสำเร็จการสำเร็จด้วยดีความได้ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์สัญญาขันธ์สังขารขันธ์วิญญาณขันธ์ของ บุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท

3. จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขารไว้ดังนี้ ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาป อกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดขึ้น พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิญโยยิ่ง ความไพบูลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขารจิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ 2 อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน จิต มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิตสมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ด้วยเหตุนั้น จึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่า อิทธิได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดีการสำเร็จ การสำเร็จด้วยดีความได้ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์สัญญาขันธ์สังขารขันธ์วิญญาณขันธ์ของ บุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท 4 ประการ คือเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร 10 หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากิจตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท 4 มีองค์ประกอบดังนี้ ฉันทะ หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทายิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจสัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และ ปธาน สังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเข้มนบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทร์ย วิริยะพละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจัยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

สัมมัปปธาน 4 คือปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (1) สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือเพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (2) ปหานปธาน เพียรละ หรือเพียรกำจัดอกุศลที่เกิดแล้วให้ลดและหมดไป (3) ภาวนาปธาน เพียรเจริญ หรือสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (4) อนุรักขนาปธาน เพียรอนุรักษ์หรือเพียรรักษาและส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไปการเจริญ สัมมัปปธาน 4 พระภิกษุในศาสนานี้จึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่

จากข้อมูลเชิง วิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระไตรปิฎก หมายถึง การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโบราณเพื่อประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงกระบวนการทางหลักอิทธิบาท 4 ไว้มากมาย ถือเป็นคำสอนที่ไม่ล้าสมัย สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยม

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิปาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

1. เจริญอิทธิบาที่ทประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

2. เจริญอิทธิบาทที่ทประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

3. เจริญอิทธิบาทที่ทประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากิจตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

4. เจริญอิทธิบาทที่ทประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

จากอิทธิปาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท 4 ไว้อย่างสนใจดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)(2549, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมาย ของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตรตรองสอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่าพากเพียร ทำเอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวนนี่เป็นอิทธิบาท

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ)(2549, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมาย ของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ บทของพระธรรม เช่นว่า จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกตัว พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

อิทธิบาท คือทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการคือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้นมันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไปเพราะเรารักสิ่งนั้นถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)(2551, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุดคือพรหมวิหาร 4 ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปล่อยให้เขาเติบโตได้ไม่เข้าการแทรกแซ่งและอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำ ใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตฌาโณ) (2548, หน้า 166) ได้กล่าวถึงความหมายของ อิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมที่จะนำ ผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือ สิ่งที่ตนประสงค์นั้นตองอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท 4

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยฺมงคโล) (2545, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำ กิจการงาน หรือการอาชีพ ประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพ นั่นเอง

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมิโย) (2528, หน้า 260) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์ แห่ชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ 2 ประการคือทรัพย์สิน 1 ทรัพย์สมบัติ 1 ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขาย แลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติคือบ้านเรือน ที่ดินที่นา ที่สวนเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมโม)(2552, หน้า163) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่าอุตสาหะแปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อร่วมกันแล้วได้คำว่าประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้น หรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างประเทศสูง

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 226) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาทแบ่งได้คืออิทธิแปลว่า ทางปฏิบัติรวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์เพราะฉะนั้น อิทธิบาทจึงแปลว่าคุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือปฏิปทาแห่งความสำเร็จ

สุชีพ ปุญญานุภาพ (2539, หน้า 676) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือคุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ 4 อย่างด้วยกัน ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ 4) วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนแล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกตตรฌานประกอบด้วยอิทธิบาท

บุญมี แท่นแก้ว และคณะ(2538, หน้า 154) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า

“อิทธิบาท” มี 4 อย่างคือ

1. ฉันทะ : พอใจในสิ่งนั้น
2. วิริยะ : เพียรประกอบในสิ่งนั้น

3. จิตตะ : เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ

4. วิมังสา : หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

จากข้อมูลเชิง วิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องที่นำไปสู่ความสำเร็จ คำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือความพากเพียร จิตตะ คือความเอาใจใส่ และวิมังสาคือการไตร่ตรอง

2.3.2 ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงความหมายและความสำคัญ โดยได้มีนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านนี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (สารานุกรมพระพุทธศาสนา, 2529, หน้า 69) ได้อธิบายไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้สำเร็จตามความประสงค์มี 4 อย่างคือ 1) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความเพียรประกอบในสิ่งนั้น 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่ว่างธุระ 4) วิมังสา มั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คุณ 4 อย่างนี้ มีบริบูรณ์แล้วอาจชักบุคคลให้ถึงสิ่งที่ต้องประสงค์อย่างแน่นอน

พุทธทาสภิกขุ (2537, หน้า 90) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกออกเป็น “อิทธิ” แปลว่าความสำเร็จ “บาท”แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้นคำว่า อิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)(2550, หน้า 106) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท 4 ว่าคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง

1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่น ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทนเอาธุระไม่ท้อถอย

3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่น ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

พระกวีวรญาณ (จำนงค์ ชุตินฺธโร)(2546, หน้า 53) ได้กล่าวว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท

แปลว่าวิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละ เป็น“หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 142) กล่าวว่า ตามหลักพุทธศาสนากล่าวไว้ว่าผู้หวังความเจริญควรปฏิบัติในธรรมอันเป็นเครื่องนำไปสู่ความเจริญ หรือสำเร็จตามความประสงค์ หมายความว่าเมื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องสร้างเหตุผลเพื่อให้เกิดผลนั้นๆ เพราะผลย่อมมาจากเหตุการสร้างเหตุนั้น

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)(2448, หน้า 166) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่จะน่าผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นตองอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)((2551, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือใช้คุณธรรมน่าทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด คือพรหมวิหาร 4 ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปล่อยให้เขาเติบโตได้ไม่เข้าการแทรกแซ่งและอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือ หลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธ์

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมิโย)(2428, หน้า 260) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์ แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกัน คือทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์ เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยใน การดำรงชีวิตประจำจัน ทรัพย์มีอยู่ 2 ประการคือทรัพย์สิน 1 ทรัพย์สมบัติ 1 ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขาย แลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ทรัพย์สมบัติ คือบ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น

พระจุลนายก (สุชาติ อภิชาโต)(2561) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิ แปลว่าความยิ่งใหญ่ บาท แปลว่าทางเดิน อิทธิบาท จึงแปลว่า ทางเดินจะน่าไปสู่ความยิ่งใหญ่นั่นเอง ถ้าเราปรารถนาจะประสบความสำเร็จในชีวิตไม่ว่าจะเป็นการงานก็ดีการศึกษาก็ดีหรือกิจการงานใด ๆ ก็ตามเราต้องยึดหลักอิทธิบาท 4

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธม.โม)(2552, หน้า 163) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำ

ว่าอุตสาหะ แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อร่วมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้น หรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างประเทศสูง

พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิติญาโณ(2552, หน้า 163) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ของ บุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้นเจริญ อิทธิบาท คือ ย่อมเสพเจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท

ปัญญา ใช้บางยาง(2548, หน้า 50) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 มี 2 นัย คือนัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาทมีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความพอใจในธรรม 'นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความ ขะมักเข้มนความบากบั่น ความตั้งหน้าความพยายาม ความอุตสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน วิญญาณธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กริยาที่รู้ชัด ความไม่หลงความวิจัยธรรม สัมมาทิฏฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา

ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ.(2535, หน้า 226) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาทแบ่งได้ คือ อิทธิ แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ฤทธิ์ของคนสามัญ ก็คือ การทำงานให้สำเร็จสมประสงค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือปฏิปทาแห่งความสำเร็จ

สนอง วรอุไร(2550, หน้า 97) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทิ้งหลายจิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลายสิ่งทิ้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการู้อะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจและอิทธิบาท 4 ให้ถึงขั้น คือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจรักด้วยความพากเพียรด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน

สุชีพ ปุญญานุภาพ(2539, หน้า 676) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ 4 อย่างด้วยกัน ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะความเพียร 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ 4) วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนแล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกตตรฌานประกอบด้วยอิทธิบาท

