



ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

เสกสรร มาตวั่งแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี



เสกสรร มาตวังแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AND APPROACHES ON QUALITY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL  
MANAGEMENT FOR TODDLERS OF CHILD DEVELOPMENT CENTER IN CHONBURI  
PROVINCE



SEKSAN MADWUNGSANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ เสกสรร มาตวั่งแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทร์วานนท์ (ดร.ชัยพนธ์ รุ่งงาม)

สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทร์วานนท์

สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัลยา สุขเมธ)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920328: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัย, แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา, เด็กวัยเตาะแตะ

เสกสรร มาตังแสง : ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี. (FACTORS AND APPROACHES ON QUALITY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT FOR TODDLERS OF CHILD DEVELOPMENT CENTER IN CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภัคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม, Ed.D., สฎายุ ชีระวนิชตระกูล, กศ.ด. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (explanatory sequential design) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้ข้อมูลคุณภาพเพื่อขยายผลในเชิงลึก ในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี จำนวน 280 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงและวิธีโยนลูก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กร วัฒนธรรมคุณภาพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
2. คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้ การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ และการเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

3. โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย Chi-squared = 145.43, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RNI = 0.98, SRMR = 0.02 และ RMSEA = 0.06

4. แนวทางพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย (1) ร่วมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร (2) พัฒนานักบริหารให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา (3) ปลุกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูผู้มุ่งมั่นพัฒนาเด็ก และ (4) ส่งเสริมความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นครูปฐมวัยหัวใจใหม่



65920328: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS, APPROACH FOR QUALITY, TODDLER

SEKSAN MADWUNGSANG : FACTORS AND APPROACHES ON QUALITY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT FOR TODDLERS OF CHILD DEVELOPMENT CENTER IN CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 2024.

The purposes of this research were to study the factors and approaches on quality development of educational management for toddlers of child development center in Chonburi province through the factor affecting analysis; quality of educational management analysis, develop and validate the consistency of the structural equation modeling with the empirical data; and approaches on quality development. This mixed-method research had an explanatory sequential design, and the first main focus was on the quantitative phase whereas the qualitative phase was conducted to explain the quantitative results. Phase 1 of the study was quantitative data with the sample of 280 people consisting of early childhood teachers who were teaching in child development center under the jurisdiction of Chonburi Local Administrative Organization was selected by stratified random sampling. The instrument used was a questionnaire. Data analysis was mean, standard deviation and was analyzed by Structural Equation Modeling. Phase 2 of the study was qualitative data using interviews from 9 key informants, selected by purposive sampling and snowball. The instrument used was a interviews form and was analyzed by content analysis.

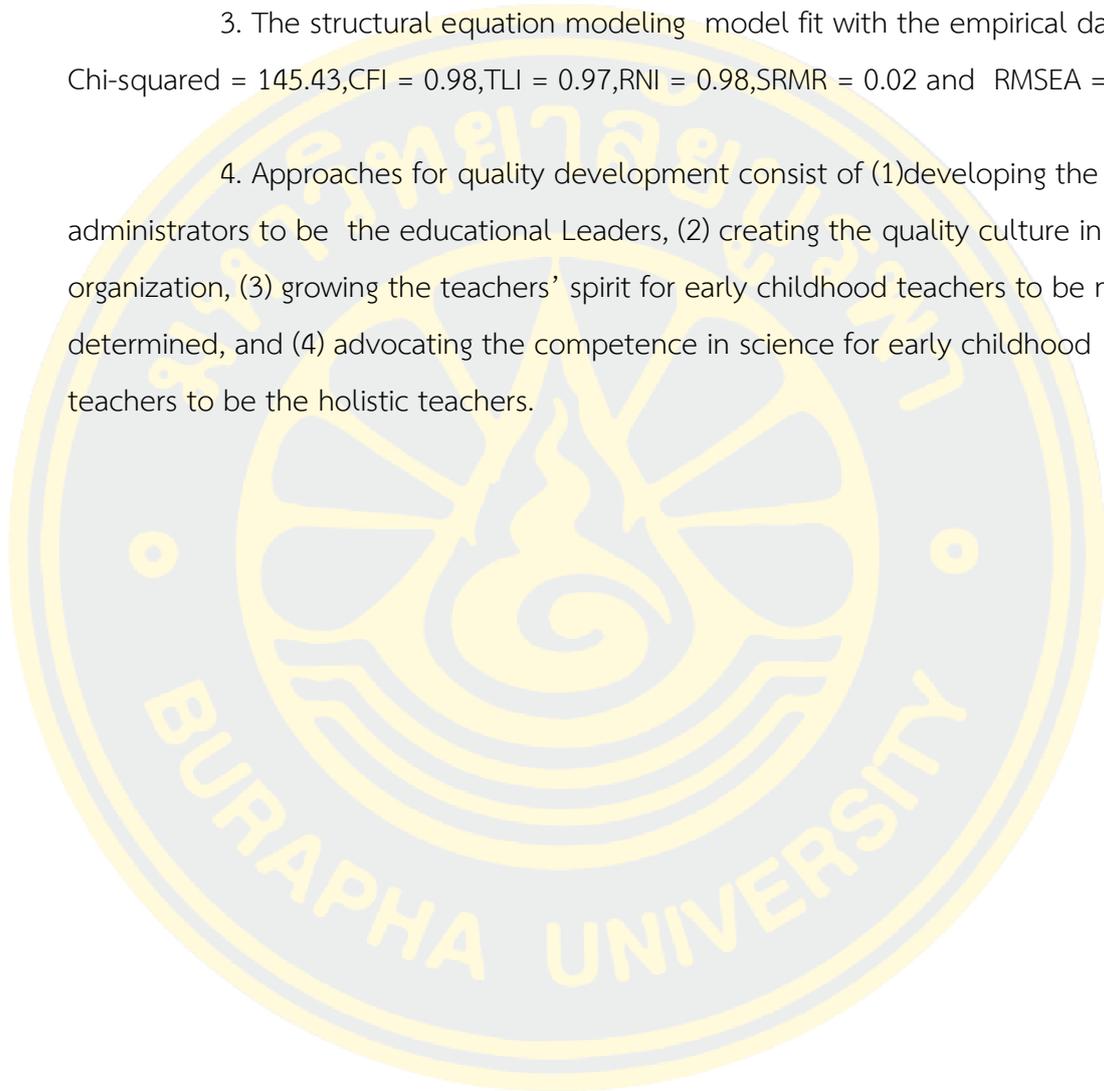
The research results were summarized as follows:

1. Factors affecting to quality development of educational management for toddlers of child development center in Chonburi province consisting of Organization Administrators, Quality Culture and Teacher Spirituality.

2. Quality of educational management for toddlers of child development center in Chonburi province consisting of Learning Designer, Learning Space, Visible Learning, Play worker and Transition from home to child development center.

3. The structural equation modeling model fit with the empirical data as Chi-squared = 145.43, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RNI = 0.98, SRMR = 0.02 and RMSEA = 0.06

4. Approaches for quality development consist of (1) developing the administrators to be the educational Leaders, (2) creating the quality culture in the organization, (3) growing the teachers' spirit for early childhood teachers to be more determined, and (4) advocating the competence in science for early childhood teachers to be the holistic teachers.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฏฐ์ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชัยพจน์ รังงาม ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาเป็นประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัลยา สุขเมธ ที่เป็นกรรมการการสอบ และให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าในจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยทุกท่าน ครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ที่ให้อนุเคราะห์และความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวของผู้วิจัย ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รหัส 65 ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเติมเต็มเป็นกำลังใจให้กันและกันในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

เสกสรร มาตวังแสง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
บทที่ 2 .....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ .....	17
แนวคิดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	37
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ....	66

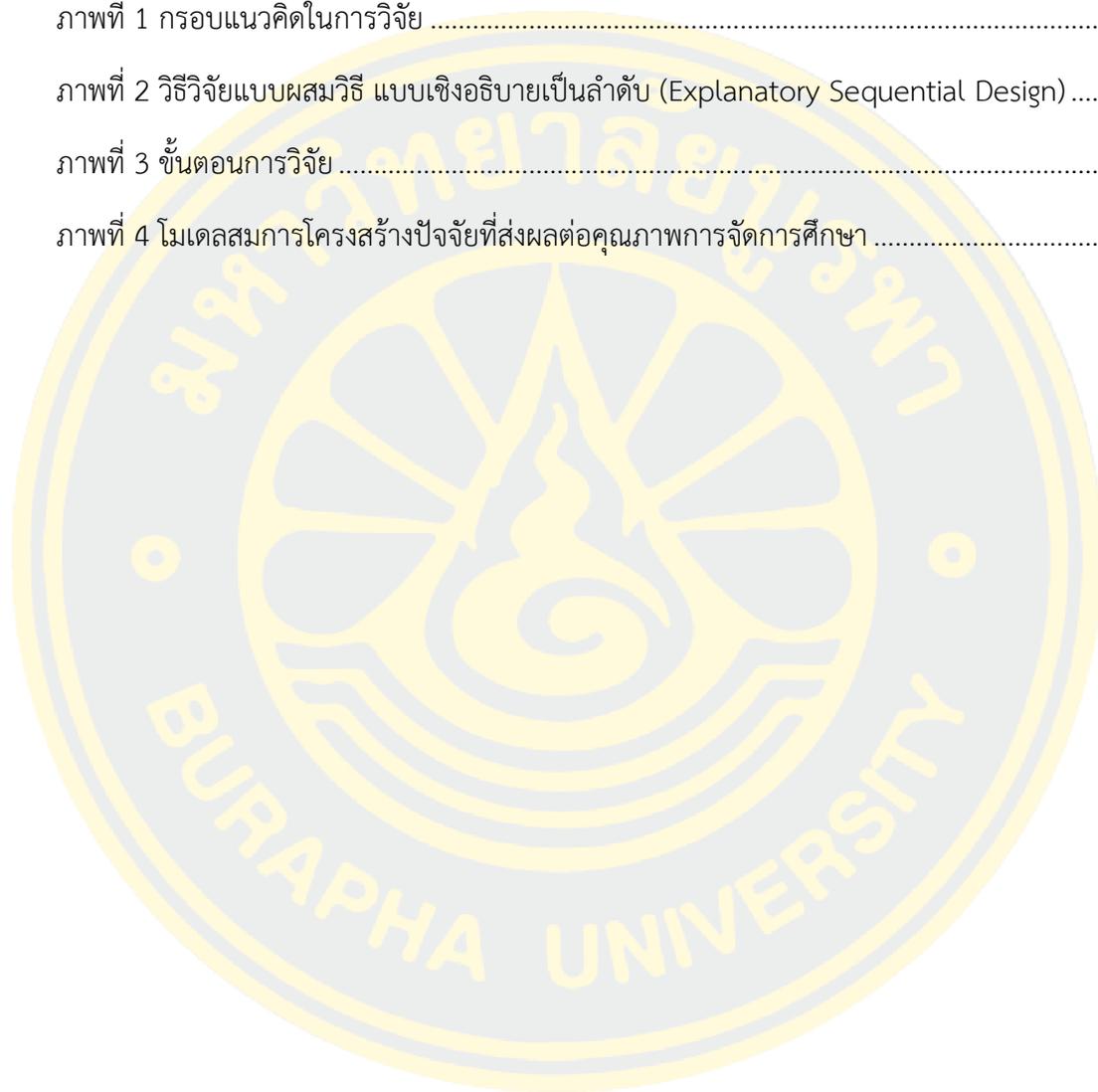
บทที่ 3 .....	121
วิธีดำเนินการวิจัย .....	121
ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	124
ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ .....	132
บทที่ 4 .....	135
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	135
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	137
บทที่ 5 .....	156
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	156
สรุปผลการวิจัย .....	157
อภิปรายผล .....	158
ข้อเสนอแนะ.....	173
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	193
ภาคผนวก ก.....	194
ภาคผนวก ข.....	200
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	202

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ.....	44
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านผู้บริหาร.....	74
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ.....	91
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู.....	110
ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	125
ตารางที่ 6 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้.....	126
ตารางที่ 7 ตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษา.....	127
ตารางที่ 8 การแสดงหลักฐานคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	138
ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ.....	139
ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ.....	140
ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู.....	141
ตารางที่ 13 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของคุณภาพการจัดการศึกษา.....	143
ตารางที่ 14 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้.....	146
ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	147
ตารางที่ 16 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	149
ตารางที่ 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้.....	150
ตารางที่ 18 ค่าอิทธิของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ.....	151

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพที่ 2 วิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) .....	122
ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย .....	123
ภาพที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา .....	149



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นต้นทุนทางปัญญาในการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ทั้งทักษะ คุณลักษณะ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่เด็กปฐมวัย เพราะเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิต เป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 54 ที่บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาเพื่อการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย สมควรให้เด็กปฐมวัยได้รับการคุ้มครองและดูแล มีพัฒนาการที่รอบด้าน ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทัวถึง และเสมอภาค มีการส่งเสริมการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ ประกอบกับพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2562 ที่มีวัตถุประสงค์ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่รอบด้านให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้นการศึกษาปฐมวัยจึงเป็นการเตรียมความพร้อมเด็กในการเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิต ให้พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตอบสนองธรรมชาติ และความต้องการของเด็กให้มีพัฒนาการสมวัย ให้สามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

มนุษย์ในช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 8 ปี มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กได้รับในวัยนี้จึงมีความสำคัญมากต่อพัฒนาการของเด็ก ครูต้องเตรียมสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับเด็กวัยนี้ (NAEYC, 2020) ดังที่สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กวัยเตาะแตะซึ่งเป็นช่วงอายุคาบเกี่ยว 1-3 ปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มมีอิสระ ทั้งทางด้านร่างกายและสังคม จึงเป็นช่วงสำคัญที่ต้องคอยดูแลความเป็นอิสระของเด็กอย่างใกล้ชิดให้มีการพัฒนาทุกด้าน การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้จึงถือเป็นการศึกษาในช่วงแรกของชีวิตเด็ก เป็นช่วงรอยเชื่อมต่อกับบ้านสู่สถานศึกษา ที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อเรียนรู้ระบบของสังคมและโรงเรียน (UNICEF, 2012) ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนเอาใจใส่เด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยในการเตรียมความพร้อมให้เด็กได้รับประสบการณ์พื้นฐาน เพื่อการเติบโตอย่างเต็มตามศักยภาพ และเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่

ยั่งยืน (SDGs) ในเรื่องการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

สภาวการณ์ด้านเด็กปฐมวัยของประเทศไทย พบว่า เด็กมีพัฒนาการไม่สมวัยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มอายุต่ำกว่า 3 ปี ที่มีพัฒนาการที่ล่าช้า โดยเฉพาะด้านภาษา สาเหตุส่วนใหญ่มาจากครอบครัวไม่มีความรู้และเวลาในการเลี้ยงดู ทั้งที่ช่วงวัยนี้สมองของเด็กจะมีพัฒนาการสูงสุด ปัญหาที่ส่งผลต่อระดับสติปัญญา บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ในระยะยาว ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้โครงสร้างของสถาบันครอบครัวเปลี่ยนแปลงอย่างมาก บิดามารดาและผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่สามารถเลี้ยงดูลูกด้วยตัวเอง มีความจำเป็นต้องพาเด็กไปรับบริการดูแลในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่มีคุณภาพแตกต่างกันมาก ทั้งที่เด็กในวัยนี้เป็นช่วงวัยที่เด็กต้องได้รับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการจากครอบครัวเป็นหลัก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ทำให้เด็กไทยส่วนใหญ่จึงต้องอยู่ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า มาตรฐานของครูมีความแตกต่างกันส่งผลต่อพัฒนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยของเด็กปฐมวัย ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ทั้งจากมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินงานด้านเด็กปฐมวัยของประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการดูแลพัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษา เป็นการปรับกระบวนการทัศน์ให้ใช้เด็กเป็นที่ตั้งของการกำหนดมาตรฐาน คำนี้ถึงการตอบสนองต่อสิทธิพื้นฐานที่เด็กทุกคนพึงได้รับ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยประเภทหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย จัดให้มีการอบรมเลี้ยงดู เพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมในช่วงรอยต่อ ตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยเตาะแตะ อายุ 2-3 ปี ที่มีได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยทำหน้าที่บริการช่วยเหลือครอบครัว จัดบริการให้เด็กวัยเตาะแตะได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 ดังคำขวัญในการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ว่า “เด็กเล็กเบิกบาน วิชาการก้าวหน้า เยาวชนพัฒนา ปวงประชาร่วมใจ” ถือเป็นภารกิจสำคัญของท้องถิ่นในการตอบสนองนโยบายการศึกษาของชาติ

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 ที่มีเป้าประสงค์ให้ระบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งมาจากหลายปัจจัยสำคัญ โดยผู้บริหารนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา ดังที่ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาเป็นทั้งจุดตั้งต้น เป็นตัวนำและเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษาที่แท้จริง ความสำเร็จและหรือความล้มเหลวของการพัฒนาขึ้นอยู่กับผู้นำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับศิริโรจน์ ผลพันธิน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้ โดยผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้คนทำงานร่วมกันได้ด้วยการใช้ใจทำ เพราะคนเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานหรือการได้มาซึ่งงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับภักดีภักดิ์ จันทวรรณนที สมพงษ์ธรรม (2566) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญและท้าทาย ผู้บริหารที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต นำพาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นอกจากผู้บริหารแล้วหัวใจสำคัญของการพัฒนาคือการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ หากองค์กรขาดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้การพัฒนาขับเคลื่อนได้ยาก ในทางกลับกันหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมคุณภาพที่เข้มแข็ง การพัฒนางานก็ย่อมประสบความสำเร็จได้ง่าย (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557) และกุญแจในการพัฒนาเด็กก็คือครูผู้อบรมเลี้ยงดู เป็นผู้วางรากฐานพัฒนาเด็กให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ นับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญรองจากผู้ปกครอง โดยเฉพาะเด็กวัยเตาะแตะที่ต้องจากอ้อมกอดของคนในครอบครัว ถือเป็นช่วงของรอยเชื่อมต่อบ้านสู่โรงเรียน (Transition period) เด็กจะยึดถือครูแทนผู้ปกครองของตน (รัตนวดี รอดภิรมย์, 2565) ซึ่งคุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ดีต้องมีบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีทักษะในการจัดประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น และสามารถจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อ

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี
3. พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีอะไรบ้าง แต่ละปัจจัยมีลักษณะเป็นอย่างไร และอยู่ในระดับใด
2. คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพด้านใดบ้าง แต่ละด้านมีลักษณะเป็นอย่างไร และอยู่ในระดับใด
3. โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วมีผลเป็นอย่างไร
4. แนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** เป็นการศึกษา สร้าง และตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ โดยผู้วิจัยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพล นำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล เพื่อนำมาสร้างเป็นของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ดังนี้

1. แนวคิดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ได้มาจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของ สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา (2561,2565) สถาบันพัฒนาอานามัยเด็กแห่งชาติ (2564) มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ (2564,2564ก,2564ข) สิริมา วิทยุโณอนันตพงษ์ (2560) สมชนก ลดาตก (2564) สรุปได้ว่า คุณภาพในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะจะดีมีประสิทธิภาพ ครูมีส่วนสำคัญในการเป็นผู้สร้างการเรียนรู้ให้แก่เด็กที่ดีต้องความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย โดยมีทักษะเฉพาะตัวในการออกแบบการเรียนรู้ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน ภายใต้บรรยากาศรอบตัวที่ถูกรังสรรค์ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ พื้นที่เล่น ของเล่น กระบวนการเล่นที่เด็กเป็นผู้สร้างเอง โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และร่วมเรียนรู้กับเด็กทำให้ได้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของเด็กในทุกมิติ พร้อมทั้งสร้างรอยเชื่อมต่อให้เด็กไว้วางใจเหมือนอยู่กับคนในครอบครัว

2. แนวคิดปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ของอภิชา มนต์วิเศษ (2562) ปิยะนุช ศรีตะปัญญะ (2560) ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เกื่อนช้าง (2565) สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ

3. แนวคิดปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การ ของชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2557) กรรณาภรณ์ สีนประสงค์ (2564) ทรงพร อุดรพันธ์ (2564) สมคิด สกฤตสถาปต์ย์ (2564) สุปรีดิ์ ศรีวันทนาสกุล และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2564) ศิริพงษ์ ตรีสศรี และธีระวัฒน์ มอนไธสง (2564) สรุปได้ว่า องค์การที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพของคน โดยนำวัฒนธรรมคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ย่อม

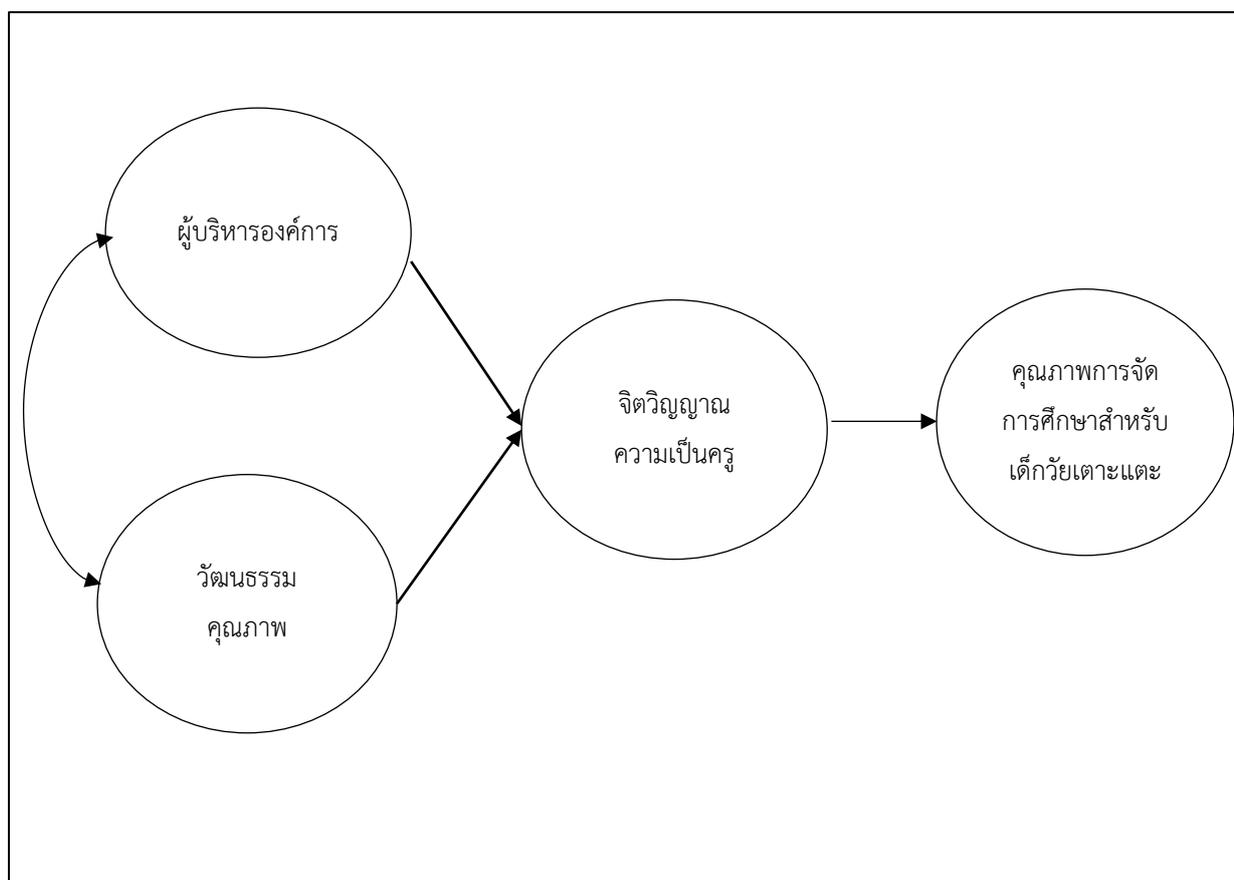
ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่มุ่งเน้นเพื่อสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน เกิดเป็นความผูกพันลึกซึ้งต่อองค์กร โดยทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่ทำร่วมกันทั้งองค์กร

4. แนวคิดปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะครูปฐมวัย ของ UNICEF (2012) รัตนาดี รอดภิรมย์ (2565) นงคราญ สุขเวชชวรกิจ และคณะ (2563) วชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2563) อนุศรา อุดทะ และจิตติมา วรณศรี (2562) สรุปได้ว่า งานของครูปฐมวัยนั้นนับว่าเป็นงานสร้างสรรค์อย่างสูง เป็นผู้รับช่วงต่อในการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่ต้องออกจากครอบครัวมาสู่รั้วของโรงเรียน อบรมขัดเกลาเด็กให้เป็นคนดี มีความรู้ ให้เจริญงอกงามเป็นอนาคตของชาติ ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ให้บรรลุผลสมบูรณ์ได้จะต้องมีความเป็นครู ครีธาในวิชาชีพ รักและเมตตาหวังดีต่อลูกศิษย์โดยเสมอหน้า พร้อมทั้งจะทำงานสอนเด็กด้วยความทุ่มเท

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มาจากมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ที่สามารถคัดสรรแล้วประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู และปัจจัยด้านความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย แล้วจึงทำการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

**ระยะที่ 2** เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ โดยผู้วิจัยพิจารณาผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 แล้วสรุปประเด็นที่สำคัญจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สังเคราะห์ข้อมูล แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ที่ดีที่สุด

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่า ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์เชิงนโยบาย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ที่ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการกิจกรรมร่วมกันดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย และดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยรูปแบบอื่น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย ครูปฐมวัย ผู้เกี่ยวข้อง ในการนำแนวทางไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและกำหนดขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ (1) คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ประกอบด้วย การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ (2) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ (4) ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ ความศรัทธาในวิชาชีพ ความรักเด็ก ความรักงานสอน

### 2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี จำนวน 985 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน ตามข้อเสนอของ Kline (2015) และ Hair et al.

(2019) คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งงานวิจัยนี้มีจำนวน 14 ตัวแปร เทียบเท่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 - 280 คน แต่เพื่อลดข้อผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและเพื่อให้โมเดลมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงกำหนดการกลุ่มตัวอย่างที่ 280 คน ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและตรงกับจุดประสงค์ในการวิจัย

2.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย และรู้จักเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนในสาขาการศึกษาปฐมวัย/การบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอน/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์ และนักบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และวิธีโยนลูก (Snowball) ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะที่ดีที่สุด

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

3.1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ

#### 3.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ความศรัทธาในวิชาชีพ ความรักเด็ก และความรักงานสอน

3.2.2 คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ และการเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ที่เป็นผลมาจากความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถของครูที่ใช้ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กวัยเตาะแตะให้มีพัฒนาการสมวัย โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมอันมาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้ ทั้งที่ออกแบบการเรียนรู้ล่วงหน้าและออกแบบการเรียนรู้จากเหตุการณ์จริงเฉพาะหน้าด้วยความยืดหยุ่น ที่ทำให้เด็กมีประสบการณ์ตรงกับเรื่องนั้นได้มากที่สุดด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.2 การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมอันมาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของครูที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เด็กรู้สึกอบอุ่นคุ้นเคยเหมือนอยู่บ้านและเรียนรู้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน พื้นที่เพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน และพื้นที่เพื่อการเรียนรู้นอกห้องเรียน

1.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง พฤติกรรมอันมาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของครูที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่สนับสนุนการเล่นของเด็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางดูแลและสร้างโอกาสให้เด็กได้เล่นอย่างมีความสุข สนุกสนานอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์จินตนาการอย่างอิสระตามวัย

1.4 การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมอันมาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของครูที่แสดงออกถึงการใช้ทักษะการสังเกตอย่างลึกซึ้ง ถึงพฤติกรรมในการเรียนรู้ของเด็กซึ่งเป็นนามธรรมที่เกิดขึ้น ขณะเด็กกำลังเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจด้วยวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ แล้วจับประเด็นเพื่อเรียนรู้ร่วมกันกับเด็ก

1.5 การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ หมายถึง พฤติกรรมอันมาจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของครูที่แสดงออกถึงบทบาทความเป็นพ่อแม่และครูในการให้ความรักและการดูแลเด็ก เพื่อให้เปิดใจยอมรับและให้ความไว้วางใจที่มีต่อบุคคลอื่นที่ไม่ใช่พ่อแม่ มาสู่การดูแลเลี้ยงดูโดยครูซึ่งเป็นบุคคลอื่นที่มีใจสมาชิกภายในครอบครัว

2. ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารองค์การ หมายถึง ผู้นำการดำเนินงานทางการบริหารทั้งผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารการศึกษา นำมาใช้เพื่อทำให้การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารที่กระตุ้นต้นตอต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพในการแสดงออกที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้ใหญ่ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ รวมทั้งปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.1.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลักดันวิสัยทัศน์องค์การ กระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2.1.3 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการแปลงนโยบาย จัดสรรทรัพยากร วางแผน จัดองค์การ ปฏิบัติ และดำเนินงาน

2.2 วัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานขององค์การเกี่ยวกับแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติภารกิจใด ๆ ก็ตาม ที่ทุกคนจะคำนึงถึง/ต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็น ดังต่อไปนี้

2.2.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทิศทางเดียวกัน โดยทุกคนมีบทบาทในการทำงาน ติดต่อกันสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

2.2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การมุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและองค์การ และนำประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับสู่การพัฒนาเด็ก

2.2.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การยกย่อง/ให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ โดยมีนโยบายส่งเสริมครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุความสำเร็จ มีการให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจหรือให้รางวัลในโอกาสอันควร เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

2.3 จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีจิตสำนึกตามกรอบคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่ครูที่ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็น ดังต่อไปนี้

2.3.1 ความศรัทธาในวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ทำด้วยความสุข ความเต็มใจ รับผิดชอบในหน้าที่หรือต่อบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีศรัทธาต่ออาชีพครู มีใจรักความเป็นครูมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รักความก้าวหน้า และมีความภาคภูมิใจ ชยันหมั่นเพียร ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3.2 ความรักเด็ก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการดูแล ให้ความรักความอบอุ่นกับเด็ก มีใจโอบอ้อมอารี เมตตาต่อเด็กทุกคนเสมือนลูกเสมือนหลาน สนทนาพูดจากับเด็ก ด้วยคำพูดที่ไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน พร้อมช่วยเหลือให้เด็กได้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มตามศักยภาพในทุก ๆ ด้าน