อัครเมธี สิริวรานนท์(2550, หน้า 93) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ หลักอิทธิบาท 4 คือมงคลสูตร ข้อนี้พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็

ให้ยึดหลักอิทธิบาท 4 คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงานเมื่อจะทำงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

หลักการศึกษาเกี่ยวกับตนเอง

นักศึกษาที่จะศึกษาหาความรู้ในวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆเช่นวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดาราศาสตร์ แพทยศาสตร์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม พูดโดยมุมกว้าง คือทั้งวิชาทางศาสนา และวิชาทางโลกนักศึกษาต้องมีหลักการศึกษาเกี่ยวกับตนเองไว้ก่อนเสมอ เพราะนี่คือสูตรสำเร็จหรือคุณสมบัติของการศึกษาที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จของการศึกษา พุทธปรัชญาการศึกษาวาง สูตรสำเร็จนี้ ที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 คือ

1. ฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในสิ่งที่ตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ โดยวิธีใส่ความรัก ใส่ความพอใจ ใส่ความจริงใจ ใส่ความผูกพันใส่จิตจดจอใส่จิตคงทนใส่จิตเหนียวแน่นลงไปในเนื้อหา หรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่ตนเองกำลังศึกษาหาความรู้อยู่ให้มาก ให้ต่อเนื่องให้เห็นเป็นสายจนไม่มีช่องว่างในเนื้อหา ที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่นั้น ในขณะเดียวกัน นักศึกษาจะต้องปฏิเสธสิ่งที่ไม่ใช้ฉันทะออกไปให้หมด เช่น ความเกียจคร้าน ความรำคาญใจ ความเบื่อหน่าย ความไม่อยากศึกษา ความไม่อยากดู ความไม่อยากมอง ความไม่สนใจ เมื่อความสมบูรณ์ของผู้ศึกษาหาความรู้เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว ผู้ศึกษาต้องใช้สติสัมปชัญญะ ฉันทะจะทำให้ความจำความเข้าใจในเนื้อหาหรือศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่นั้นมีมากขึ้นจำได้มากขึ้น จำคงทนแม่นยำมากขึ้นและเร็วขึ้น

2. วิริยะ คือความพากเพียรพยายามในสิ่งที่ตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ โดยวิธีใส่ความขยันใส่ความบากบั่น ใส่ความพยายาม ใส่พากเพียร ใส่ความต่อสู้ใส่ความเด็ดเดียว ใส่ความอดทน ใส่ความมุ่งมั่นให้มากลงไปในเนื้อหาหรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่ตนเองกำลังศึกษาหาความรู้อยู่ให้มาก ให้ต่อเนื่อง ให้เห็นเป็นสายจนไม่มีช่องว่าง ในเนื้อหาที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่นั้น ในขณะเดียวกัน นักศึกษาจะต้องปฏิเสธสิ่งที่ไม่ใช้วิริยะออกไปให้หมด เช่น ความพ่ายแพ้ ความอ่อนแอความย่อหย่อน ความไม่เอาไหน ความท้อถอยของจิตใจออกไปจากกิจตใจ เมื่อความสมบูรณ์ของผู้ศึกษา หาความรู้เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว ผู้ศึกษาต้องใช้สติสัมปชัญญะควบคู่กับวิริยะ จะทำให้ความวิริยะในเนื้อหา หรือศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่นั้นมีมากขึ้นจำได้มากขึ้นจำได้คงทนแม่นยำมากขึ้นเร็วขึ้นและชำนาญขึ้น

3. จิตตะ คือความเอาจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนเองศึกษาหาความรู้อยู่โดยวิธีใส่จิตเหนียวแน่น ใส่จิตมั่นคง ใส่จิตคงอยู่ ใส่จิตเข้ากับเมื่อองาน ใส่จิตผูกพัน ใส่จิตใฝ่รู้ใส่จิตห่วงหา ใส่จิตคอยรักษาลงไป ในเนื้อหาหรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่ตนเองกำลังศึกษาหาความรู้ให้มาก ให้ต่อเนื่องให้เห็นเป็นสายจนไม่มี ช่องว่างในเนื้อหาที่ตนเอง ศึกษาอยู่นั้น ในขณะเดียวกัน นักศึกษาจะต้องปฏิเสธสิ่งที่ไม่ใช้จิตตะออกไปให้หมด เช่น ความใจลอย ความกังวล ความปล่อยสติ ความฟุ้งซ่าน ความเหม่อลอย ความไม่สนใจ จิตเลื่อยลอย จิตหดหูออกไปจากิจตใจจากตัวตนเอง ให้หมดสิ้นไป ผู้ศึกษาต้องใช้สติสัมปชัญญะ ควบคู่กับจิตตะจะทำให้ความจำความเข้าใจในเนื้อหาหรือศาสตร์ที่กำลังศึกษาความจำ

ความเข้าใจในเนื้อหาหรือศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่นั้นมีมากขึ้นจำได้ มากขึ้นจำได้คงทนแม่นยำมากขึ้นและเร็วขึ้น

4. วิมังสา คือความใคร่ครวญไตร่ตรองพินิจพิเคราะห์พิจารณาสิ่งที่ตนเองศึกษาหาความรู้อยู่นั้น โดยวิธีใช้สติปัญญาพินิจพิเคราะห์หาเหตุหาผล จับต้นชนปลายให้ได้ จับหัวข้อหลักหัวข้อรองให้ได้ ตรวจสอบหัวข้อเท็จจริงหัวข้อยิ่งหย่อนให้ได้ เปรียบเทียบส่วนหลักส่วนรองให้ได้ มีการวางแผน มีการวัดผลประเมินผล มีการพัฒนายิ่งขึ้นลงไปในเนื้อหาหรือศาสตร์ต่าง ๆ ที่ตนเองกำลังศึกษาหาความรู้ให้มาก ให้ต่อเนื่องให้เห็นเป็นสายจนไม่มีช่องว่างในเนื้อหาที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่นั้น ในขณะเดียวกัน นักศึกษาจะต้องปฏิเสธสิ่งที่ไม่ใช้วิมังสาออกไปให้หมด เช่น ความประมาทความไม่ระมัดระวัง ความสะเพร่า ความสุกเอาเผากิน ความเห็นแก่ได้ออกไปจากิจตใจจากตัวตนเองให้หมดสิ้นไป เมื่อความสมบูรณ์ของผู้ศึกษาหาความรู้เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว ผู้ศึกษาต้องใช้สติสัมปชัญญะควบคู่กับวิมังสาจะทำให้ความจำความเข้าใจในเนื้อหรือศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่นั้นมีมากขึ้นจำได้มากขึ้นจำได้คงทนแม่นยำมากขึ้นและรอบคอบเร็วขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ทัศนะของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความภูมิใจในงาน) วิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) วิมังสา (การคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญหาเหตุและผล) บันได ๔ ขั้นก้าวสู่ความสำเร็จสำหรับคนทำงาน เป็นหลักคุณธรรมสำคัญที่นำสู่ความเจริญ เป็นทฤษฎีสำหรับบริหารจัดการภาระงานได้อย่างสมบูรณ์แบบในทุกมิติ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานได้ทุกงาน และทุกสาขาอาชีพ เช่น การบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่ใครก็สามารถทำได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นเป็นตัวช่วยให้ผู้บริหารการศึกษา และครูผู้สอนประสบความสำเร็จหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็เหมือนเข็มทิศ คอยชี้นำให้สถานศึกษาก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างอิสระและเหมาะสม แนวคิดในการพัฒนาตนเอง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ พร้อมกับเพิ่มความสุขในเวลาเรียน จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรมหรือแม้แต่วิธีการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารการศึกษา และครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้สำรวจและประเมินความสามารถตนเองอย่างสม่ำเสมอหาข้อบกพร่อง แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามหลักอิทธิบาท 4

2.3.3 ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) (2538, หน้า 143) ให้ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 ว่า อิทธิบาท 4 นี้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และเป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างเดียวก็ไม่สามารถสร้างผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหาความรู้บ่อย ๆ โดยไม่เลิกกลางคัน มีความเพียร พิจารณาหาข้อบกพร่องในการเรียน แล้วปฏิบัติสิ่ง

ที่เกื้อกูลต่อการเรียน ลด ละเลิก สิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนของตน

ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ.(2539, หน้า 10) ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้นล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จมีหลายทางคือเกิดจากตัวเองก็มีเกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อมก็มีเกิดจากเนื้องานที่ท่านั้นเองก็มีแต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลวมี 4 อย่างคือ ความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้าน ความทอดธุระ ความโง่เขลา ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานไว้มี 4 ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือฉันทะ ความพอใจวิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท 4 นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)(2539, หน้า 10) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรมคือธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปรินิพพานสูตรว่า “ยสฺส กสฺสจิอานนฺท จตฺตาโร อิทฺธิปาทา” เป็นต้น แปลความว่า “อานนท์อิทธิบาท 4 บุคคลใดเจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้อบรม เริ่มไว้ดีแล้ว บุคคลนั้นเมือปรารถนาก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกินกว่ากัป” พระอรรถกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้คนมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกัป หมายถึง มีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ 100 ปีหรือมากกว่านั้น

พงษ์พันธุ์ พงษ์โสภา(2542, หน้า 92) พรรณนาไว้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเพราะมีการวางเงื่อนไข และการที่พฤติกรรมใดจะมีความเข้มข้นรุนแรงนั้น มิใช่เป็นเพราะรางวัล หรือการเสริมแรงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะการเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับสิ่งเร้า คือสิ่งที่กระตุ้นให้นักเรียนมีความต้องการเรียนรู้ มีอิทธิบาทสมบูรณ์ก็เพราะสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้นักเรียนมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้มีสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งคือแรงจูงใจที่อยากจะเรียน ภาษาทางพระพุทธศาสนาว่า ฉันทะ ความพอใจ หรือความต้องการมีความสัมพันธ์กับความเพียรพยายาม (วิริยะ) สนใจในการเรียนรู้โดยมิเห็นแก่ความยากลำบาก คือตั้งใจเรียนรู้(จิตตะ) และการหาวิธีการหรือการพิจารณา (วิมังสา) สิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ละสิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จการศึกษาได้เพราะมีสิ่งเร้า

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย(2550, หน้า 239) ได้เขียนไว้ว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็เพราะว่าการฝึกหัดคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานของตนยังบกพร่องอยู่หรือผู้ดวัตถุประสงค์อีกอย่างหนึ่งคือพิจารณาหาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่าเป็นที่พึงปรารถนา

หรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการ อิทธิบาท 4 นั้น

ณิชาภัทร เงินจัตุรัส(2556, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของอิทธิบาท 4 ว่ามีความสำคัญต่อการเรียนการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถ้าขาดหลักอิทธิบาท 4 แล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน เพราะอิทธิบาท 4 จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัตินั้น เกิดสร้างความพอใจในหน้าที่การงานของตน พร้อมทั้งมีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในหน้าที่ของตน และกลับมาทบทวนไตร่ตรองหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของอิทธิบาท 4 ถือเป็นความสำคัญเป็นแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ถือเป็น “ปรัชญาชีวิต” รูปแบบหนึ่งที่ช่วยชี้นำแนวทางให้เราได้ก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จพร้อม ๆ กับความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่เราต้องการนั้นไม่ยาก เพียงเราเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน เหมาะสมกับความสามารถ และประสบการณ์ที่เรามี เท่านี้ก็สามารถประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เชื่อว่าทุกคนย่อมมีแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทั้งแตกต่างกัน และทุกรูปแบบ ทุกวิธีการ หากเราทำด้วยความตั้งใจ ไม่ว่าจะเจออุปสรรคมากเพียงใด เราก็สามารถก้าวข้ามปัญหานั้นไปได้อย่างแน่นอน

2.3.4 องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842-844) กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

1. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พูดง่ายๆว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือจะเข้าให้ถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความอิ่มเอมใจ ครั่นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับความโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้

ก็มอบใจให้อาจถึงขนานยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องทำการสิ่งนั้น ให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งแนวแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ซ่าน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้น โดยนัยนี้และพร้อมนั้น

2. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เข้าแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านี้เดือน เขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแนวแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยะสมาธิ

3. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองาน อย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษโดยทันทีบางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในจิตที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ

4. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุงข้อนนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าชักองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน เป็นเหตุให้จิต แน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียร พงษ์วรรณปก (2544, หน้า 89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ องค์ประกอบของ อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น และวิมังสา คือ การหมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) (2545, หน้า 40) กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้มี 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจตราปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

ปริญญ์ จงวัฒนา (2550) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรม 4 ประการที่เป็นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใด ๆ เพื่อที่ให้ได้รับผลสำเร็จตามปรารถนา

2 .วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่น เพียรที่จะกระทำกิจใดๆ ที่ได้ตั้งปรารถนาไว้แล้วและได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา

3. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติมีสมาธิในการที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้วได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งใด ๆ แล้วย่อมประสบปัญหา ใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่างๆเหล่านั้นด้วยอุบายปัญญาตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุเพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และทำการทดสอบทดลองสามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมุติหรือไม่กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ

สุพันธ์ แสนสี (2558, หน้า 54) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ซึ่ง

ประกอบองค์ประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

จากข้อมูล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 เป็นองค์ประกอบของอิทธิบาทเป็นหลักธรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ เป็นการพอใจในการทำงานหน้าที่ วิริยะ เป็นความพากเพียร ขยันต่อการทำงานหน้าที่ จิตตะ การที่ใจฝักใฝ่ รับรู้ในสิ่งที่ทำงานหน้าที่ และวิมังสา เพื่อพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล

2.4 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากข้อมูลที่ได้นำเสนอในข้างต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหลักอิทธิบาท 4 ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย คือ การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกออกได้ ดังนี้

2.4.1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ

ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในงาน บันไดขั้นแรกเพื่อก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีใจรักในวิชาชีพความเป็นผู้บริหาร รักในงานที่ทำ ภูมิใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานด้วยจิตวิญญาณของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาธิปไตย ถือเอาความถูกต้องเป็นใหญ่ ยึดความถูกต้องมากกว่าความถูกใจ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาบูรณาการบริหารจัดการ เพื่อนำเอาทรัพยากรในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันมีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ในการบริหารให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ฉันทะมีความสำคัญต่องานบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของภาระงานต่างๆ ย่อมมาจากใจที่อยากจะทำเป็นอันดับแรก เมื่อเกิดแรงจูงใจเป็นเหตุให้อยากทำงานนั้นๆ ย่อมทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาความสามารถของตนในการทำงานนั้นๆให้สำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องมั่นสร้างแรงบัลดาลใจให้ตนอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนฉันทะให้ทวีคูณขึ้น โดยสร้างได้จากการศึกษาปรัชญาคำสอน แนวคิดทฤษฎีของนักปราชญ์ และบุคคลต้นแบบทางสังคม หรือศึกษาผลงานของนักคิด นักบริหารมืออาชีพทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงทั้งในอดีตและในปัจจุบัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ ผู้บริหารต้องมีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง ศรัทธาในงานที่ทำ ทำงานด้วยใจรักใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมั่นสร้างพลังบวก ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ฉันทะนั้นเป็นข้อแรกของ

อิทธิบาท 4 และเป็นพื้นฐานสำคัญที่รองรับอิทธิบาทอีก 3 ข้อ เพราะหากขาดฉันทะเสียแล้ว อิทธิบาทข้อที่เหลือก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ฉันทะจึงเป็นบันไดขั้นแรกสำหรับก้าวสู่ความสำเร็จ