2.3.3 ความรักงานสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการสอนอย่างมีความสุข โดยเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีเทคนิคและวิธีการที่สามารถถ่ายทอดให้เด็ก ้วยเตาะแตะเข้าใจง่าย รักในการเล่านิทาน งานศิลปะ เตรียมสื่อของจริงมาใช้สอน รวมถึงพัฒนาสื่อ การสอน และวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ หมายถึง วิธีการพัฒนาหรือวิธีการดำเนินงาน และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กในช่วงวัยเตาะแตะ (อายุ 2-3 ปี) สังกัดเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี

5. เด็กวัยเตาะแตะ หมายถึง เด็กนักเรียนชาย - หญิง ที่มีอายุระหว่าง 2 ปี - 2 ปี 11 เดือน 29 วัน ที่กำลังศึกษาอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี” ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับในครั้งนี้ จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ เป็นอรรถวิธีที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ในการนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ
  - 2.1 ความหมาย ธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กวัยเตาะแตะ
  - 2.2 ทฤษฎีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับเด็กวัยเตาะแตะ
  - 2.3 รูปแบบในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ
  - 2.4 รูปแบบในการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย
  - 2.5 หลักการและยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
  - 2.6 การจัดการศึกษาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 การเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้
  - 3.2 การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้
  - 3.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
  - 3.4 การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้
  - 3.5 การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ
  - 4.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ
  - 4.3 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

## สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

### 1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ ในมาตรา 54 ให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนด ในมาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลในด้านการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
2. ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 54 วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้

3. ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

4. ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่

จะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐจัดการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม สามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งมีกรอบแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไว้ 5 แนวทาง ดังนี้ (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (3) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย และเพื่อให้บรรลุประเทศไทย 4.0

เดิมส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย บริหารงานโดยตัวแทนผู้ปกครอง/ ผู้นำท้องถิ่น กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม (ศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์) ดำเนินการในวัด/มัสยิด บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์อบรมก่อนเกณฑ์ใน วัด/มัสยิด โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่า การจัดการศึกษานอกระบบ 3 ขวบ บริหารงานโดยผู้บริหารโรงเรียน หลังจากการปฏิรูปการศึกษาและมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประกาศใช้ทำให้เกิดการตื่นตัวและการปรับเปลี่ยนทางด้านการศึกษาในทุกระดับ ทางด้านการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล โดยกฎหมายได้บัญญัติให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2545 เป็นต้น

มาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจดำเนินการ จัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชน โดยเฉพาะในด้านการศึกษาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทได้จัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัยในรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยในหลายช่วงอายุเพื่อดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีอายุ 2-6 ปี ที่เข้ารับบริการทุกคนให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีพัฒนาการตามวัยอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล มีพัฒนาการที่เหมาะสมทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านวินัย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เป็นผู้มีความประพฤติ จริยธรรม มีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติกำหนด ทั้งนี้ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สถานบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และภาคีเครือข่ายอื่นๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเกื้อหนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น

จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ ได้แก่ เมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ บางละมุง พานทอง พนัสนิคม ศรีราชา เกษะสีซัง สัตหีบ บ่อทอง เกษะจันทร์ สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรีมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 99 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีเทศบาล 47 แห่ง เป็นเทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง และเทศบาลตำบล 36 แห่ง ที่เหลือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 49 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

#### 2.1 ความหมาย ธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กวัยเตาะแตะ

เด็กวัยเตาะแตะ (Toddler) เป็นช่วงวัยที่ต่อจากวัยทารก อยู่ในช่วงอายุ 1 ขวบ - 3 ขวบ ในวัยนี้จะมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ มากมาย ด้านร่างกาย แขนขาจะยาวขึ้น กล้ามเนื้อแข็งแรงขึ้น เริ่มวิ่ง กระโดดได้ ด้านสติปัญญาของเด็กวัยนี้มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมาย ธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กวัยเตาะแตะ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สิริมา ภิญโญนนตพงษ์ (2560, หน้า 2) ได้กล่าวถึงเด็กวัยเตาะแตะ หรือวัยเด็กเล็ก (Infant or Toddler) หมายถึง เด็กที่มีช่วงอายุคาบเกี่ยว 1-3 ปี ตามพัฒนาการแล้วเด็กจะเริ่มหัดเดินเมื่ออายุประมาณ 1 ขวบ ลักษณะการเริ่มหัดเดิน เด็กจะ เดินไม่มั่นคงจึงเรียกเด็กที่เพิ่งหัดเดินว่าเป็น เด็กวัยเตาะแตะ (Infant) ครั้นเติบโตขึ้นอายุประมาณ 1 ขวบครึ่ง 2 ขวบ จนถึง 3 ขวบ เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สามารถเดินได้ด้วยตนเอง ไม่ต้อง เอามือไปจับโต๊ะ เก้าอี้หรือผนังกำแพงในการเดิน ผู้ใหญ่ไม่ต้องช่วยเหลือเป็นวัยที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งมีพัฒนาการทางด้านร่างกายเจริญขึ้นกล้ามเนื้อใหญ่ต่าง ๆ แข็งแรงขึ้น ชอบฝึกฝน ช่วยเหลือตนเอง เป็นระยะที่เด็กเริ่มมี ความอิสระทั้งทางด้านร่างกายและสังคม ชอบเดินไปเดินมาอย่างอิสระ จึงเป็นช่วงสำคัญที่แม่ ต้องคอยดูแลความเป็นอิสระของเด็กอย่างใกล้ชิด

กุสุมา ชูศิลป์ (2560, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะของการแสดงพฤติกรรมในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งสามารถนำมาจัดเป็นกลุ่มทักษะตามความสามารถของเด็กส่วนใหญ่และเรียกว่า พฤติกรรมหลักตามวัย (Developmental milestones) โดยเด็กวัยเตาะแตะ (Toddlers) จะอยู่ในช่วงอายุ 1 -2 ปี มีอัตราการเจริญเติบโตที่ชะลอลง น้ำหนักเพิ่มเพียง 2.5 กิโลกรัม ความยาวเพิ่ม 12 เซนติเมตร/และเส้นรอบศีรษะเพิ่มเพียง 2 เซนติเมตร/ ลักษณะรูปร่างของทารกจะหายไป ทารกเริ่มหัดเดิน เคลื่อนไหวได้เร็วขึ้น เรียนรู้การวิ่งและการกระโดด มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ทั้งด้านเซาว์ปัญญา อารมณ์ และสังคม เริ่มมีการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่นและพยายามค้นหาวัตถุที่ซ่อนไว้ด้วยตนเอง เมื่ออายุ 15 -18 เดือนเริ่มเรียนรู้การใช้ภาษา เริ่มรู้การแยกเพศชายและเพศหญิง

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2553, หน้า 199) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กวัยเตาะแตะอยู่ในกลุ่มเด็กวัยก่อนเข้าเรียน เริ่มตั้งแต่อายุ 2 ขวบ มีลักษณะเด่นตามวัยคือ อยากรเป็นอิสระ อยากรเป็นตัวของตัวเอง ชอบปฏิเสธ หัวดื้อ ไม่ตามใจใครง่าย ๆ เรียกว่าวัยช่างปฏิเสธ (Negativistic period) เพราะเด็กพึ่งพ้นจากความเป็นทารก เพิ่งเริ่มมีความสามารถในการใช้ภาษา เพิ่งเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพิ่งรู้จักการใช้ความสามารถทางกาย เช่น นิ้วมือ แขน ขา ดังนั้นเด็กต้องการใช้ความสามารถเหล่านี้ รวมทั้งเด็กเริ่มมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในครอบครัวและขยายวงกว้างไปยังบุคคลอื่น จึงทำให้มีความปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น อยากรตามใจตนเองและอยากรตามใจคนอื่นในเวลาเดียวกัน

สุธากร วสุโกคิน และคณะ (2560, หน้า 68) ได้กล่าวถึง เด็กวัยเตาะแตะ หมายถึง เด็กที่มีช่วงอายุคาบเกี่ยว 1-3 ปี ซึ่งมีลักษณะกำลังเริ่มหัดเดินได้รับการช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ ในการเดิน การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร จนสามารถเดินเอง ช่วยเหลือตนเอง และรับประทานอาหารเองได้ เริ่มเข้าใจความหมาย พูดคุยและสนทนาได้มีความอิสระมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยึดตัวเองเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เด็กวัยเตาะแตะเป็นวัยที่สนใจทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความใคร่รู้ใคร่เห็น ต้องการแสดงออกด้วยตนเอง เรียนรู้จากการสัมผัสทั้งตัวโดยกระบวนการสัมผัสทางกาย เป็นวัยที่มีความสามารถในการเรียนโดยการเรียนรู้เกิดจากการรับรู้ทางสัมผัส เพราะเด็กไม่สามารถเรียนรู้จากการพูดหรือสื่อสารทางภาษาเหมือนเด็กโต สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ในช่วงอายุ 2 – 3 ปี โดยธรรมชาติของเด็กในช่วงวัยนี้ เป็นวัยที่ชอบปฏิเสธและต่อต้าน เมื่อถูกบังคับ ช่วยเหลือตนเองได้หลายอย่าง ช่างซัก ช่างถาม ช่างจำ ชอบเล่นกับเพื่อน มักจะแย่งของและทะเลาะกัน พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูจึงควรสอนเด็กให้รู้จักการให้และการรับ ให้โอกาสเด็กได้เล่นกับเด็กอื่น ๆ แต่ต้องคอยดูแลอยู่ด้วย มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัย เด็กมักอยู่ไม่นิ่งซุกซนจากการเล่น ซึ่งเป็นธรรมชาติของเด็กที่ชอบเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 75-77) ดังนี้

พัฒนาการด้านร่างกาย ความสามารถของร่างกายในการทรงตัว การเคลื่อนไหวโดยใช้กล้ามเนื้อใหญ่ เช่น เด็กสามารถนั่ง ยืน เดิน กระโดด เดินขึ้นบันได และขี่จักรยาน 3 ล้อ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนไหว การสัมผัสรับรู้ ได้แก่ การใช้กล้ามเนื้อเล็ก คือ การใช้ตาและมือทำงานประสานกันในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมการปั้น การขีดเขียนตามใจชอบ

พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ คือ การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของเด็ก เด็กวัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ง่ายกว่าเด็กวัยทารก เอาแต่ใจตัวเองโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและกาลเทศะ เพราะอยู่ในวัยช่างปฏิเสธ และกำลังพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการควบคุมสถานการณ์ พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูสามารถสังเกตอาการปฏิกิริยาและการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ ของเด็กได้ ใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ยังสื่อสารภาษาได้ไม่เต็มที่ จึงมีความคับข้องใจ ดุเหิน ๆ จะเห็นว่าดีอื้อร้น เจ้าอารมณ์ ช่างปฏิเสธ ต่อต้านคำสั่งเพราะต้องการเป็นอิสระ ซึ่งเด็กจะเรียนรู้อารมณ์ การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม พัฒนาการด้านอารมณ์ของเด็กจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับเพียงใด ขึ้นอยู่กับวิธีการอบรมเลี้ยงดูเป็นสำคัญ อารมณ์ที่เกิดกับเด็กวัยนี้ ได้แก่ (1) โกรธ เด็กวัยนี้รู้สึกโกรธได้ง่าย รู้สึกถูกขัดใจ เมื่อไม่ได้สิ่งที่ตนต้องการ (2) กลัว เด็กจะกลัวสิ่งเร้าเป็นชนิด ๆ ตามประสบการณ์และจินตนาการของตน (3) อิจฉา ริษยา เกิดขึ้นเมื่อเด็กมีความรู้สึกว่าเขาดีกว่าคนอื่น หรือกำลังจะสูญเสียสิ่งที่เป็นของตนเองไปให้แก่ผู้อื่น (4) สุข เมื่อพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูยิ้มแย้มแจ่มใส และเด็กได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสมรอบด้านและสม่ำเสมอ

พัฒนาการด้านสังคม เด็กวัยนี้เริ่มต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง เริ่มห่างจากครอบครัวมาสู่สังคมภายนอก สามารถเล่นกับเพื่อนบ้านใกล้ๆ ในระยะต้นของวัย เริ่มรู้จักเล่นกับผู้ใหญ่ และเด็กคนอื่น ลักษณะการเล่นของเด็กจะอยู่ร่วมกัน แต่ต่างคนต่างเล่น เริ่มรู้จักการรอคอยช่วงสั้นๆ และชอบเก็บของตัวเองไว้ใกล้ตัว ชอบเลียนแบบผู้ใหญ่ ทั้งนี้พัฒนาการด้านสังคมจะรวมถึงการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน เช่น กินข้าว ดื่มน้ำ ขับถ่าย เป็นต้น

พัฒนาการด้านสติปัญญา ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กับตัวเอง การรับรู้ รู้จักสังเกต จดจำ วิเคราะห์ การคิด การมีเหตุผล ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในระดับสูง เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาเพิ่มขึ้น รู้จักใช้เครื่องมือช่วยและลองผิดลองถูกในการแก้ปัญหา เช่น ร้องเพลง พูดคำคล้องจองง่าย ๆ สนใจหนังสือภาพ เลียนแบบการกระทำของคนใกล้ขีด อยากรู้อะไรต่าง ๆ ถามบ่อยถามซ้ำ ด้วยคำถามว่า อะไร ทำไม จดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ยาวนานขึ้น มีความสามารถในการใช้ภาษามากขึ้น แสดงออกโดยใช้ภาษาสื่อความหมายโดยการกระทำ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ทุกคน คุณลักษณะและสภาพที่พึงประสงค์เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถตามวัย ที่จำเป็นต้องให้เกิดขึ้นกับเด็กบนพื้นฐานพัฒนาการตามวัยและความสามารถตามธรรมชาติในแต่ละระดับอายุ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย
  - 1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพดี
  - 1.2 ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
2. พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ
  - 2.1 มีความสุขและแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย
3. พัฒนาการด้านสังคม
  - 3.1 รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว
  - 3.2 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
4. พัฒนาการด้านสติปัญญา
  - 4.1 สื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
  - 4.2 สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เด็กวัยเตาะแตะเรียนรู้จากการเลียนแบบจากบุคลิกภาพของผู้ใกล้ชิด เป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของเด็กในวัยต่อมา เด็กวัยเตาะแตะจะพัฒนาตามวัยและตามธรรมชาติ โดยมีผู้ใหญ่คอยให้การดูแลเอาใจใส่ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เด็กต้องการอาหารที่มีคุณค่าเพียงพอสำหรับการเจริญเติบโตของร่างกาย ต้องการความอบอุ่นและความเข้าใจ ผู้เลี้ยงดูเด็กวัยเตาะแตะจึงเป็นบุคคลสำคัญ ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการแต่ละด้าน ให้เป็นไปด้วยดีสมวัย

## 2.2 ทฤษฎีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับเด็กวัยเตาะแตะ

การพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะซึ่งเป็นวัยที่เด็กมีพัฒนาการแทบทุกด้านสูงสุด ผู้อบรมเลี้ยงดูควรเข้าใจถึงพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กเพื่อเป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูเด็กได้อย่างถูกต้อง เพราะเด็กในวัยนี้จะมีอิทธิพลถึงการพัฒนาการและพฤติกรรมในวัยอื่นต่อไป โดยในการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการ ดังนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการของกิเซล (Gesell, 1880-1961)

กิเซล (Arnold Gesell, 1880-1961) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้เริ่มก่อตั้งสถาบันพัฒนาการเด็ก (Institute of Child Development) ณ มหาวิทยาลัยเยล ระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940 อธิบายเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่าการเจริญเติบโตของเด็กทางร่างกาย เนื้อเยื่อ อวัยวะ หน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ และพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปแบบที่แน่นอนและเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบรองที่ต่อเติมเต็มเสริมพัฒนาการต่าง ๆ กิเซลเชื่อว่าวุฒิภาวะจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรม และมีในเด็กแต่ละคนมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กแต่ละวัยมีความพร้อมทำสิ่งต่าง ๆ ได้ถ้าวุฒิภาวะหรือความพร้อมยังไม่เกิดขึ้นตามปกติในวัยนั้น สภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็ก

การเจริญเติบโตของมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง เป็นแบบแผนตามลำดับขั้น ความก้าวหน้าของพัฒนาการ จำเป็นต้องมีการปรับประสบการณ์ใหม่เข้ามารวมกับประสบการณ์เก่าและเกิดความสามารถใหม่ขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการแสดงออกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงของวุฒิภาวะ (maturation) ของระบบประสาทของมนุษย์ พฤติกรรมเป็นผลมาจากยีนส์ ความพร้อมของกล้ามเนื้อและระบบประสาท และจะปรากฏเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมและในเวลาที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นวงจรของพฤติกรรม (Cycle of behavior) กิเซล ใช้พฤติกรรมเป็นเครื่องวัดพัฒนาการเด็ก โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 4 ด้านใหญ่ๆ พฤติกรรมทางการเคลื่อนไหว (Motor Behavior) พฤติกรรมการปรับตัว (Adaptive Behavior) พฤติกรรมทางการใช้ภาษา (Language Behavior) พฤติกรรมทางส่วนตัวและสังคม (Personal-Social Behavior) (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, 2560, หน้า 53-54)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมทุกชนิดของบุคคลจะต้องมาจากความพร้อมภายใน การเจริญเติบโตมีแบบแผนพฤติกรรมของเด็กที่พัฒนาในแต่ละช่วงอายุ ดังนั้นในการจัดประสบการณ์จึงควรจัดที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็ก การฝึกหัดเด็กในเรื่องของพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ว่าจะทำได้ผลดีต่อเมื่อเด็กมีความพร้อม การบังคับเด็กขณะที่ยังไม่พร้อมจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี สำหรับกรณีที่เด็กยังไม่มีความพร้อม การเร่งฝึกฝนหรือให้เรียนรู้ในสิ่งใดย่อมเป็นไปด้วยความยากลำบาก แม้ว่าเด็กจะทำได้ก็ต้องใช้เวลาที่ยาวนาน แต่ถ้าเด็กมีความพร้อมสำหรับการฝึกหัดในเรื่องนั้น ๆ ย่อมทำให้ง่ายและใช้เวลาน้อย ดังนั้น การให้เด็กเร่งเรียนก่อนที่จะพร้อมจะเป็นการเสียเวลาโดยไม่จำเป็น นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความเครียดทางอารมณ์ให้กับเด็ก

## 2.2.2 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Sigmund Freud. 1856-1939)

ซิกมัน ฟรอยด์ (Sigmund Freud, 1856-1939) เป็นชาวออสเตรีย เป็นคนแรกที่ยุติความสำคัญของพัฒนาการในวัยเด็ก ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของพัฒนาการของบุคลิกภาพตอนวัยผู้ใหญ่ สนับสนุนคำกล่าวของนักกวี Wordsworth ที่ว่า "The child is father of the man" และมีความเชื่อว่า 5 ปีแรกของชีวิตมีความสำคัญมาก เป็นระยะวิกฤติของพัฒนาการของชีวิตบุคลิกภาพของผู้ใหญ่มักจะเป็นผลรวมของ 5 ปีแรก เขาเชื่อว่าความพึงพอใจในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเป็นไปตามวัยเริ่มตั้งแต่วัยทารกถึงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งแบบออกเป็น 5 ขั้น (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565, หน้า 32-35) ดังนี้

1. ขั้นปาก (Oral stage) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึง 18 เดือน เป็นขั้นความพึงพอใจอยู่ที่ช่องปาก เด็กอ่อนจนถึงอายุราว ๆ 2 ปี หรือวัยทารก ซึ่งเป็นวัยที่ความพึงพอใจเกิดจากการดูดนมแม่ นมขวด และดูดนิ้ว เป็นต้น

2. ขั้นทวารหนัก (Anal stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 18 เดือน - 3 ปี เด็กวัยนี้ได้รับความพึงพอใจทางทวารหนัก คือ จากการขับถ่ายอุจจาระ ในระยะซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งและความคับข้องใจ เพราะพ่อแม่มักจะหัดให้เด็กลองใช้กระโถน ต้องขับถ่ายเป็นเวลา เนื่องจากความต้องการของผู้ฝึก และเด็กเกี่ยวกับการขับถ่ายไม่ตรงกัน คือความอยากที่จะถ่ายเมื่อไรก็ควรจะทำได้ เด็กก็อยากที่จะขับถ่ายเวลาที่มีความต้องการ กับการที่พ่อแม่หัดให้ขับถ่ายเป็นเวลา บางทีเกิดความขัดแย้งมาก

3. ขั้นอวัยวะเพศ (Phallic stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 3 - 5 ปี ความพึงพอใจของเด็กวัยนี้อยู่ที่อวัยวะสืบพันธุ์ เด็กมักจะจับต้องลูกคล้ำอวัยวะเพศ ในระยะเด็กผู้ชายจะติดแม่และรักแม่มาก ต้องการที่จะเป็นเจ้าของแม่แต่เพียงคนเดียว อยากเป็นเจ้าของแม่แต่คนเดียวและพยายามทำตัวให้เหมือนกับพ่อทุกอย่าง ส่วนเด็กผู้หญิงก็อยากทำตัวให้เหมือนแม่ มีความรักพ่อ แต่ก็รู้ว่าแย่งพ่อมาจากแม่ไม่ได้ จึงเลียนแบบแม่ถือแม่เป็นต้นแบบของพฤติกรรมของ "ผู้หญิง"

4. ขั้นแฝง (Latency stage) เด็กวัยนี้อยู่ระหว่างอายุ 6-12 ปี เป็นระยะที่เด็กเก็บกดความต้องการทางเพศ หรือความต้องการทางเพศสงบลง (Quiescence period) เด็กชายมักเล่น หรือจับกลุ่มกับเด็กชาย ส่วนเด็กผู้หญิงก็จะเล่นหรือจับกลุ่มกับเด็กผู้หญิง

5. ขั้นสนใจเพศตรงข้าม (Genital stage) วัยนี้เป็นวัยรุ่นเริ่มจากอายุ 12 ปีขึ้นไป จะมีความต้องการทางเพศ มีความสนใจในเพศตรงข้ามซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของวัยผู้ใหญ่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตอบสนองตามขั้นของพัฒนาการจะช่วยให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองไปอย่างดี และพัฒนาในขั้นที่สูงขึ้นไปได้ การเลี้ยงดูเด็กจึงต้องเข้าใจลักษณะพัฒนาการของเด็กแต่ละวัยเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาไปตามขีดความสามารถ ได้แสดงออก เพื่อให้สัญชาตญาณที่เก็บกดไว้มีทางออก การบังคับเด็กให้ทำในสิ่งที่ยังไม่ถึงขั้นพัฒนาการจะทำให้เกิดความเครียด แต่การตอบสนองด้วยการเข้าใจและให้ความรักเมตตาต่อเด็ก จะช่วยให้เด็กผ่านขั้นพัฒนาการแต่ละขั้นไปด้วยดี

### 2.2.3 ทฤษฎีจิตสังคมของอีริกสัน (Erikson. 1902-1994)

อีริกสัน (Erikson. 1902-1994) เป็นนักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ได้รับยกย่องเป็นศาสตราจารย์ในวิชาพัฒนาการมนุษย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด งานเขียนของเขาเรื่อง “Childhood and Social” (1960) เป็นที่แพร่หลายมีการนำไปแปล และตีพิมพ์เป็นภาษาต่าง ๆ มากมาย โดยอีริกสัน แบ่งระยะพัฒนาการของเด็กออกเป็นขั้นต่าง ๆ 8 ขั้น (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565, หน้า 40-44) สำหรับเด็กวัยเตาะแตะจะอยู่ในขั้นที่ 1-2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความไว้วางใจ-ความไม่ไว้วางใจ (Trust vs Mistrust) อยู่ชั้นในวัยทารก อีริกสันถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญของพัฒนาการในวัยต่อไป เด็กวัยทารกจำเป็นจะต้องมีผู้เลี้ยงดูเพราะช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ผู้เลี้ยงดูจะต้องเอาใจใส่เด็ก ถึงเวลาให้นมก็ควรจะให้และปลดเปลื้องความเดือดร้อน ไม่สบายของทารกอันเนื่องมาจากการขับถ่าย เป็นต้น ซึ่งเด็กที่ขาดความไว้วางใจจะกลายเป็นคนที่ชอบก้าวร้าว ตีตัวออกจากสิ่งแวดล้อม บางกรณีถึงกับเป็นโรคจิต

ขั้นที่ 2 ความเป็นตัวของตัวเองอย่างอิสระ-ความสงสัยไม่แน่ใจตัวเอง (Autonomous vs Shame and Doubt) อยู่ในวัยอายุ 2-3 ปี วัยนี้เป็นวัยที่เริ่มเดินได้สามารถที่จะพูดได้และความเจริญเติบโตของร่างกายช่วยให้เด็กมีความอิสระ พึ่งตัวเองได้ และมีความอยากรู้อยากเห็น อยากรับต้องสิ่งของต่าง ๆ เพื่อต้องการสำรวจว่าคืออะไร เด็กเริ่มที่อยากเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทฤษฎีจิตสังคมของอีริกสัน แบ่งพัฒนาการออกเป็น 8 ขั้นตลอดช่วงวัยของชีวิต ซึ่งขั้นที่มีความสำคัญกับเด็กวัยเตาะแตะคือ ขั้นที่ 1-2 พัฒนาการแต่ละขั้นติดต่อกันเนื่องกันตลอดเวลาโดยมีพัฒนาการด้านร่างกายเป็นตัวนำไปสู่พัฒนาการขั้นต่อไป สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการคือ แรงขับพื้นฐาน อิทธิพลจากวัฒนธรรม และความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น เด็กจึงควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างเหมาะสมตั้งแต่อยู่ในวัยทารก เพราะจะส่งผลต่อบุคลิกภาพในอนาคต

### 2.2.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget. 1896-1980)

เพียเจต์ (Jean Piaget) เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการชาวสวิส เป็นผู้สนใจกระบวนการเขาวนปัญญาของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยรุ่น ทำการศึกษาพัฒนาการด้านการคิดของมนุษย์อย่างเป็นระบบ เน้นเรื่องการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยอธิบายว่า พัฒนาการทางสติปัญญาของคนมีลักษณะเดียวกันในช่วงอายุเท่ากัน และแตกต่างกันในช่วงอายุต่างกัน พัฒนาการทางสติปัญญาเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลพยายามปรับตัวให้อยู่ในสภาวะสมดุล ด้วยการใช้กระบวนการดูดซึมและกระบวนการปรับให้เหมาะสมจนทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการสัมผัสต่อมาจึงเกิดความคิดทางรูปธรรม และพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับ เด็กทุกคนตั้งแต่เกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญา เพียเจต์แบ่งองค์ประกอบที่มีส่วนเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา มี 4 องค์ประกอบ คือ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565, หน้า 49-50)

1. วุฒิภาวะ (Maturation) สภาพร่างกายที่มีความพร้อม การจัดประสบการณ์ หรือ สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับความพร้อมของเด็กมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการทางสติปัญญา

2. ประสบการณ์ ทุกครั้งที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมก็จะเกิดประสบการณ์ 2 ชนิด คือ ประสบการณ์ที่เนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์ที่ เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผล ซึ่งมีความสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม หมายถึง การที่พ่อ แม่ ครู และบุคคลที่อยู่รอบตัว เด็กถ่ายทอดความรู้ให้เด็ก หรือสอนเด็กที่พร้อมจะรับการถ่ายทอดด้วยกระบวนการซึมประสบการณ์หรือ การปรับโครงสร้างทางสติปัญญา

4. กระบวนการพัฒนาความสมดุล หรือการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอยู่ในตัว ของแต่ละบุคคล เพื่อปรับความสมดุลของพัฒนาการเข้าปัญหาต่อไปอีกขั้นหนึ่งซึ่งสูงกว่า โดยใช้ กระบวนการซึมประสบการณ์ และการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา

เพียเจต์ มีความเห็นว่ามนุษย์มีความสามารถในการสร้างความรู้ผ่านการปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในตัวเด็กตั้งแต่แรกเกิด ความสามารถนี้คือการปรับตัว (Adaptation) เป็น กระบวนการที่เด็กสร้างตามความคิด (Schema) โดยมีการปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อม 2 ลักษณะ คือ เด็กพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยซึมซับประสบการณ์ (Assimilation) และการปรับ โครงสร้างสติปัญญา (Accomodation) ตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสมดุลในโครงสร้างความคิด ความเข้าใจ (Equilibration) ซึ่งพัฒนาการทางสติปัญญาตามทฤษฎีของเพียเจต์ ในระดับปฐมวัยมี 2 ขั้น (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, 2560, หน้า 55-57) ดังนี้

1. ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensorimotor) อายุ 0-2 ปี เด็กเรียนรู้โดย ใช้ประสาทสัมผัส เช่น ปาก หู ตา สิ่งแวดล้อมรอบตัว

2. ขั้นความคิดก่อนเกิดปฏิบัติการ (Intuitive or Preoperational) อายุ 2 – 7 ปี เด็ก เรียนรู้ภาษาพูด สัญลักษณ์ เครื่องหมาย ท่าทางในการสื่อความหมาย รู้จักสิ่งที่เป็นตัวแทน (Representation) โครงสร้างสติปัญญาแบบง่ายๆ สามารถหาเหตุผลอ้างอิงได้ มีความเชื่อมั่นในความคิด ของตนเองอย่างมาก ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) เลียบแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ สามารถนำไปเป็น พื้นฐานในการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยได้ เพราะกระบวนการปรับโครงสร้างภายในเกี่ยวกับความคิด และสติปัญญา เมื่อบุคคลรับสิ่งเร้าหรือความรู้ใหม่เข้าไปก็มีการปรับโครงสร้างของระบบความคิดใหม่ เพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่นั้น ดังนั้น ถ้า ครูอบรมสั่งสอนหรือสั่งสมประสบการณ์ให้กับเด็ก เด็กย่อมมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของระบบความคิด ด้านนี้เช่นกัน