2.4.2 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ

วิริยะ ความเพียรพยายาม บันไดขั้นที่ 2 เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จเพื่อความเป็นนักบริหารมืออาชีพงานทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะอาศัยความขยันหมั่นเพียร วิริยะจึงเปรียบเสมือนบันไดขั้นที่ 2 ต่อจากฉันทะ บุคคลจะมีความเพียรในการทำงานได้ ก็เพราะมีใจรัก เมื่อเกิดใจรักในงาน แม้งานนั้นจะยากสักเพียงใด ก็ย่อมบากบั่นเพียรพยามยามทำให้สำเร็จจนได้ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะผู้นำในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับภาระงานในการบริหาร มีภาระงานหลายด้าน คุณธรรมสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีคือ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยามเป็นต้นทุนของการบริหารงาน เพราะแต่ละภาระงานย่อมไม่อาจราบรื่นเสมอไป ตามเหตุปัจจัยสภาวะความเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งจากภายในและภายนอกย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคได้ตลอดเวลา ความเพียรพยายามบวกกับจิตใจที่หนักแน่นของผู้บริหารจึงเป็นเสมือนการปิดทางมาของความล้มเหลว ลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงพุทธตามหลักวิริยะ คือมีจิตใจที่หนักแน่น ไม่ละทิ้งความเพียร แม้ภาระงานนั้นๆจะยากสักเพียงใด เมื่อได้ตกลงใจลงมือทำแล้ว ก็ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่ตามมา ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา โดยมองว่าปัญหาละอุปสรรคที่เกิด คือบททดสอบสมรรถนะขีดขั้นความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามเป็นต้น ทุนแรกของการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้วยการมองปัญหาที่เกิดนั้นว่าเป็นบททดสอบศักยภาพความสามารถในการทำงานของตน ใช้ความเพียรพยามยามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาในการแก้ไขปัญหานั้น ทั้งต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิริยะจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นบันไดขั้นที่ 2 สำหรับคนทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2.4.3 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ

จิตตะ ความเอาใจใส่ บันไดขั้นที่ 3 เพื่อก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ การเอาใจใส่ในงานย่อมเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะ จึงเปรียบเสมือนบันไดขั้นที่ 3 ต่อจากฉันทะและวิริยะ เมื่อบุคคลมีใจรักในงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจบากบั่นเพียรพยายาม เอาใจใส่ไม่ละห่างทำงานนั้นให้สำเร็จการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงพุทธตามหลักจิตตะ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นผู้นำในการบริหาร ต้องเอาใจใส่ในขอบข่ายภาระงานของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้วยการเอาใจจดจ่อตั้งใจแน่วแน่เอาใจฝักใฝ่ในงานไม่ทอดธุระงาน ไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีสมาธิในการทำงาน ไม่ส่งใจไปในเรื่องซึ่งจะเป็นเหตุให้ศักยภาพการ

บริหารงานลดลงหรือเป็นเหตุให้เสียเวลางาน ตั้งใจบริหารงานด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ด้วยการมุ่งส่งเสริมจุดเด่นและในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยการพัฒนาจุดด้อย มีแนวคิดพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาประสบการเรียนรู้ของเด็กเล็กและครูผู้ดูแล มุ่งหวังพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะนั้น ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ผูกใจจดจ่ออยู่กับหน้าที่ และงานที่ทำ ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ตั้งใจแนวแน่ มีสมาธิในงานใส่ใจในการกำหนดแผนงานและนโยบายต่างๆ ด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาทในการตัดสินใจ เพราะการเอาจิตจดจ่อในสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างจริงจัง ย่อมเป็นประดุจการปิดประตูช่องทางแห่งความผิดพลาดล้มเหลว จิตตะนั้นเป็นบันไดขั้นที่ 3 สำหรับคนทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2.4.4 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา

วิมังสา การคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญ ตรึกตรองหาเหตุผล บันไดขั้นที่ 4 เพื่อก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในฐานะผู้นำในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีสติ มีการวางแผนงานอย่างเป็นเป็นขั้นตอน มีระเบียบแบบแผน หากเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้น ก็ใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบหาจุดบกพร่องหรือเหตุขัดข้องในภาระงานที่ทำ ไม่หยุดนิ่งที่จะค้นคว้าหาอุบายวิธีแก้ไขปัญหา ไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นขยายวงกว้าง วิมังสาเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับนักบริหาร เพราะเป็นหลักของการทำงานด้วยปัญญา ไม่ใช่สักแต่ว่าลงมือทำเท่านั้น หากแต่จะทำก็ต่อเมื่อได้ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองดีแล้ว เพราะคนเราแม้รักและชอบในงานที่ทำขนาดไหน มีความพากเพียรพยายามบากบั่นสักปานใด หรือแม้แต่เอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่หากขาดตัวปัญญา คือการพิจารณาวางแผนอย่างรอบคอบ ผลสุดท้ายภาระงานนั้นๆก็ไปไม่ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นเหตุให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง บั่นทอนกำลังของฉันทะ วิริยะ และจิตตะตามลำดับ ท้ายที่สุดเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ เพราะฉะนั้น วิมังสา ซึ่งเป็นข้อสุดท้ายในอิทธิบาท 4 นี้จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับคนทำงานในทุกสาขาอาชีพ เป็นหลักของการใช้ปัญญา คนที่ทำงานด้วยปัญญาย่อมมีโอกาสประสบผลสำเร็จสูงกว่าคนทั่วไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้สติปัญญาในการบริหารงานโดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารอย่างมีสติ ไม่ประมาทในการตัดสินใจ โดยมั่นคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญถึงข้อดีและข้อเสียของงานต่างๆก่อนลงสู่การปฏิบัติจริง โดยมีการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นตอนมีระเบียบแบบแผน และมั่นใส่ใจติดตามตรวจสอบงาน หรือโครงการต่างๆอย่างรอบครอบ หากเจอจุดบกพร่องก็รีบจัดการแก้ไขโดยเร่งด่วน ไม่ปล่อยทิ้งไว้จน

กลายเป็นเรื่องใหญ่ วิมังสาบันไดขั้นที่ 4 ก้าวสู่ความสำเร็จ จึงมีความสำคัญยิ่งโดยต้องมีอิทธิบาทอีก 3 ข้อเป็นฐานรอง ด้วยเป็นหลักของการใช้ปัญญาในการบริหารสั่งการ

ผู้วิจัยสรุปโดยรวมได้ว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย ยึดถือความถูกต้องมากกว่าความถูกใจ นำหลักอิทธิบาท 4 อันเป็นคุณธรรมชักนำสู่ความสำเร็จ หรือบันได 4 ขั้นสำหรับคนทำงาน เพื่อก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ คือ

1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ เคารพรักในวิชาชีพ

2) วิริยะ ความเพียรพยายามเพ่อื ให้งานสำเร็จ

3) จิตตะ ความเอาใจใส่ ผูกใจจดจ่อในงานที่ทำ ไม่ส่งใจฟุ้งซ่านไปในเรื่องอื่น

4) วิมังสา การใช้สติปัญญาคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญหาเหตุและผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาสถานศึกษาให้คอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและทักษะวิชาการของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดียิ่งขึ้น

2.5 บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

เทศบาลนครนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มแรกได้ประกาศจัดตั้งเป็น "สุขาภิบาลเมืองนครศรีธรรมราช" ขึ้น เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2456 ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสุขาภิบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2456 มีเนื้อที่ 3.00 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าวัง ตำบลคลัง ตำบลประตูไชยเหนือ และตำบลพระเสื้อเมือง โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลเมืองนครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2474 ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2474 มีเนื้อที่ 3.20 ตารางกิโลเมตร โดยขยายพื้นที่ครอบคลุมบางส่วนของหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 2 ตำบลท่าซัก

ต่อมาได้รับการจัดตั้งเป็น "เทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช" เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2478 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2478โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2508 ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2508 มีเนื้อที่ 11.72 ตารางกิโลเมตร โดยขยายพื้นที่ครอบคลุมบางส่วนของหมู่ที่ 10 ตำบลท่าเรือ บางส่วนของหมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 3 ตำบลศาลามีชัย บางส่วนของหมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 3 ตำบลนา บางส่วนของหมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 4 ตำบลปากนคร บางส่วนของหมู่ที่ 5 ตำบลปากพูน

และบางส่วนของหมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 4 ตำบลท่าซัก และได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2536 ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 มีพื้นที่ 22.56 ตารางกิโลเมตร โดยขยายพื้นที่ครอบคลุมบางส่วนของหมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 3 หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 9 ตำบลโพธิ์เสด็จ และบางส่วนของหมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 4 ตำบลนาเคียน

ต่อมาได้รับการจัดตั้งเป็น "เทศบาลนครนครศรีธรรมราช" เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2537 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2478

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีทั้งหมด 12 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประตูลอด
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนท่าโพธิ์
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนทุ่งจีน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนคูขวาง
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนศาลามีชัย
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนการเคหะนครศรีฯ
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนท้าวโคตร
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนวัดหัวอิฐ
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนไสเจริญ
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเพชรจริก
11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนตากสิน-ชะเมา
12. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนหน้าสถานีรถไฟ