## 2.3 รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ในช่วงอายุ 2-3 ปี มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย มีการบูรณาการการเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวัน และการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัย โดยรูปแบบในการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ที่จัดขึ้นสำหรับพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กเป็นรายบุคคล โดยมีรายละเอียดสาระสำคัญ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560, หน้า 1-19) สรุปได้ดังนี้

**ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย :** การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี บริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

**วิสัยทัศน์ :** หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก

**หลักการ :** เด็กทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้สอน เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างเป็นองค์รวม มีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพโดยมีหลักการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
3. ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับวัย และมีสภาพที่เพียงพอ

4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข

5. สร้างความรู้ ความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จุดหมาย : มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขภาพดี
2. สุขภาพจิตดีและมีความสุข
3. มีทักษะชีวิตและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. มีทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร และสนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

สาระการเรียนรู้ : สาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 2-3 ปี เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเด็กให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยอาจจัดในรูปแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย สาระการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ประสบการณ์สำคัญ และสาระที่ควรเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561) ดังนี้

1. ประสบการณ์สำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเอง ประสบการณ์สำคัญจะเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมทุกด้านที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ รอบตัวในวิถีชีวิตของเด็กและในสังคมภายนอก อันจะส่งผลเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาต่อเนื่องไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น การฝึกทักษะต่างๆ ต้องให้เด็กมีประสบการณ์สำคัญผ่านการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและการเล่น จำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์สำคัญแบบองค์รวมที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาทในการทำกิจวัตรประจำวันหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ การนอนหลับพักผ่อน การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของตนเอง

1.2 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกที่เหมาะสมกับวัย มีความสุข ร่าเริง แจ่มใส ได้พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง จากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้เด็กรู้สึกเป็นที่รัก อบอุ่น มั่นคง รู้สึกปลอดภัย ไร้กังวล ซึ่งส่งผลให้เด็กเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

1.3 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวในชีวิตประจำวัน ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และปรับตัวอยู่ในสังคม เด็กควรมีโอกาสได้เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ เด็กวัยเดียวกันหรือต่างวัย เพศเดียวกันหรือต่างเพศอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวในชีวิตประจำวันผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า และการเคลื่อนไหวได้ พัฒนาการใช้ภาษาสื่อความหมายและความคิด รู้จักสังเกตคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ยสี ขนาด รูปร่าง รูปทรง ผิวสัมผัส จดจำชื่อเรียกสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2. สาระที่ควรเรียนรู้ สาระที่จะให้เด็กช่วงอายุ 2-3 ปีเรียนรู้ ควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเด็กเองเป็นลำดับแรก แล้วจึงขยายไปสู่เรื่องที่อยู่ใกล้ตัวเด็กเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เด็กควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ดังนี้

2.1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับชื่อและเพศของตนเอง การเรียกชื่อส่วนต่าง ๆ ของใบหน้าและร่างกาย การดูแลตนเองเบื้องต้นโดยมีผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือ การล้างมือ การขับถ่าย การรับประทานอาหาร การถอดและสวมใส่เสื้อผ้า การรักษาความปลอดภัย และการนอนหลับพักผ่อน

2.2 เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลภายในครอบครัวและบุคคลภายนอกครอบครัว การรู้จักชื่อเรียกหรือสรรพนามแทนตัวของญาติหรือผู้เลี้ยงดู วิธีปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม การทักทายด้วยการไหว้ การเล่นกับพี่น้องในบ้าน การไปเที่ยวตลาดและสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน การเล่นที่สนามเด็กเล่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

2.3 ธรรมชาติรอบตัว เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติรอบตัว เช่น สัตว์ พืช ดอกไม้ ใบไม้ ผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า การเล่นน้ำเล่นทราย การเลี้ยงสัตว์ต่างๆ ที่ไม่เป็นอันตราย การเดินเล่นในสวน การเพาะปลูกอย่างง่าย

2.4 สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับชื่อของเล่นของใช้ที่อยู่รอบตัว การเชื่อมโยงลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างง่าย ๆ ของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก เช่น สี รูปทรง ขนาด ผิวสัมผัส

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เด็กวัยเตาะแตะ เป็นวัยที่เริ่มพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง เริ่มตั้งรกราก ไม่ค่อยเชื่อฟัง ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เคลื่อนไหวร่างกายได้มาก ชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง อยู่ไม่นิ่ง ชุกชอน มีพลังในการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวมากมาย ชอบเล่นสนุกสนาน เริ่มห่างจากสังคมบ้านไปสู่สังคมนอกบ้าน เด็กมีเพื่อนที่ตนพอใจ และเมื่อถึงวัยเข้าสู่โรงเรียนเด็กเริ่มห่างจากครอบครัว ไปสู่สังคมโรงเรียน เด็กพัฒนาบุคลิกภาพ รู้จักเล่นกับเพื่อน พยายามทำให้เพื่อนและครูรัก เรียนรู้จากการเลียนแบบ ผู้ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กด้านการพูด การมีมารยาทในสังคม จัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัส เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน

## 2.4 รูปแบบในการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย

การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในดำเนินการใด ๆ ของผู้บริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม สร้างเสริมให้เด็กได้เติบโตมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเหมาะสมกับวัย เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ ในสถานศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีหน้าที่ร่วมกันพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งต้องมีการดำเนินการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งการดำเนินการในด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล การสรรหาบุคลากรมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถานศึกษา การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การจัดการทางการเงินงบประมาณ การให้บริการเด็ก เพื่อให้เด็กเป็นคนดีมีวินัย ได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในการดำเนินการดังกล่าวของผู้บริหารมีการดำเนินการทั้งในส่วนที่เป็นกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา และทั้งในส่วนของการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งการวางแผน การจัดองค์การและการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การนำและการควบคุม การดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญ (วัฒนา มัคคสมัน และอมรชัย ดันติเมธ, 2561, หน้า 9-10) ดังนี้

1. ทำให้เด็กปฐมวัยมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพราะสถานศึกษาปฐมวัยเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติทำให้นโยบายทางการศึกษาเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น
2. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัยย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
3. ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ มีระบบระเบียบ ได้มาตรฐาน มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพราะการบริหารจัดการที่ดี ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานย่อย ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ เพราะการที่จะสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการเป็นหลัก ซึ่งถ้าต้องการปรับปรุงคุณภาพนักเรียนให้ดีที่สุด ต้องทำการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปสถานศึกษาเท่านั้นจึงจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของคนทั้งประเทศประสบความสำเร็จ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาประเภทหนึ่งที่เกิดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งในการบริหารงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ตามความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น (จรรยาธรรม นิสารัจจน์, 2561) ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาท ดังนี้ (1) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3. ผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทหน้าที่ดูแลเด็ก ดังนี้ (1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโตมีพัฒนาการครบทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา (2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ (3) สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโตพฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก (4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน (5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว (6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาบุคลิกภาพ (7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองนักเรียน และเป็นพื้นฐานการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ มีความสำคัญต่อการทำให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ต่อการทำงานบุคลากรในสถานศึกษา ต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา และต่อคุณภาพของการศึกษาปฐมวัย โดยขอบข่ายของการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย

#### 2.4.1 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาปฐมวัย

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย เป็นกรดำเนินการที่ส่งผลให้งานวิชาการซึ่งเป็นหลักของสถานศึกษา ที่มีขอบข่ายกว้างขวางบรรลุวัตถุประสงค์ ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย การวางแผนงานวิชาการ

การบริหารงานหลักสูตร การบริหารงานการจัดประสบการณ์ การบริหารงานสนับสนุนการจัดประสบการณ์ การบริหารงานวัดและประเมินผล การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา และการบริหารงานประกันคุณภาพ ซึ่งแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาปฐมวัย (นฤมล เนียมหอม และคณะ, 2561, หน้า 12-13) มีดังนี้

1. การบริหารงานหลักสูตร เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด โดยวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบความสอดคล้องและความเชื่อมโยงหลักสูตรของสถานศึกษากับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 บริบทของชุมชน นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้รับสาระที่ควรเรียนรู้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม และกำกับติดตามและประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพการใช้หลักสูตร

2. การบริหารงานการจัดประสบการณ์ ถือเป็นหัวใจของงานวิชาการเป็นการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อพัฒนาการและการเรียนของเด็กปฐมวัยโดยตรง ต้องคำนึงถึงพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล โดยบูรณาการผ่านการเล่นและเป็นประสบการณ์ตรงให้เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การบริหารงานการประเมินพัฒนาการ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรและการจัดประสบการณ์มีประสิทธิภาพเพียงไร และนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้เหมาะสม โดยมีความเข้าใจหลักการและวิธีการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำแก่ครู และอำนวยความสะดวกในการประเมินพัฒนาการ ส่งผลให้การประเมินมีความเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย

4. การบริหารงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากผลจากการทำวิจัยนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนหรือกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยและนำผลจากการวิจัยมาปรับปรุงการจัดประสบการณ์ และเผยแพร่เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดประสบการณ์ การประเมินพัฒนาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

#### 2.4.2 การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาปฐมวัย

การบริหารงานงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยทุกองค์การจะต้องจัดหางบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย โดยการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการ โครงการและแผนงานหรืองานที่โรงเรียนได้รับงบประมาณ

โดยขอบข่ายของด้านงบประมาณ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ด้านการรายงานผลการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี

การบริหารงานงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการวางแผนทางการเงิน เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ช่วยกันปฏิบัติการกิจกรรมตามที่เจ้าของงบประมาณกำหนด และถูกต้องตามระเบียบในการใช้จ่ายเงินแต่ละประเภท สำหรับการดำเนินการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาปฐมวัย จะต้องครอบคลุมภารกิจ 3 ส่วน (เจริญศรี พันปี และจำรัส นองมาก, 2561) ได้แก่ (1) การวางแผนงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ และการปรับปรุงแผนงบประมาณให้เข้ากับสถานการณ์ (2) การพัสดุในสถานศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย การจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ (3) การเงินในสถานศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่ายเงิน และการจัดทำบัญชีการเงิน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เพราะการใช้งบประมาณในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับโดยยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

### 2.4.3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปฐมวัย

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะงานต่าง ๆ จะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นกำลังสำคัญ เป็นกระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา หากการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย และ (5) การออกจากราชการ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564, หน้า 51)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปฐมวัยเริ่มมาจากการวิเคราะห์งาน การวางแผน และการจัดหาบุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศและมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ชวัญและกำลังใจให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดกิจกรรมและประสบการณ์รวมทั้งการจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่เด็ก จำเป็นต้องอาศัยบุคคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ครูพี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ และคณาจารย์เป็นสำคัญ ถ้าเปรียบสถานศึกษาปฐมวัยในฐานะที่เป็นองค์การแล้ว ภารกิจที่จะต้องทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือต้องให้การศึกษาอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับวัย สถานศึกษาปฐมวัยจะสามารถประกอบภารกิจนี้ได้ผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับครูหรือบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (อรุณี หรรดา, 2561, หน้า 7-13)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย นับตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญ

#### 2.4.4 การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาปฐมวัย

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการ และบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น งานธุรการ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ โดยมีบทบาทหลักในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานการบริการงานทั่วไปจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้การบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ถ้าการบริหารงานทั่วไปขาดประสิทธิภาพจะมีผลต่องานด้านอื่นขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย เป็นการดำเนินการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนที่เป็นกำหนดทิศทาง กำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งการดำเนินการในด้านการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคลากร คุณภาพการศึกษาปฐมวัยที่ดีขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัยที่ดี

## 2.5 หลักการและยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้หลายมาตรา คือ มาตรา 54 วรรคสอง กำหนดว่า “...รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 18 (1) กำหนดให้จัดการศึกษาปฐมวัยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และมาตรา 13 (1) ให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายข้อ 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศไทยเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ให้ผลของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดต่อการสร้างรากฐานของชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการด้านสมองและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดในชีวิต
2. เป็นช่วงเวลาที่ให้ผลของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพ
3. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่พึงได้รับสิทธิที่จะมีชีวิตรอด ได้รับการพัฒนา คู่ครอง ตลอดจนมีส่วนร่วมต่าง ๆ
4. เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ที่ยั่งยืน และป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาว

5. เป็นการสร้างรากฐานของชีวิต เพราะเป็นช่วงวัยที่ต้องการปลูกฝังและบ่มเพาะเป็นพิเศษ และหากมีภาวะความต้องการพิเศษด้านใดก็ตาม วัยนี้เป็นวัยที่สามารถจัดการได้อย่างเห็นผลที่สุด

6. เป็นการสร้างความพร้อมในการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 4 ในเรื่องการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ที่ผ่านมามีการดำเนินงานเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันหลายภาคส่วน ดังนั้นคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงจัดทำแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### นโยบายด้านเด็กปฐมวัย

1. เด็กปฐมวัยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน อย่างมีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาเด็กตามข้อ 1 ต้องจัดให้เป็นระบบและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยบูรณาการชัดเจนระหว่างหน่วยงานราชการและที่ไม่ใช่ราชการ ระหว่างวิชาชีพที่สัมพันธ์กับการพัฒนาเด็กปฐมวัย และระหว่างระดับต่าง ๆ ของการบริหารราชการแผ่นดินจากระดับชาติ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

3. รัฐและทุกภาคส่วนต้องร่วมกันระดมทรัพยากรให้เพียงพอแก่การพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามนโยบายข้อ 1

เพื่อให้นโยบายด้านเด็กปฐมวัยดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดและการให้บริการแก่เด็กปฐมวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบและกลไกการบูรณาการสารสนเทศเด็กปฐมวัยและการนำไปใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยและการดำเนินการตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวิจัยพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ การสร้างกลไกการประสานการดำเนินงานและการติดตามประเมินผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย มียุทธศาสตร์ 7 ข้อ ที่มุ่งพัฒนาให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการดูแล พัฒนา และเรียนรู้รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย อย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของการจัดประสบการณ์ที่ดีที่สุดสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพ โดยคำนึงถึงความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการพื้นฐานของเด็กปฐมวัย รวมทั้งการปฏิบัติต่อเด็กทุกคนโดยยึดหลักศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วม การเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก และทั้งปวงเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ด้วยการบูรณาการการทำงานจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

## 2.6 การจัดการศึกษาตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่มาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้/ 26 ข้อ มาตรฐานด้านที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้/ 20 ข้อ มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย แบ่งเป็น (1) 3ก แรกเกิด ถึง 2 ปี (2 ปี 11 เดือน 29 วัน) จำนวน 2 ตัวบ่งชี้/ 7 ข้อ และ (2) 3ข 3 ปี ถึง 6 ปี (ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1) จำนวน 7 ตัวบ่งชี้/ 22 ข้อ โดยสาระแต่ละด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) มีดังนี้

### มาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ บริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด โดยบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/หัวหน้าระดับปฐมวัย/ผู้ดำเนินกิจการมีคุณวุฒิ/คุณสมบัติเหมาะสม และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครู/ผู้ดูแลเด็กที่ทำหน้าที่หลักในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยมีวุฒิการศึกษา/คุณสมบัติเหมาะสม และบริหารบุคลากรจัดอัตราส่วนของครู/ผู้ดูแลเด็กอย่างเหมาะสมพอเพียงต่อจำนวนเด็กในแต่ละกลุ่มอายุ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย โดยบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ โครงสร้างและตัวอาคารมั่นคง ตั้งอยู่ในบริเวณและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จัดการความปลอดภัยของพื้นที่เล่น/สนามเด็กเล่น และสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร จัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องใช้ให้ปลอดภัยเหมาะสมกับการใช้งานและเพียงพอ จัดให้มีของเล่นที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน มีจำนวนเพียงพอ สะอาดเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเดินทางอย่างปลอดภัย จัดให้มีระบบป้องกันภัยจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดให้มีระบบรับเหตุฉุกเฉิน ป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติตามความเสี่ยงของพื้นที่

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ โดยมีการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็กและดูแลการเจ็บป่วยเบื้องต้น มีแผนและดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำวัน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และป้องกันควบคุมโรคติดต่อ อาคารต้องมีพื้นที่ใช้สอยเป็นส่วนตามกิจวัตรประจำวันของเด็กที่เหมาะสมตามช่วงวัย และการใช้ประโยชน์ จัดให้มีพื้นที่/มุมประสบการณ์และแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จัดบริเวณห้องน้ำ ห้องส้วม ที่แปร่งฟัน/ล้างมือให้เพียงพอ สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับการใช้งานของเด็ก จัดการระบบสุขาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมสถานที่ปรุงประกอบอาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ กำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล และพาหะนำโรค จัดอุปกรณ์ภาษาและเครื่องใช้ส่วนตัวให้เพียงพอกับการใช้งานของเด็กทุกคน และดูแลความสะอาดและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างพ่อแม่/ผู้ปกครองกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับเด็ก และการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมที่พ่อแม่/ผู้ปกครอง/ครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วม ดำเนินงานให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชนในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีคณะกรรมการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

มาตรฐานด้านที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน โดยมีแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการดำเนินงานและประเมินผล จัดพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านอย่างบูรณาการตามธรรมชาติของเด็กที่เรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัส ลงมือทำ ปฏิสัมพันธ์ และการเล่นเลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์ เทคโนโลยี เครื่องเล่นและจัดสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก แหล่งเรียนรู้ ที่เพียงพอเหมาะสม ปลอดภัย เฝ้าระวังติดตามพัฒนาการเด็กรายบุคคลเป็นระยะ เพื่อใช้ผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กทุกคนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพ โดยให้เด็กอายุ 6 เดือนขึ้นไป รับประทานอาหารที่ครบถ้วนในปริมาณที่เพียงพอ และส่งเสริมพฤติกรรมการกินที่เหมาะสม จัดกิจกรรมให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน ตรวจสอบสุขภาพอนามัยของเด็กประจำวัน ความสะอาดของร่างกาย ฟันและช่องปาก เพื่อคัดกรองโรคและการบาดเจ็บ เฝ้าระวังติดตามการเจริญเติบโตของเด็กเป็นรายบุคคล บันทึกผลภาวะโภชนาการอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพร่างกาย ฟันและช่องปาก สายตา หู ตามกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กได้สังเกต สัมผัส ลงมือ คิดตั้งคำถาม สืบเสาะหาความรู้ แก้ปัญหา จินตนาการ คิด

สร้างสรรค์ โดยยอมรับความคิดและผลงานที่แตกต่างของเด็ก จัดกิจกรรมและประสบการณ์ทางภาษาที่มีความหมายต่อเด็ก เพื่อการสื่อสารอย่างหลากหลาย ฟัง พูด ถาม ตอบ เล่าและสนทนาตามลำดับขั้นตอนพัฒนาการ จัดกิจกรรมปลูกฝังให้เด็กมีนิสัยรักการอ่านให้เด็กมีทักษะการดูภาพฟังเรื่องราว พูด เล่า อ่าน วาด/เขียน เบื้องต้น ตามลำดับพัฒนาการ โดยครู/ผู้ดูแลเด็ก เป็นตัวอย่างของการพูด และการอ่านที่ถูกต้อง จัดให้เด็กมีประสบการณ์เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเด็ก บุคคล สิ่งต่างๆ สถานที่และธรรมชาติรอบตัวด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เบื้องต้นตามวัย โดยเด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัส และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ-สังคม ปลูกฝังคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคง ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก จัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับเด็ก และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กมีความสุข แจ่มใส ร่าเริง ได้แสดงออกด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง โดยผ่านการเคลื่อนไหวร่างกาย ศิลปะ ดนตรี ตามความสนใจและถนัด จัดกิจกรรมและประสบการณ์ ปลูกฝังคุณธรรมให้เด็กไม่ตี มีวินัย ซื่อสัตย์ รู้จักสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของพลเมืองดี รักครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและประเทศชาติด้วยวิธีที่เหมาะสมกับวัย และพัฒนาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 การส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป โดยจัดกิจกรรมกับผู้ปกครองให้เตรียมเด็กก่อนจากบ้านเข้าสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/โรงเรียน และจัดกิจกรรมช่วงปฐมนิเทศให้เด็กค่อยปรับตัวในบรรยากาศที่เป็นมิตร จัดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัวก่อนเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแต่ละชั้น จนถึงการเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพของเด็กปฐมวัย สำหรับเด็กแรกเกิด - 2 ปี 11 เดือน 29 วัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ก เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย โดยเด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงดีสมส่วน ซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ก เด็กมีพัฒนาการสมวัย โดยเด็กมีพัฒนาการสมวัยโดยรวม 5 ด้าน ได้แก่ เด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อใหญ่ (Gross Motor) เด็กมีพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อเล็กและสติปัญญาสมวัย (Fine Motor Adaptive) เด็กมีพัฒนาการด้านการรับรู้และเข้าใจภาษา (Receptive Language) เด็กมีพัฒนาการการใช้ภาษาสมวัย (Expressive Language) เด็กมีพัฒนาการการช่วยเหลือตนเองและการเข้าสังคม(Personal Social)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน และจัดบริการให้เด็กปฐมวัยได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

## แนวคิดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3. แนวคิดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็ก ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถของครูที่ใช้ในการจัดประสบการณ์ ดังนั้นครูปฐมวัยควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย รักการอ่าน ค้นคว้าวิจัย พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะการสอน ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ศึกษาถึงคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

#### มาตรฐานความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยสำหรับครูปฐมวัย

มาตรฐานความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับครู เพื่อให้ครูยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ที่ครูต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ โดยมาตรฐานความรู้ครูต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (4) การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

ครูผู้จะได้ชื่อว่ามีความเป็นครูปฐมวัยจะต้องสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ในการพัฒนาตนในยุคศตวรรษที่ 21 ด้วยการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีทักษะเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ (รัตนวดี รอดภิรมย์, 2565, หน้า 76-78) ได้แก่

1. ทักษะการสร้างหลักสูตร ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญ และจำเป็นของความก้าวหน้าทาง

การศึกษา รวมทั้งความอยู่รอดของสังคมและงานในทุกส่วน

2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งต้องใช้วิธีสอน รูปแบบการสอน และเทคนิคการสอน อย่างหลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับเด็กและสถานการณ์

3. ทักษะการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ด้วยความตระหนักและรู้คุณค่า เพื่อให้สามารถอธิบายเหตุผล แนวคิดการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ครูของตนเองได้อย่างชัดเจน

4. ทักษะการประเมินการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุง การเรียนการสอนให้บรรลุ มาตรฐานที่กำหนด และใช้เป็นข้อมูลเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นบทบาทสำคัญของครูยุคใหม่

6. ทักษะการจัดการชั้นเรียน ที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปได้อย่างราบรื่น

7. ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย ทักษะนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่ต้องใช้ เวลาในการบ่มเพาะ ทั้งในบ้านและนอกบ้าน และเป็นความร่วมมือทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเด็กมาโรงเรียน จำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี มีวินัย เก่ง และมีความสุขอย่าง สม่าเสมอมาก่อน นอกจากนี้ เมื่อครูพบสถานการณ์ซึ่งเป็นโอกาสในการอบรมบ่มนิสัย ครูต้องใช้สถานการณ์ นั้นให้เกิดประโยชน์ ภายใต้บรรยากาศแห่งความเมตตาและความเข้าใจ

ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติ ทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการ ปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถ ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา (อรรถณพ จินะวัฒน์, 2559) ประกอบด้วย

1. เป็นนายหน้า (Broker) ทางการศึกษาที่จะนำเสนอ ดูแล จัดหา ผลประโยชน์จาก การศึกษาให้แก่ผู้เรียน นำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิด ความสุขในการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างมีความหมาย

2. เป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งความรอบรู้นี้จะต้องรู้ทั้ง พื้นฐานของวิชาและความรู้ในปัจจุบัน รวมทั้งข้อเท็จจริง หลักการ แนวคิด และทักษะของวิชา

3. เป็นผู้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการเรียนรู้ ว่ากระบวนการใดเหมาะสมกับเด็ก คนใดหรือกลุ่มใด เนื้อหาใดควรใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใด

4. เป็นผู้บริหารจัดการห้องเรียน และแผนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเป็นระบบทั้งรายวิชา รายภาครายสัปดาห์ และแต่ละชั่วโมงที่สอน

5. เป็นผู้เชื่อมโยงการจัดการจัดการเรียนรู้กับความจำเป็นของเด็กแต่ละคนได้ และช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงหัวข้อการเรียนรู้เข้ากับชีวิตของตนได้ อีกทั้งพัฒนาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

6. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลา กระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานการศึกษา นับถือให้เกียรติผู้อื่น ดำรงรักษาจิตใจให้มีความเมตตา แสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม

7. เป็นผู้ใส่ใจเกี่ยวกับสิทธิเด็ก โดยมีสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มั่นคง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่เด็กทุกคนเกิดความรู้สึกว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของเด็ก พัฒนาทักษะในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และใช้ผลการประเมินในการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยที่จะปฏิบัติการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยได้เป็นอย่างดี ต้องมีคุณลักษณะและมาตรฐานความรู้ที่จำเป็นหลากหลาย เช่น ความรู้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ศาสตร์การสอนรูปแบบต่าง ๆ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเด็กในห้องเรียน

### **บทบาท หน้าที่ และคุณลักษณะของครูปฐมวัย**

ครูปฐมวัย เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะอยู่ใกล้ชิดกับเด็กออกจากพ่อแม่ และทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความดี และประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อเด็ก ตลอดจนดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความเจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไป ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 37-40) ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ต่อกิจวัตรประจำวันของเด็ก โดยมีหน้าที่ดูแลและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันให้เหมาะสมกับเด็ก เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย เช่น ทักทาย โอบกอด เด็กด้วยความนุ่มนวลอ่อนโยน ดูแลเรื่องขับถ่าย การทำความสะอาดร่างกาย ให้นมและอาหารที่เหมาะสมกับวัย เล่นกับเด็ก พร้อมสังเกตพฤติกรรมแสดงออกหรือการเจ็บป่วย ร้องเพลง เล่านิทาน อ่านหนังสือให้ฟัง ให้อาหารว่าง ให้พักผ่อนนอนหลับ พาเด็กเดินเล่น ชีวชนให้รู้จักสิ่งรอบตัว

2. ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการ ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาการเด็กว่าเป็นเสมือนประสบการณ์ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และทักษะ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในลักษณะบูรณาการ โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ให้โอกาสเด็กได้พัฒนาโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า

3. ปฏิบัติต่อเด็กด้วยคำพูดและวิธีการที่อ่อนโยน โดยต้องทำให้เด็กรู้สึกว่ามีผู้ให้ความรัก ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทักษะทุกด้าน ทั้งนี้การสร้างบรรยากาศที่มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาทางด้านจิตใจเด็ก และเป็นการสนองอารมณ์ของเด็กให้รู้สึกมีค่า

4. สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก ครูปฐมวัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นคนช่างสังเกต โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ผิดปกติของเด็ก เพื่อจะได้รับค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไขได้ทันเวลาที่ ในการสังเกตควรทำอย่างแนบเนียนเป็นธรรมชาติ จึงจะได้เห็นพฤติกรรมที่แท้จริง การบันทึกต้องสังเกตเด็กเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงของลักษณะพฤติกรรมที่ต่างออกไปได้ทันเวลาที่

5. เผื่อระวังความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก นอกจากจะเป็นนักสังเกตและจดบันทึก พฤติกรรมและพัฒนาการเด็กแล้ว การเผื่อระวังความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็กเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่คุณครูจะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่เด็กที่เลี้ยงดู เพื่อให้เด็กได้เจริญเติบโต มีสุขภาพ สมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

6. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้านเด็กวัยแรกเกิด - 3 ปี เป็นช่วงวัยที่สำคัญยิ่ง เพราะพัฒนาการหลายด้านกำลังเริ่มต้นขึ้น การจัดสภาพแวดล้อมจึงมีความสำคัญต่อเด็กและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กอย่างมาก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบ้าน ควรได้รับการดูแลให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

คุณลักษณะและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ดีต้องมี 9 นก คือ (1) นกรัก ครูจะต้องเป็นคน ที่รักเด็กและทำตัวให้เด็กรัก จะต้องรักเด็กอย่างเท่าเทียมกันและสอนให้เด็กรู้จักการรักตนเอง รักพ่อแม่ รักเพื่อน รักคนรอบข้าง รักโรงเรียน รักสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นการสร้างรากฐานที่ดีสำหรับเด็ก (2) นกเล่น ครูจะต้องเป็นคนที่สามารถเล่นกับเด็กได้ (3) นกร้อง ครูจะต้องเป็นคนที่สามารถร้องเพลงเด็กได้ และสามารถเลือกเพลงที่เหมาะสมกับเด็ก (4) นกรำ ครูต้องมีความสามารถในการเคลื่อนไหวและการทำ ท่าทางประกอบจังหวะต่าง ๆ (5) นกเล่า ครูต้องเป็นนักเล่านิทาน หรือเรื่องราวต่าง ๆ (6) นกคิด ครู ต้องเป็นคน que คิดเก่ง ในเรื่องของการคิดกิจกรรม คิดประดิษฐ์สื่อของเล่น คิดหาทางส่งเสริม กระตุ้น พัฒนาการเด็ก (7) นกทำ ครูที่ดีต้องเป็นผู้ที่ขยันในการทำงาน ทำสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ (8) นกฝัน เด็ก ปฐมวัยเป็นวัยที่ช่างฝันจินตนาการ ดังนั้นครูจะต้องเป็นคนที่ช่างฝันจินตนาการร่วมกับเด็กด้วย (9) นกแต่ง ครูปฐมวัยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถแต่งนิทาน เรื่องราวต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับเด็ก ตกแต่งห้องเรียน สถานที่ แต่งเพลง และการรู้จักแต่งตัว (เบญญา แสงมะลิ, 2552)

จากที่กล่าวมาสรุป คุณสมบัติ และลักษณะของครูปฐมวัย เป็นผู้ที่มิมีลักษณะทั้งภายในและ ภายนอกที่เหมาะสมในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็ก คือ บุคลิกภาพภายในเป็นผู้ที่คิดดี มีคุณธรรม มีจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักและเมตตาเด็ก อารมณ์ดี ส่วนบุคลิกภาพภายนอกนั้น คือการแต่งกาย การยิ้ม แย้ม การปฏิบัติต่อเด็กในรูปแบบต่าง ๆ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของครู

ครูต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย และสมรรถนะทางวิชาการเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เป็นมืออาชีพมีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีวินัยต่อการสอน เพื่อให้ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กอย่างเต็มที่ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จิระพันธ์ พูลพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของครูปฐมวัยตามการรับรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านประสิทธิภาพทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรู้ ความพร้อมและทักษะ ความรู้ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา หลักสูตรการสอน พัฒนาการเด็ก และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก ความพร้อม ครูต้องมีการเตรียมการสอนด้วยการศึกษาหลักสูตรและพัฒนาแผนการสอนด้วยวิธีการสอนที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน และมีเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเด็กด้วยเกณฑ์ที่ชัดเจน ทักษะการสอน ดำเนินการสอนตามแผนที่กำหนดและมีกิจกรรมที่หลากหลายให้เป็นไปตามความสนใจของเด็ก จัดกิจกรรมทั้งรายบุคคล กลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่ จัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการเรียนรู้ นำผลของการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กมาปรับการจัดการเรียนการสอน

พิชญภา ยืนยาว และธีรวัธ ธาดาตันติโชค (2561) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการ (2) ผู้สอน (3) บุคคลแห่งการเรียนรู้ (4) ผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นักประดิษฐ์ (5) นักทฤษฎี (6) นักกิจกรรม (7) นักเทคโนโลยี (8) ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (9) นักวิจัย และ (10) นักเรียน หรือ นักศึกษา โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.55-0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายคุณลักษณะของครูมืออาชีพ ได้ร้อยละ 69.57

อนุศรา อุดทะ และจิตติมา วรรณศรี (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ (1) ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เป็นความรอบรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและธรรมชาติของเด็กปฐมวัย สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมรวมถึงสามารถดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย (2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย สามารถประยุกต์ใช้ในการออกแบบเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (3) ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก เป็นการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกภาวะทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ (4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพด้วยความมุ่งมั่น (5) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการจัดจัดการชั้นเรียนให้สงบ มีระเบียบวินัย สร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ (6) ด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา สามารถออกแบบวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน (7) ด้านการบริการชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

นันทิยา ไทยสมบูรณ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการสอนด้านเนื้อหา และการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ (1) ครูมีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร (2) ครูมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการ ผู้เรียน (3) ครูมีความรู้ในการใช้เกณฑ์ตัดสินพัฒนาการของผู้เรียน (4) ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัด ประสพการณ์ (5) ครูการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (6) ครูมีความรู้ในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง สำหรับเด็ก (7) ครูมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาเด็ก (8) ครูการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (9) ครูเข้าใจ แนวคิดที่ว่าผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาได้เอง (10) ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับ ประสพการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ (11) ครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ (12) ครู สามารถสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละด้านได้

อภิชา มนต์วิเศษ (2562) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศสำหรับโรงเรียนอนุบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้สอน ส่งผล ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศสำหรับโรงเรียนอนุบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เพราะครูมีการนำผลการประเมินในอดีตมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง พัฒนาการ สอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย เข้าฝึกอบรมตามความถนัดหรือความสนใจ และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูศึกษาหลักสูตร วางแผน และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเสริมทักษะชีวิตที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ครูและผู้ปกครองมีกิจกรรมพบปะ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ พึงประสงค์ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ซึ่งเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ

นงคราญ สุขเวชชวรจิ และคณะ (2563) ได้ศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู ปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้เด็กปฐมวัย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ส่วนปัจจัยด้าน สมรรถนะในการปฏิบัติงานถึงแม้ไม่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อมแต่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย ดังนั้นการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เด็กปฐมวัย และทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรมจะต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา โดยให้การส่งเสริมพัฒนารูปแบบ สารการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดประสพการณ์และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับวัย

นัยนา พรหมดำ และ ศิริพร สุวรรณรังษี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทาง วิชาชีพของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย 18

ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น (1) ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบริหารจัดการการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน (2) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การศึกษาหาความรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน และ (3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีวินัยและความรับผิดชอบ และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

นันทา ทั้งสุวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูปฐมวัยกลุ่มโรงเรียนโชคชัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของครูปฐมวัย โดยภาพรวม 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยที่การมีความภูมิใจในวิชาชีพครูและการมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด (2) ด้านการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่การเลือกใช้สื่ออุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด (3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยที่การยอมรับความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด

วชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ผลการศึกษาพบว่า อนาคตคุณลักษณะของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ ความสามารถ (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (4) ด้านทักษะการแสวงหาความรู้และการใช้เทคโนโลยี (5) คุณลักษณะด้านการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองการพัฒนาตนเองและการพัฒนา และ (6) ด้านการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ธันนัทยา พิลางาม (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนา สมรรถนะครูปฐมวัย โดยรวมพบว่า (1) พัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน (2) ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมด้านการ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถทำการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) พัฒนา ครูด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู รักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครู รักและศรัทธาในวิชาชีพ

ปรียาภรณ์ หนองบัว และคณะ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของ สมรรถนะครูปฐมวัย 3 มุ่งองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยต้อง จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สะอาด ปลอดภัย เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมี ความสุข (2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยต้องตระหนักถึงความสำคัญ

ของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมอบรมให้มีความรู้ เข้าใจ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง (3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยควรอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางการศึกษาปฐมวัย (5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม รู้จักครองตน ครองคน ครองงาน ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ยึดมั่นในการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

คุณภาพครู	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2561)	รัตนาธิเบศร์ (2565)	อรธมพ จินะวัฒน์ (2559)	จิระพันธ์ พุฒพัฒน์ (2555)	อนุศา อุดทะ และจิตติมา วรรณศรี (2562)	นันทิยา ไชยสมบูรณ์ (2562)	นงศราญ สุขเวชชกรกิจ และคณะ (2563)	วิจิราภรณ์ ศรีมา และคณะ (2564)	ชนันทยา พิลาภม (2565)	ปริญภรณ์ ทนองบัว และคณะ (2565)	ผู้วิจัย
การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การส่งเสริมการเล่น	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
การสร้างรอยเชื่อมต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะของครูมีความสำคัญต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาทุกระดับ สรุปว่า คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย (1) นักออกแบบการเรียนรู้ (2) นักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ (3) ผู้อำนวยการเล่น (4) ผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ และ (5) ผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

### 3.1 การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับนักออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นการจัดโดยยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็ก เพื่อให้เด็กพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ผ่านกิจกรรมการเล่นที่เหมาะสมกับวัย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ รายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ปัจจุบันเด็กสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่หลากหลาย แต่ในความเป็นจริงแล้วสะท้อนให้เห็นภาพห้องเรียนอนุบาลตามบริบทต่าง ๆ ที่ต้องจัดให้เด็กนั่งเรียนดังผู้ใหญ่ถูกย่อส่วน และมุ่งเร่งปฏิภิกิริยาให้เด็กอ่านออกเขียนได้ด้วยแบบฝึกหรือชุดการเรียนรู้รายวิชา ซึ่งนับเป็นสัญญาณอันตรายที่สุดของการเรียนรู้ เพราะสิ่งที่เด็กฝึกฝนนั้นอยู่ในกรอบที่เกินพัฒนาการและฝืนการใช้งานด้านสติปัญญาและด้านทักษะของเด็กวัยนี้ ขณะเดียวกันยังได้ผลการตอบสนองที่น้อยต่อธรรมชาติของการเรียนรู้และบริบทที่แตกต่างหลากหลายของเด็กแต่ละคน วัฒนธรรมการเรียนรู้ดังกล่าวอาจเป็นความหวังดีของครูที่อยากให้เกิดการเรียนรู้ตามที่ครูตั้งใจ จึงอาศัยแผนหรือชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปมาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาเด็ก จุดนี้อาจจะเป็นการมองข้าม “ตัวเด็ก” ที่เป็นผู้เรียนอย่างแท้จริง ด้วยประเด็นสำคัญดังกล่าวจึงนำมาเป็นต้นทุนของการใคร่ครวญที่จะสร้างกระบวนการใหม่ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย ทำทนายครูในการเป็น “ครูนักออกแบบการเรียนรู้ (Teacher as a Learning Designer)” ที่เชื่อมั่นว่าเด็กสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และศรัทธาในธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก แล้วออกแบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงใจเด็ก สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทของเด็กหรือบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ (สืบศักดิ์ น้อยดัด, 2564, หน้า 5-6) ซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ทำให้ครูมองเห็นเด็ก ครูต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะทำอะไรให้เด็กมีประสบการณ์ตรงกับเรื่องนั้นได้มากที่สุด โดยครูเพียงเตรียมความรู้ที่เด็กต้องการ นอกจากนั้นเด็กจะค้นคว้า หาคำตอบด้วยตนเอง

งานออกแบบการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ครูต้องทำหน้าที่เสมือนพ่อครัว/แม่ครัวที่นำเอาวัตถุดิบ (มาตรฐานและเนื้อหาสาระในหลักสูตร) มาปรุงรสชาติ(ออกแบบการเรียนรู้) ให้นำรับประทาน จำเป็นต้องอาศัยศิลปะและความคิดสร้างสรรค์เมนูอาหาร (กิจกรรมการเรียนรู้) ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบริโภคอาหาร (เรียนรู้) อย่างมีความสุข หากครูยังใช้วิธีหยิบยื่นวัตถุดิบนั้นให้นักเรียนรับประทานเลยโดยปราศจากการปรุงแต่งรสชาติใด ๆ คงไม่แปลกนักที่นักเรียนจะพากันแสดงอาการเบื่ออาหารให้เห็นในขณะที่ครูยืนอยู่หน้าชั้นเรียน (พงศธร มหาวิจิตร, 2558, หน้า 100) สำหรับการออกแบบการเรียนรู้ของเด็กวัยเตาะแตะ ต้องสอดคล้องกับแนวทางการอบรมเลี้ยงดูและการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กช่วงอายุ 2-3 ปี ที่เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการผ่านการเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย โดยบูรณาการผ่านการลงมือกระทำผ่าน

ประสาทสัมผัสทั้งห้าในการสัมผัสสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว สร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ให้เด็กได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 83-84) ดังนี้

1. จัดประสบการณ์ที่ช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทักษะต่างๆ ให้เด็กได้ปฏิบัติด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน โดยผู้ใหญ่ให้การสนับสนุนและกำลังใจ
2. การสนับสนุนให้เด็กได้เล่น และจัดหาของเล่นให้เด็กมีโอกาสเล่นคนเดียวหรือเล่นกับเด็กอื่น เช่น การเล่นตุ๊กตา การเล่นเกมแบบกิจวัตรประจำวัน
3. การอ่านหนังสือให้เด็กฟังบ่อยๆ เพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน อาจให้เด็กนั่งตักหรืออ่านให้ฟังในกลุ่มย่อย 2-3 คน ร้องเพลง เล่นกับนิ้วมือ แสดงบทบาทสมมติตามเนื้อเรื่องในนิทานกับเด็ก
4. จัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นกับวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับศิลปะ เช่น สีเทียนแท่งใหญ่ ปั้นแป้งดินน้ำมัน ดินเหนียว สีน้ำกับกระดาษแผ่นใหญ่
5. จัดกิจกรรมให้เด็กเล่นน้ำเล่นทราย ชื่นชมธรรมชาติเป็นประจำทุกวัน
6. กิจกรรมให้เด็กเรียนรู้จากการลงมือกระทำผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ ตา – การมองเห็น หู - การได้ยิน จมูก - การรับกลิ่น ลิ้น - การรับรส ผิวหนัง – การสัมผัส
7. กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยเด็กในแต่ละวัน และยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก
8. กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 10-15 นาที กิจกรรมเล่นอิสระใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที
9. กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้เลี้ยงดูเป็นผู้ริเริ่ม

จากในอดีตที่เน้น “ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้” ปัจจุบันคือ “เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้” และในอนาคตที่ให้ผู้เรียนร่วมกันจัดการเรียนการสอนเป็นการ “เรียนรู้ร่วมกัน” ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จึงเป็นลักษณะการบูรณาการผ่านการเล่นด้วยการลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลายสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน เหมาะสมกับความสนใจความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่เรียน และควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิด ทำ แก้ปัญหา เรียนสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน ได้รับความสนใจมิให้ซ้ำซาก สนุกสนานเน้นการปฏิบัติและได้ร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 118) โดยหลักการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, 2560: 6-7) มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้เด็กมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยใช้วิธีการแบบบูรณาการเน้นการเรียนรู้ของเด็กให้เกิดการผสมผสาน

2. การวางแผนแนวทางการจัดประสบการณ์ทั่วไป ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานการสังเกตของครู การจดบันทึกข้อมูลความสนใจของเด็กแต่ละคน รวมทั้งความก้าวหน้าของพัฒนาการ

3. เน้นหลักการมีปฏิสัมพันธ์โดยครูจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เด็กได้ใช้สำรวจอย่าง กระตือรือร้น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ เพื่อนและวัสดุอุปกรณ์

4. จัดเตรียมประสบการณ์ให้เด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ทางด้านความสนใจและความสามารถมากกว่าความแตกต่างของช่วงอายุปฏิทิน

5. จัดกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้เน้นในรูปของจริง เป็นรูปธรรมและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ความรู้จะเกิดขึ้นได้ขณะที่เด็กจับต้องสัมผัส ทดลองกับสิ่งของต่าง ๆ ได้เล่นกับเพื่อน ในที่สุดเด็กจะเกิดความคิดรวบยอด เกิดการพัฒนาเรียนรู้สัญลักษณ์ ภาษาที่ละน้อย ๆ

6. เตรียมโอกาสสำหรับเด็กในการให้เด็กทำกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ โดยให้โอกาสเด็กเลือกตามความสนใจ และทำงานโดยอิสระและทำงานเป็นกลุ่มย่อย

ครูนักออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นครูที่สามารถกำหนดแนวทางของแผนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีเป้าหมาย มีความรู้เฉพาะด้าน สามารถใช้กระบวนการเชิงระบบในการระบุมหาภัยในการจัดการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะที่ศึกษามาโดยเฉพาะเพื่อกำหนดและวางกรอบการจัดการเรียนรู้ที่ทำหาย โดยสามารถเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น สิ่งที่ครูนักออกแบบการจัดการเรียนรู้จะได้รับเมื่อทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้มีหลายประการ (ไสว พักขาว และอาภาพร สิงหราช, 2563) ดังนี้

1. มีความเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้งจากการใช้การคิดอย่างเป็นระบบในการทำความเข้าใจเนื้อหา และใช้เครื่องมือช่วยในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2. ได้เรียนรู้วิธีการที่จะรู้จักผู้เรียนโดยการใช้ทักษะพิเศษ และใช้วิธีการเชิงระบบในการศึกษาข้อมูลเพื่อให้เข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ลึกซึ้ง และแลกเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนกับครู

3. ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ครูจะได้เรียนรู้และเข้าใจสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นจากการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อไป