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 363 คน และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 772 คน ใน 23 อำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,135 คน เด็กอนุบาลและเด็กเล็ก รวม 18,215 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

พระจักร จกฺกวโร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท ๔ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และเปรียบเทียบ รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และ

วัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีโดย(mixed methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 187 คน และกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ(Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Wey ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ครูผู้สอนมีควรปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนและแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในขั้นเรียนให้นักเรียน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้นักเรียนฝึกสติ รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านพฤติกรรม ความคิด สติปัญญา เพราะจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เกิดประสิทธิผลในการนำมาปรับใช้กับนักเรียนมากขึ้น และแสดงความสามารถที่ได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และสนใจ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งๆขึ้นไป

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต(2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 400 คน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ ด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ 24 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและขั้นตอนที่ 3 เสนอรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน ด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลเห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

พระอภินันท์ กนฺตสีโล (สิงมาดา) (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาดูน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริม การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมและรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิมังสา รองลงมาคือ ด้านจิตตะและ ด้านฉันทะตามลาดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิริยะ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีข้อเสนอแนะให้นาหลักธรรมเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 บูรณาการเข้ากับทุกกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยการร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงประจักษ์ สามารถพิสูจน์ผลสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ การที่จะทาให้การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์ได้นั้น ควรเป็นมีการวางแผนการดาเนินงานแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถพิสูจน์เป็นรูปธรรมได้

เพ็ญชลิตา ขำสนุทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 56 ศูนย์ มีผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู/ผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสติปัญญาและความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านภูมหิลังทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางสังคมและด้านบุคลิกภาพตามลำดับ

2. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย และด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามลำดับ

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระครูสังฆรักษ์จักรพล สายอิ่นแก้ว (2565, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ และรองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ

ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ด้านการบริหารบุคคล มีแนวทางโดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ควรมีแผนการทำงานที่มั่นคง สำหรับครูและบุคลากร ผู้บริหารควรมีนโยบายพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

สมเจตน์ ยืนยง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของการบริหาร ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน (2) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แบงค์ (Blanks : 1991) ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหาร บุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่มีความพร้อมสมบูรณ์ ในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวคนทำงาน หรือตำแหน่ง

ของบุคลากรในภาระงานต่างๆ 4) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

กิลฟอร์ด (Gilford :1993) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมของผู้สอน สไตล์การสอนกับการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคณะครู 34 คนที่สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ในวิทยาลัยในเขตพื้นที่ 6 วิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่จำนวน 519 คน ด้วยวิธีการศึกษาโดยใช้แบบทดสอบการให้นิยามประเด็นปัญหาเรียนของ Stemและ Walker และได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นไปได้ของตัวแปรทาสงประชากร ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ และระดับ การศึกษา ด้านระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นหลักการ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญในระดับปานกลางระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมกับสไตล์การสอน จากแบบวัดสหสัมพันธ์ประสิทธิ์ของเพียร์สัน จากการวัดการถดถอยแบบเส้นตรง (Reprogress -Stepwise) ของสเต็ปไวส์ โดยพบว่า คะแนนการใช้แบบทดสอบการให้นิยาม ประเด็นปัญหาเมื่อรวมเข้ากับคะแนนการให้เหตุผล ทางจริยธรรมกับสไตร์การสอนซึ่งเพิ่มขึ้น ๑๒ % ไม่มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสัมพันธ์สำคัญระหว่างสไตล์การสอนกับการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับพฤติกรรมสไตล์การสอน มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระดับปานกลางระหว่างระดับการให้เหตุผลทางจริยธรรมที่เป็นหลักการกับเพศ

ดิวอี้ (John Dewey: 1975) เสนอประเด็นที่ว่า หลักคุณธรรมจะไม่แยกออกจากชีวิตในสังคมของมนุษย์ ตราบใดที่ยังมีการสมาคมร่วมกันอยู่ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นรูปแบบของชีวิตในสังคม มิใช่เป็นการเตรียมตัวสำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะของ Rest วัดตัวแปรอิสระซึ่งเป็นระดับที่ให้หลักการพัฒนาความรู้ทางจริยธรรม สไตล์การสอน ได้รับนิยามว่า เป็นวิธีการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Conti การรับรู้ ของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน วัดโดยดรรชนีสภาพแวดล้อมในชั้น

เบส (Best: 2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำผู้ใหญ่เข้าไปในห้องเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางระเบียบวินัย และความรับผิดชอบของครูและนักเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียน เมื่อนำผู้ใหญ่เข้าไปแนะนำในห้องและให้ผู้ใหญ่นั่งอยู่ในห้องขณะเรียนและทำกิจกรรมผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีผู้ใหญ่เข้าไปอยู่ในห้องเรียนปัญหาทางระเบียบวินัยจะลดน้อยลง นักเรียนจะ ตั้งใจเรียนและและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในช่วงประมาณเวลา 30 นาที

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม(Mixed Research Methodology) เป็นการผสมผสานระหว่างวิจัยวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) กับการวิจัยวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยการผสมในระดับข้อมูล ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ตัวแปร ประชากร กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย และกรอบแนวคิดในเชิงคุณภาพและนำไปสู่การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis) ในเชิงปริมาณ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 363 คน และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 772 คน ใน 23 อำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,135 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (R.v.Krejcie. & D.W.Morgan) และชุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratfied random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ และเทียบสัดส่วนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อยโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

กลุ่มตัวอย่างที่ 2

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	363	285
2	ครูผู้ดูแลเด็ก	772	
	รวม	**1,135**	**285**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มี 2 แบบดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มี 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ด (Likert,1970) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อยสุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 4 ด้านดังนี้

1) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

2) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ

3) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ

4) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายจำนวน 9 คน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

2) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ

3) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ

4) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมี 2 แบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามหลักอิทธิบาท 4 จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยโดย

คอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามข้อ (1) เละ (2) ในเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Opan-ended) จำนวน 1 ชุด

4) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

5) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นางปรีดา ช่วยสุข
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างขอคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

กำหนดคะแนนจากการพิจารณาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ระหว่าง 0.67-1.00 ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ข้อคำถามนั้นจะต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกองการศึกษาเทศบาลเมืองปากพนัง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

8) นำผลจากการทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson product moment correlation coefficient) หรือวิธี (item total correlation) นำข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกไปเทียบกับค่าวิกฤติ (D=0.05) โดยใช้เกณฑ์มีค่าตั้งแต่ 0.30-1.00 เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

9) นำแบบสอบถามในข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นในรายด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

10) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีค่าคุณภาพตามเกณฑ์ดังกล่าว นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.2 แบบสอบสัมภาษณ์

1) ศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบสัมภาษณ์งานวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยโดยคลอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน คือ คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3) นำแบบสอบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ที่กล่าวแล้วข้างต้น พิจารณา ตรวจสอบ

4) นำแบบสัมภาษณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์โดยมีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และแบบสอบสัมภาษณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศก เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ และขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อกลุ่มตัวอย่างกองการศึกษาเทศบาลเมืองปากพนัง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 30 ฉบับ

3) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อกลุ่มเป้าหมายเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 285 ฉบับ

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

5) นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

6) ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน และรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงบูรณาการ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยภาพรวมรายด้านตามวิธีการของ ลิเคร์ด (Likert,1970) แล้วนำไปเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ และแปรผล ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 –1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยมาก

3.5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยการทดสอบที่ (t – test แบบ Independent Samples)

3.5.4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบที่ (t – test แบบ Independent Samples)

3.5.5 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดี่ยว (F – test แบบ ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

3.5.6 วิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาความถี่และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) หาค่าความเที่ยงตรง (IOC : Index of Consistency) ของแบบสอบถาม

2) หาค่าอำนาจจำแนก (ITEM TOTAL CORRELATION)

3) หาค่าความเชื่อมั่น (X – Apha - Coeffcient) ของแบบสอบถาม

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) หาค่าความถี่ (Frequency)

2) หาค่าร้อยละ (Percentage)

3) หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

4) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ใช้ (t – test แบบ Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่าในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ใช้ (F – test แบบ one way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ค่าขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่าง หาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Meth

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใชในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

%	แทน	ค่าร้อยละ
X	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใชทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
f	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F – test (one – way anova)
Ss	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
DF	แทน	ขั้นตอนของความอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวางแผนกำหนดขอบข่ายการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมหน่วยงาน พื้นที่ และกำหนดวิธีที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลที่เหมาะสม กำหนดรายการข้อมูลที่จะเก็บรวบรวม โดยกำหนดคำถามให้ครบถ้วนตามรายการข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม และในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซซี่ และมอร์แกน (R.v.Krejcie. & D.W.Morgan) และชุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratfied random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ และเทียบสัดส่วนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	41	14.4
ครูผู้ดูแลเด็ก	244	85.6
รวม	**285**	**100.00**
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	236	82.8
สูงกว่าปริญญาตรี	49	17.2
รวม	**285**	**100.00**
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ระยะ 1 – 5 ปี	43	15.1
ระยะ 6 – 10 ปี	120	42.1
ระยะ 11 ปีขึ้นไป	122	42.8
รวม	**285**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เป็น ครูผู้ดูแล จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 รองลงมา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 รองลงมา คือ มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.20 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 6 – 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และมีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 1 – 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้ ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	4.84	0.28	3	มากที่สุด
2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	4.88	0.24	2	มากที่สุด
3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	4.90	0.25	1	มากที่สุด
4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	4.88	0.30	2	มากที่สุด
โดยรวม	**4.88**	**0.27**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.27) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ($\overline{X}$ =4.90, S.D.=0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.24) และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.30) ส่วนสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ($\overline{X}$ =4.84, S.D.=0.28)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการ ศพด. ที่ได้กำหนดไว้	4.89	0.35	1	มากที่สุด
2.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านบุคลากรเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.86	0.43	2	มากที่สุด
3.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านอาคารสถานที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ตามช่วงวัยของเด็ก	4.85	0.45	3	มากที่สุด
4.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการพัฒนาทักษะเด็กอย่างสมวัย	4.86	0.38	2	มากที่สุด
5.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน	4.85	0.40	3	มากที่สุด
6.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.82	0.41	4	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7.มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนด ในการบริหารจัดการภาระงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามที่กำหนดไว้	4.81	0.43	5	มากที่สุด
8.มีความพึงพอใจในการวัดผลประเมินผลการบริหารจัดการภาระงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามสภาพความเป็นจริง	4.82	0.44	4	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.84**	**0.28**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, S.D.=0.28) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการ ศพด. ที่ได้กำหนดไว้($\overline{X}$ =4.89, S.D.=0.35) รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านบุคลากร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ($\overline{X}$ =4.86, S.D.=0.43) และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการพัฒนาทักษะเด็กอย่างสมวัย($\overline{X}$ =4.86, S.D.=0.38) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านอาคารสถานที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ตามช่วงวัยของเด็ก($\overline{X}$ =4.85, S.D.=0.45) และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุน ทุกภาคส่วน($\overline{X}$ =4.85, S.D.=0.40) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย($\overline{X}$ =

4.82, S.D.=0.41) และมีความพึงพอใจในการวัดผลประเมินผลการบริหารจัดการภาระงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามสภาพความเป็นจริง($\overline{X}$=4.82, S.D.=0.44) ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนด ในการบริหารจัดการภาระงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$=4.81, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.มีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย	4.88	0.38	3	มากที่สุด
2.มีความเพียรพยายามในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.84	0.42	5	มากที่สุด
3.มีความเพียรพยายามในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประเมินพัฒนาการของเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง	4.91	0.34	1	มากที่สุด
4.มีความเพียรพยายามในการใช้สื่อการเรียนและแหล่งการเรียนรู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เหมาะสมตามวุฒิภาวะ	4.87	0.35	4	มากที่สุด
5.มีความมุ่งมั่นในการมอบหมายภาระงานแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ภาระงานนั้น ๆ	4.88	0.32	3	มากที่สุด
6.มีความมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริง	4.89	0.31	2	มากที่สุด
7.มีความมุ่งมั่นในการจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรและเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.89	0.31	2	มากที่สุด
8.มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับชุมชน	4.91	0.29	1	มากที่สุด
โดยรวม	**4.88**	**0.24**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.24) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเพียรพยายามในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประเมินพัฒนาการของเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.91, S.D.= 0.34) และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับชุมชน($\overline{X}$ =4.91, S.D.=0.29) รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริง และมีความมุ่งมั่นในการจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก($\overline{X}$ =4.89, S.D.=0.31) มีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.38) และมีความมุ่งมั่นในการมอบหมายภาระงานแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ภาระงานนั้น ๆ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.32) มีความเพียรพยายามในการใช้สื่อการเรียนและแหล่งการเรียนรู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เหมาะสมตามวุฒิภาวะ($\overline{X}$ =4.87, S.D.=0.35) ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเพียรพยายามในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.84, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.เอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย	4.91	0.31	3	มากที่สุด
2.เอาใจใส่ในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์เรียนรู้	4.89	0.31	4	มากที่สุด
3.เอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็ก	4.89	0.31	4	มากที่สุด
4.เอาใจใส่ในการจัดสรรหางบประมาณ เพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.87	0.34	5	มากที่สุด
5.ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณ เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมาย	4.92	0.28	2	มากที่สุด
6.การจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ	4.89	0.31	4	มากที่สุด
7.เอาใจใส่และมีความรอบคอบในการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.93	0.27	1	มากที่สุด
8.ใส่ใจในเรื่องความสมานสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานรวมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.89	0.34	4	มากที่สุด
โดยรวม	**4.90**	**0.25**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.90, S.D.=0.25) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เอาใจใส่และมีความรอบคอบในการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก($\overline{X}$=4.93, S.D.= 0.27) รองลงมา คือ มีใส่ใจในการกำกับดูแลตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณ เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.28) เอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.31) เอาใจใส่ในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็ก การจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.31) และใส่ใจในเรื่องความสมานสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานรวมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.34) ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เอาใจใส่ในการจัดสรรหางบประมาณ เพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.มีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์เรียนรู้	4.89	0.31	1	มากที่สุด
2.มีการคิดวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การประชุมปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น	4.88	0.34	2	มากที่สุด
3.มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ	4.88	0.33	2	มากที่สุด
4.มีการคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.89	0.32	1	มากที่สุด
5.มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรและเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.88	0.33	2	มากที่สุด
6.มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการบริหารจัดการโดยจัดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	4.87	0.34	3	มากที่สุด
โดยรวม	**4.88**	**0.30**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.30) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.89, S.D.= 0.31) และมีการคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\overline{X}$ =4.89, S.D.= 0.32) รองลงมา คือ มีการคิดวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การประชุมปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ =4.88, S.D.=0.34) มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรและเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 4.88, S.D.=0.33) ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการบริหารจัดการโดยจัดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ($\overline{X}$ =4.87, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	ตำแหน่งหน้าที่				t	Sig.
	หัวหน้าศูนย์ฯ		ครูผู้ดูแล			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	4.88	0.18	4.84	0.29	1.04	.00**
2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	4.88	0.20	4.88	0.25	0.04	.00**
3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	4.94	0.17	4.89	0.26	1.61	.00**
4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	4.89	0.27	4.88	0.30	0.27	.00**
โดยรวม	**4.90**	**0.21**	**4.87**	**0.28**	**0.74**	.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	4.84	0.29	4.85	0.23	-0.32	.00**
2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	4.88	0.25	4.89	0.21	-0.31	.00**
3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	4.90	0.25	4.91	0.22	-0.43	.00**
4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	4.89	0.30	4.86	0.32	-0.48	.00**
โดยรวม	**4.88**	**0.27**	**4.88**	**0.25**	**-0.39**	**.00****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	ประสบการณ์การทำงาน					
	ระยะ 1-5 ปี		ระยะ 6-10 ปี		ระยะ 11 ปีขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	4.83	0.23	4.84	0.29	4.85	0.27
2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	4.88	0.23	4.86	0.26	4.88	0.24
3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	4.90	0.23	4.89	0.27	4.90	0.23
4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	4.89	0.27	4.86	0.30	4.87	0.31
โดยรวม	**4.88**	**0.24**	**4.86**	**0.28**	**4.88**	**0.26**

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 1– 5 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.27) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหาร

สถานศึกษาตามหลักฉันทะ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.23) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 6 - 10 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.27) รองลงมาคือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.26) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.30) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.29) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์ทำงาน ระยะ 11 ปีขึ้นไป โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ (4.88, S.D. = 0.24) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ($\overline{X}$ = 4.85, S.D. = 0.27

ตอนที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.12	.00**
	ภายในกลุ่ม	21.61	283.00 285.00	0.08		
	รวม	21.63				
2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.00	0.05	.00**
	ภายในกลุ่ม	17.01	283.00 285.00	0.06		
	รวม	17.01				
3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.02	0.27	.00**
	ภายในกลุ่ม	17.23	283.00 285.00	0.06		
	รวม	17.27				
4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.02	0.17	.00**
	ภายในกลุ่ม	25.47	283.00 285.00	0.09		
	รวม	25.50				

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.15	.00**
	ภายในกลุ่ม	21.61	283.00	0.07		
	รวม	21.63	285.00			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 สภาพสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.11 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ (ความพอใจ)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีรู้และความเข้าใจในระเบียบแบบแผนและหลักการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกมิติ	18	15.00
2.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนดในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาครอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน	21	17.50
3.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก	24	20.00
4.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ดูแล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มกำลังเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	19	15.83
5.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความรักและความภาคภูมิใจต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เข้าถึงการบริการวิชาการที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม	11	9.17
6.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรักและความเอาใจใส่การปฏิบัติหน้าที่	27	22.50
โดยภาพรวม	**120**	**100.00**

จากตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก(ร้อยละ 20.00) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนดในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาครอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้านตามลำดับ(ร้อยละ 17.50)

ตารางที่ 4.12 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ(เพียรพยายาม)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาทักษะเหมาะสมวัยของเด็กเล็ก	26	19.70
2.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์เรียนรู้	20	15.16
3.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	23	17.42
4.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้ดูสะอาด สะดวก สบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	28	21.21
5.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	18	13.63
6หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	17	12.88
โดยภาพรวม	**132**	**100.00**

จากตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักวิริยะ(เพียรพยายาม) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้ดูสะอาด สะดวก สบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 21.21) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาทักษะเหมาะสมวัยของเด็กเล็ก(ร้อยละ 19.70) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ 17.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านการบริหารจัดการ ศพด.ประสิทธิภาพ	19	14.62
2.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีต่อเด็กปฐมวัย	20	15.38
3.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กปฐมวัย	25	19.23
4.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ	26	20.00
5.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแล และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	23	17.69
6.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรใส่ใจในความเป็นไปของชุมชนและเป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกองค์กรในชุมชนและทุกภาคส่วนในการบริหารงานทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	17	13.08
โดยภาพรวม	**130**	**100.00**

จากตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ (ร้อยละ 20.00) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กปฐมวัย(ร้อยละ 19.23) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแล และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (ร้อยละ 17.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอน	20	16.13
2.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน	27	21.77
3.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ	23	18.55
4.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ และทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดองคความรู้นำไปพัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	17	13.71
5.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการบริหารจัดการโดยจัดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	15	12.10
6.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	22	17.74
โดยภาพรวม	**124**	**100.00**

จากตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน(ร้อยละ 21.77) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ(ร้อยละ 18.55) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ 17.74) ตามลำดับ

วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักฉันทะ (ความพอใจ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีใจรักในวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักและการอยากมาเรียน ตั้งแต่เด็กควรใส่ใจในการกำหนดนโยบายให้ครอบคุมภาระงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้าน โดยให้ความสำคัญที่งานวิชาการเป็นหลักสำคัญ เพราะงานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักในการเรียนรู้อยู่เสมอและควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีของคนในชุมชม

2) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญาในการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความมุ่งมั่น เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ควรมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริงควรมีการจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพกายและใจแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ

3) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตแก่เด็กปฐมวัย ควรใส่ใจในเรื่องความสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานควรใส่ใจในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้อยู่เสมอควรเอาใจใส่ในการติดตามตรวจสอบภาระงานที่มอบหมายแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ควรใส่ใจในความเป็นไปของชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างความสำนึกรักในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญถึงลำดับความสำคัญก่อนหลังของภาระงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ควรมีการหมั่นเข้าประชุม เพื่อการวิจารณ์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นควรสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โดยเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย135ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ขอเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา ส่วนสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการบริหารจัดการ ศพด. ที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านบุคลากร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กในด้านวิชาการพัฒนาทักษะเด็กอย่างสมวัย และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านอาคารสถานที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ตามช่วงวัยของเด็ก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีความพึงพอใจในการวัดผลประเมินผลการบริหารจัดการภาระงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามสภาพความเป็นจริง ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนด ในการบริหารจัดการภาระงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเพียรพยายามในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประเมินพัฒนาการของเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับชุมชน รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริง และมีความมุ่งมั่นในการจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย และมีความมุ่งมั่นในการมอบหมายภาระงานแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ภาระงานนั้น ๆ และมีความเพียรพยายามในการใช้สื่อการเรียนและแหล่งการเรียนรู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เหมาะสมตามวุฒิภาวะ ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเพียรพยายามในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาหลักสูตรปฐมวัยให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

1.3 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เอาใจใส่และมีความรอบคอบในการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ มีใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณ เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของ และเอาใจใส่ในการกำหนด

นโยบายและแผนงานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามช่วงวัย และเอาใจใส่ในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็ก การจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ และใส่ใจในเรื่องความสมานสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานรวมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เอาใจใส่ในการจัดสรรหางบประมาณ เพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการงานวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และมีการคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร รองลงมา คือ มีการคิดวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การประชุมปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรและเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการบริหารจัดการโดยจัดให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ ได้แก่ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน 3) ข้อกำหนดในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาครอบคุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน

3.2 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักวิริยะ ได้แก่ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้ดูสะอาด สะดวกสบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาทักษะเหมาะสมวัยของเด็กเล็ก 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ ได้แก่ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กปฐมวัย 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแล และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3.4 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา ได้แก่ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 คือฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) วิมังสา (การคิดวิเคราะห์) ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรม สำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ โดยหลวงพ่อพุทธทาส กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ และพระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่าเป็นคุณธรรมนำสู่ความสำเร็จสำหรับคนทำงานนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาระงานทั้ง 6 ด้านในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจักร จกฺกวโร (2561, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 187 คน และกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ(Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Wey ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ครูผู้สอนมีควรปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนและแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในขั้นเรียนให้นักเรียน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้นักเรียนฝึกสติ รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านพฤติกรรม ความคิด สติปัญญา เพราะจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เกิดประสิทธิผลในการนำมาปรับใช้กับนักเรียนมากขึ้น และแสดงความสามารถที่ได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และสนใจ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งๆขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต(2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ ด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ 24 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและขั้นตอนที่ 3 เสนอรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน ด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลเห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีดังนี้

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลถึงแม้มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ล้วนเข้าใจในระบบการบริหารจัดการภาระงานนี้เป็นอย่างดี ซึ่งมีรูปแบบในการบริหารจัดการอย่างสามัคคี ร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อให้ภาระงานบรรลุวัตถุประสงค์

2) วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการอย่างเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันบริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย โดยเอาความถูกต้องเป็นใหญ่มีการนำหลักอิทธิบาท 4 คุณธรรมสำหรับนักบริหารมาบูรณาการใช้ในการบริหารภาระงานด้านต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช แต่งต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาโดยหมั่นประชุมปรึกษาหารือวางนโยบายและกำหนดแผนงานร่วมกันอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ปฏิบัติงานโดยเคารพรักในจรรยาบรรณวิชาชีพใส่ใจ และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อภาระงานของตน จึงเป็นสาเหตุให้สถานภาพด้านประสบการณ์การทำงาน มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภินันท์ กนฺตสีโล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาดูน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริม การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมและรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิมังสา รองลงมาคือด้านจิตตะและ ด้านฉันทะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิริยะ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มีข้อเสนอแนะให้นาหลักธรรมเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 บูรณาการเข้ากับทุกกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยการร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงประจักษ์ สามารถพิสูจน์ผลสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ การที่จะทาให้การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์ได้นั้น ควรเป็นมีการวางแผนการดาเนินงานแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถพิสูจน์เป็นรูปธรรมได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเพ็ญชลิตา ขำสนุทร (2564, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี จำนวน 56 ศูนย์ มีผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู/ผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสติปัญญาและความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านภูมหิลังทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางสังคมและด้านบุคลิกภาพตามลำดับ

2. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย และด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามลำดับ

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักฉันทะ (ความพอใจ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีใจรักในวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานควรสร้างบรรยากาศการจัด

ประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักและการอยากมาเรียนตั้งแต่เด็ก ควรใส่ใจในการกำหนดนโยบายให้ครอบคุมภาระงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน โดยให้ความสำคัญที่งานวิชาการเป็นหลักสำคัญ เพราะงานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักในการเรียนรู้อยู่เสมอและควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีของคนในชุมชม

2) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญาในการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความมุ่งมั่น เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ควรมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริงควรมีการจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพกายและใจแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ

3) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการประสบการณีเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตแก่เด็กปฐมวัย ควรใส่ใจในเรื่องความสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานควรใส่ใจในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้อยู่เสมอควรเอาใจใส่ในการติดตามตรวจสอบภาระงานที่มอบหมายแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ควรใส่ใจในความเป็นไปของชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างความสำนึกรักในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ใคร่ครวญถึงลำดับความสำคัญก่อนหลังของภาระงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ควรมีการหมั่นเข้าประชุม เพื่อการวิจารณ์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นควรสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โดยเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรใส่ใจในการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาโดยให้คอบคุมีภาระงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนโดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการด้วยการเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้

1.3) สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ให้มีการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณสำหรับคนทำงานมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในหน่วยงาน ฝ่าย แผนกให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นนักบริหารมืออาชีพที่มีจิตสาธารณะเป็นพื้นฐานในการทำงาน สร้างความรับผิดชอบในภาระหน้าที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยใช้ทรัพยากรที่มีนั้น บริหารจัดการภาระงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารการศึกษา แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) ควรศึกษาวิจัยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.2) ควรศึกษาวิจัยการนำเอาหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหัวัตถุ 4 ฆราวาสธรรม 4 สัปปุริสธรรม 7 และมรรคมีองค์ 8 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามีภาระงานทั้ง 6 ด้าน

1.3) ควรศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่มีลักษณะโครงสร้างที่แตกต่างกันบ้าง เพื่อหาความแตกต่าง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ทั้ง 6 ด้าน เพื่อการพัฒนาองค์กรต่อยอดด้านต่าง ๆ อย่างยั่งยืน

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 ระหว่างก่อนการนำวิจัยเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้ และหลังการนำวิจัยเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอย่างไร

3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท อย่างต่อเนื่องสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการจัดการบริหารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือ

ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บุญมี แท่นแก้ว และคณะ. (2538). *พุทธศาสน์ - ปรัชญา. กรุงเทพมหานคร* : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์

ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ. (2539). *ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร : มงคลสาร

ปิ่น มุทุกันต์, *แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี*. (2514). กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา

พงษ์พันธุ์ พงษ์โสภา. (2442). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพมหานคร : *พัฒนาศึกษา*

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมฺโม) . (2552). *รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก*. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมฺโม). (2552). *รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก*. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2448). *อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท*. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพธรรมสภา

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ).(2548) *อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). *พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ*, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *การงานที่เป็นสุข*. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6) ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 8,). กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ

พระมหาณรงค์ศักดิ ฐิติญาโณ.(2546). *พระอภิธรรมปิฎก*. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล) . (2545). *ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมิโย). (2528). *ประมวลบทพระธรรมเทศนา*. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์กรมศาสนา

พระราชปญญากวี (ลุบิน เขมิ'โย). (2428). *ประมวลบทพระธรรมเทศนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพกรมศาลนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

Best, Amin, "The effect of the presence of an Adult in the classroom on Teacher/Student Discipline Interaction,"(Dissertation AbstractsInternational, 2001: 61(12) :4656 – A).

Dewey, John, Moral principle in education., Reprint 1909 edition. Carbondale, Illinois: Southern Illinois University Press., (1975)

Gilford, Nancy Kay Teresa, The Relationship of Moral Reasoning Level of Leaming Environment., Dissertation Abstracth International., 54(1) ,(1993, July)

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

ณิชาภัทร เงินจัตุรัส.(2556). *การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนวรรณรัตน์ศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นางสาวเพ็ญชลิตา ขำสนุทร. (2564). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระครูสังฆรักษ์จักรพล สายอิ่นแก้ว. (2565). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยพะเยา

พระจักร จกฺกวโร. (2561). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

พระอภินันท์ กนฺตสีโล (สิงมาดา). (2563). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาดูน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

พูนสุข ภูสุข (ไตรรัตน์). (2555). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*มัธยมศึกษา เขต 25.*วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมเจตน์ ยืนยง. (2566). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานของการบริหาร.* คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2550). *หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Blank,E.B. “A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System,” North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro.1991)

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ธรรมในใจของนกับริหารไฮโซ. *หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ,* 20 มิถุนายน 2551.

พระมหาบัญญัติ สุจิตฺโต(2563). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563)**.** *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพ ฯ : *วิทยพัฒน์.*

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

คู่มือมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559, สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2564, จาก http://www.dla.go.th/uploa column/2017/4/2199_5930.pdf

พระจุลนายก (สุชาติ อภิชาโต), กำลังใจ.สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2564, จาก http:/, hana.com/Kmtt_๐๑.html.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. นางปรีดา ช่วยสุข	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	วิชาการและการบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี
	วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศม.บ) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	การวิจัยและการบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
	วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (คบ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
3. ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	การบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชาสตราวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
	วุฒิการศึกษา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด) การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรสิโรจฒประสานมิตร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ นศ ๕๒๓๐๖(๓)/๔๓

โรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี
๓๙ ถนนสุนอนันต์ อำเภอปากพนัง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๓๗๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ. ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมโศกราช

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ที่ อว๗๙๑(๒)/ว๐๐๐๗
ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวสุภัท พรหมแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ " กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช (MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES ๔ : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY) " โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้จัดทำเครื่องมือการวิจัย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักเรียนสร้างขึ้น มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า นางปรีดา ช่วยสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยตามเอกสารดังกล่าว และพิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นเครื่องมือการวิจัยทางวิชาการที่ดีมีประโยชน์อย่างยิ่ง มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เหมาะสำหรับใช้พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอนมัสการด้วยความเคารพยิ่ง

(นางปรีดา ช่วยสุข)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี

โรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๕-๔๔๓๐๖๓

"มานะ มานคร มาหาศรัทธา"



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทินมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวสุภัท พรหมแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช (MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES 4 : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

ผศ.ดร.ทินมาศ เศวตวรโชติ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๓๒๙

ที่ อว ๗๙๒๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาวสุภัท พรหมแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช (MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES ๔ : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
(ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล)
๑๐ กพ. ๒๕๖๖

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เลขที่ ๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองปากพนัง

ด้วย นางสาวสุภัท พรหมแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช (MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES 4 : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรี เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ด้วย นางสาวสุภัท พรหมแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช (MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO THE PRINCIPLES 4 : A CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุภัท พรหมแก้ว ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวสุภัท พรหมแก้ว

วัน เดือน ปีเกิด : 27 เมษายน 2519

ที่อยู่ : บ้านเลขที่ 393/14 หมู่ที่ 3 ถนนสะพานปลา ซอยหมู่บ้านแสนสุข ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80370

ตำแหน่ง : ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (ค.ศ.2)

E-mail : suphat2704@gmail.com

Tel : 087-399-8541

ID Line : 087-399-8541

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองปากพนังฝั่งตะวันตก

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา การประถมศึกษา
สถาบันราชภัฏสงขลา
ปีที่จบการศึกษา 2542