4. ได้รับประสบการณ์ที่คุ้มค่าจากการปฏิบัติ ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากครูมีการออกแบบการเรียนรู้โดยยึดความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยนั้นต้องจัดให้เด็กได้พัฒนา โดยองค์รวม เพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปในรูปแบบที่พึงประสงค์ทุกด้าน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับความพร้อม ความสนใจ ความสามารถของเด็ก เป็นกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยบูรณาการสิ่งที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้จากการเล่นผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ด้วยวิธีการที่หลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีทักษะในการเรียนรู้

### การเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การออกแบบการเรียนรู้ของครู เป็นการกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะเรียน จนได้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสนใจ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็กที่มีความกระตือรือร้นอยากที่จะเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

อนุชิต มโนรินทร์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การนำหน่วยการจัดประสบการณ์มาจัดทำแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละวันครบทั้ง 6 กิจกรรม (2) การออกแบบแผนการจัดประสบการณ์ครบตามสาระของหน่วย (3) การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแผนการจัดประสบการณ์ และ (4) การออกแบบการจัดประสบการณ์โดยนำวัสดุหรือทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อการจัดประสบการณ์

กรจักร สุขลิม (2562) ได้ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ด้านนโยบายทางการศึกษากับการพัฒนาครูเด็กปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาด้านครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้มีความสามารถในการสอน มีความรับผิดชอบในการเรียนการสอน มีความตรงต่อเวลาและเอาใจใส่ผู้เรียน เป็นรายบุคคล มีการตรวจสอบงานที่มอบหมายและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐาน/ตัวชี้วัดตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 มีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจในการทำโครงการ มีความรู้ ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำและใช้สื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนดี

จันทร์ธิดา ไทยแก้ว และปณัฐชนม์ จารุชัยนิวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทครูอนุบาลในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของเด็กวัยอนุบาล ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มบูรพาศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของครูอนุบาลในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้เด็กวัยอนุบาลได้รับการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยครูเปิดโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ในการเล่นที่หลากหลาย มีการจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์และพื้นที่ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นอย่างอิสระ และสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งให้เห็นว่าครูที่ให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติเป็นประจำในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ให้เด็กมีความสามารถในการเรียนรู้ทั้งในด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เด็กสื่อสารกับผู้อื่น ด้านการส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และด้านการเปิดโอกาสให้เด็กทำงานร่วมกับผู้อื่น

พัชรภรณ์ กุณแสงคา และสริพร เชาว์ชัย (2563) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย (1) ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เข้ารับอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ (2) ครูควรมีทักษะการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจ (3) ครูควรศึกษาจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย แล้วจึงกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และวิธีการเรียนรู้ของเด็กในแต่ละช่วงวัย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ และต้องเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และสามารถจัดประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ผลการศึกษาพบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัย ควรมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ เน้นกิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้ โดยปฏิบัติจริงด้วยกิจกรรมที่หลากหลายและจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องการเล่นและวรรณกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสำหรับเด็กปฐมวัย มีความรู้ ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับเด็กปฐมวัย มีความรู้ ความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลแต่ละยุคสมัย มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

พิชญาภา ยืนยาว และธีรวิธ ธาดาตันดิโชค (2564) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านผู้อำนวยการผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในชั้นเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในชั้นเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ให้นักเรียนแต่ละคนมีโอกาสร่วมกันทำงาน เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของนักเรียนเอง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนะนำแนวทางการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้เต็มศักยภาพ กระตุ้นความสนใจโดยตรวจสอบความรู้ความเข้าใจระหว่างทำกิจกรรมด้วยคำถามที่สะท้อนคิด สนทนาโดยตั้งคำถามให้นักเรียนอยากเรียนรู้หาคำตอบด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถและทักษะในการออกแบบการจัดกิจกรรมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กอายุ 2-3 ปี จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของเด็กตามวัยในทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

### 3.2 การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้

การสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มีความสำคัญเนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ครุนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ Learning Space ต้องรู้และเข้าใจพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กปฐมวัย โดยพื้นที่ไม่ตายตัวปรับเปลี่ยนได้ตามเป้าหมายและกระบวนการ โดยต้องสร้างพื้นที่การเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้มากขึ้น จากการเข้าไปใช้หรือเล่นในพื้นที่นั้น ๆ โดยที่ครูไม่ต้องสอน ซึ่งพื้นที่การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564) ประกอบด้วย

1. พื้นที่การเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน เป็นการพาเด็กรู้จักพึ่งพาตนเองในวิถีชีวิตประจำวัน ลงมือทำอย่างมั่นใจว่า “หนูทำได้”
2. พื้นที่การเรียนรู้ในห้องเรียน โดยออกแบบการจัดห้องเรียนให้เป็นบ้านของเด็ก เด็กเป็นผู้เรียนรู้จากการอ่านพื้นที่ออกและใช้พื้นที่เป็น ผ่านการเล่นและการใช้ชีวิตร่วมกันในกิจกรรม
3. พื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียน เป็นพื้นที่เล่นอิสระ ภายใต้โครงสร้างและการออกแบบเครื่องเล่นที่สร้างสรรค์ ทำลายพัฒนาการด้านร่างกายของเด็ก รวมทั้งการออกแบบกระบวนการพาเด็กเรียนรู้จากพื้นที่ที่เป็นธรรมชาติอันเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญของเด็กปฐมวัย

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้พร้อมหลากหลาย และเอื้อต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างของเด็ก ทำให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการรับประสบการณ์ตรงจากการเล่น หรือทำงานด้วยตนเองและทำงานร่วมกับเพื่อน มุมประสบการณ์จึงนับเป็นแหล่งสำหรับการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กได้ทั้งความรู้ และได้ปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์ นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้เป็นวิธีการที่จะช่วยให้เด็กพัฒนาตนเองในการใช้ร่างกาย อารมณ์ และสังคมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สำหรับปัจจัยที่ควรคำนึงถึงจากการจัดมุมประสบการณ์สำหรับเด็กวัยอนุบาล (อัญมณี บุญเชื้อ, 2558, หน้า 111-116) มีดังนี้

1. วัยของเด็ก การจัดมุมประสบการณ์สำหรับเด็กอนุบาลควรคำนึงถึงวัยเด็กที่แตกต่าง ควรมีส่วนให้เด็กได้สำรวจทดลองด้วยตนเอง และร่วมกับเพื่อนอย่างหลากหลาย
2. ความสอดคล้องกับวิถีชีวิตปกติประจำวันของเด็ก ด้วยการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ และมีบรรยากาศตามทรัพยากรทางสังคม เพราะวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นเสมือนสะพานเชื่อมการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเด็ก ครอบครัว และชุมชน
3. การออกแบบห้องเรียน ต้องการวางแผนเพื่อให้เด็กมีพื้นที่นั่งทำงาน แสดงผลงาน มีชั้นเก็บของ โดยควรคำนึงถึง

3.1 การกำหนดตำแหน่งหน้าห้องเรียนไว้สำหรับทำกิจกรรมวงกลม โดยมีกระดานเพื่อเขียนสิ่งที่เรียน มีบอร์ดติดผลงานข้าง ๆ เพื่อสะท้อนการทำงานของเด็ก

3.2 ความเฉพาะและวัตถุประสงค์ของแต่ละมุม เพราะมุมเล็ก ๆ จะช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็ก เด็กจะเกิดปฏิสัมพันธ์กันเงียบ ๆ ในการเล่นกลุ่มเล็ก

3.3 การกำหนดขนาดและความหนาแน่นของพื้นที่ ควรมีการกำหนดขนาดของพื้นที่แต่ละมุม โดยคำนึงว่าในมุมหนึ่ง ๆ สามารถรับเด็กเข้าไปเล่นได้กี่คน ลักษณะการเล่นเป็นการทำงานเดี่ยว เป็นคู่หรือกลุ่มเล็ก

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่น สนามเด็กเล่น การจัดรูปแบบชั้นเรียน บอร์ดแสดงผลงาน มุมประสบการณ์ รวมถึงการเลือกสรรและจัดวางวัสดุอุปกรณ์ เหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของโรงเรียนนั้น ๆ ในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก สภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลส่งเสริมให้เด็กพัฒนาทักษะสมอง (ธิดา พิทักษ์สินสุข, 2561, หน้า 114-127) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเป็นพลังเงียบ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านทั้งการเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการกระทำของเด็ก เด็กได้รับสัมผัสจากสภาพแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทุกด้าน สภาพแวดล้อมจึงเข้าถึงเด็กได้โดยง่ายจนสามารถโน้มนำเด็กไปในทิศทางใดก็ได้ เพราะประสาทสัมผัสของเด็กนั้นไวต่อการรับรู้จากสิ่งแวดล้อมมาก

2. สภาพแวดล้อมเป็นครู ไม่สอนแต่เรียนรู้ เด็กนั้นเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เด็กจึงเรียนรู้ได้มากกว่าสิ่งที่ผู้ใหญ่สอน เพราะเขาจะเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว การเดินเล่นสำรวจต้นไม้ใบหญ้ารอบบ้านทุกวัน ทำให้เด็กสังเกตว่ามีหญ้าต้นเล็ก ๆ ขึ้นเต็มสนามแต่ไม่มีหญ้าแม่แต่ต้นเดียวได้กอดต้นเข็มที่ไร้แสงแดด เด็กเรียนรู้ที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ของธรรมชาติรอบตัว เป็นความเข้าใจที่แท้จริงจากการค้นพบและประสบการณ์ตรง ได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม

3. สภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้แบบที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและเป็นอิสระ เป็นการเรียนรู้แบบที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่ม มีอิสระในการวางแผน เลือก และตัดสินใจด้วยตัวเองได้ลองผิดลองถูก ผิดไม่เป็นไรทำใหม่ได้

4. สภาพแวดล้อมส่งผลต่ออุปนิสัยของเด็ก เนื่องจากเด็กจะตอบโต้ สร้างความหมายและซึมซับจากสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จึงไม่น่าจะแปลกใจว่าทำไมเด็กที่เติบโตมาจากบ้านที่จัดวางข้าวของอย่างมีระเบียบ มีความพิถีพิถันในการจัดหาจัดวาง เมื่อเติบโตขึ้นเขาก็จะมีความประณีตในการใช้ชีวิตมากกว่าเด็กที่พ่อแม่ไม่มีระเบียบ บ้านรกรุงรัง

5. สภาพแวดล้อมก่อให้เกิดสุนทรียภาพ สภาพแวดล้อมที่มีความสวยงาม มีระเบียบเรียบร้อย มีความพอเหมาะพอดีของการจัดวาง การเลือกใช้สีที่นุ่มนวล คู่สีที่ตัดกัน หรือเข้ากันได้เหมาะสมจะมีความพิถีพิถันในการเลือกใช้วัสดุ การตกแต่งที่มีรสนิยมที่ดี เป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ความสุขใจ และก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานที่ประณีตและงดงาม

6. สภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัยและเป็นมิตร จะทำให้เด็กเกิดความมั่นคงทางจิตใจ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ไม่กลัวที่จะล้มเหลว กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สภาพแวดล้อมที่รุ่มรื่น โปร่งสบาย ใกล้เคียงธรรมชาติจะทำให้เด็กมีความสงบสบายใจ และพร้อมที่จะเรียนรู้สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของเด็กในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ต้องมีการจัดการด้านพื้นที่ วัสดุอุปกรณ์ ของเล่นในมุมประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เพราะเด็กได้รับสัมผัสจากสภาพแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทุกด้าน สภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทั้งการเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก และการกระทำ

#### **การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย**

การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้เด็กได้สืบค้นและสำรวจสิ่งรอบตัวเขาด้วยวิธีการเล่นจากสิ่งรอบตัว เวลาเด็กเล่นเด็กต้องการใช้พื้นที่ เวลาและสื่อทรัพยากรที่หลากหลายเพื่อสำรวจ ทดลอง ค้นหา พบ สิ่งแวดล้อมที่พร้อมจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับเด็ก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

พิไลพร นุ่นมา (2561) ได้ศึกษาการออกแบบพื้นที่เรียนรู้ธรรมชาติสำหรับโรงเรียนปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดการออกแบบอาคารมุ่งเน้นให้เกิดพื้นที่เชื่อมต่อภายในห้องเรียนกับธรรมชาติภายนอก โดยการจัดผังอาคารรูปแบบลานพื้นที่สีเขียว และทางเดินยาวโอบล้อมพื้นที่ทำกิจกรรมเรียนรู้ธรรมชาติ ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่การเกษตร ได้แก่ แปลงปลูกผักและที่เลี้ยงสัตว์ พื้นที่หลากหลายผิวสัมผัส ได้แก่ ลานหญ้า ลานทราย และแอ่งน้ำ พื้นที่ส่งเสริมการเคลื่อนไหวร่างกาย ได้แก่ เนินดิน ต้นไม้ใหญ่ และขอนไม้

นัญญิกา นวพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาการออกแบบสถาปัตยกรรมและพื้นที่สำหรับเด็กปฐมวัย ตามแนวการสอนแบบมอนเตสซอรี ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมายแนวทางของมอนเตสซอรี รูปแบบสภาพแวดล้อมที่ถูกจัดเตรียมอย่างมีจุดมุ่งหมาย (Prepared Environment) ที่สัมพันธ์กับกิจกรรมของเด็ก ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างอิสระและเป็นธรรมชาติภายในสภาพแวดล้อมนั้น เพื่อให้เด็กมีอิสระในการเลือก มีอิสระในตนเอง ได้เรียนรู้ ค้นพบ เกิดความตระหนัก และพัฒนาได้ด้วยตนเอง

วิศณี ไชยรักษ์ และวิไลวรรณ พานทอง (2564) ได้ศึกษาแนวทางการจัดพื้นที่ภายในห้องเรียนเด็กปฐมวัยที่ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดพื้นที่ภายในห้องเรียนเด็กปฐมวัยที่ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เสริมประสบการณ์ ศิลปะสร้างสรรค์ เล่นตามมุม และเกมการศึกษา การจัดวางผังภายในห้องเรียนแบ่งพื้นที่ 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 พื้นที่ครู ส่วนที่ 2 พื้นที่เก็บของ

ส่วนตัวเด็ก ส่วนที่ 3 พื้นที่สำหรับกิจกรรมเสรีหรือเล่นตามมุมที่จัดวางมุมประสบการณ์ และส่วนที่ 4 ที่ว่างกลางห้องเป็นพื้นที่นั่งเรียน นอน รับประทานอาหาร กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และลักษณะเครื่องเรือนควรมีน้ำหนักเบา เลือกใช้วัสดุที่ปลอดภัยต่อเด็กทำจากวัสดุไม้อัดปิดผิวลามิเนตหลากสีสันไม้ธรรมชาติ และวัสดุที่มีในท้องถิ่นใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ โต๊ะเรียนขนาดและรูปแบบที่เหมาะสม เคลื่อนย้ายได้สะดวก

ภุรี สาโคตร์ และคณะ (2565) ได้ศึกษารูปแบบสถาปัตยกรรมภายในของศูนย์พัฒนา เด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครที่เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ตามการจัดการเรียนรู้แบบสมองเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) รูปแบบสถาปัตยกรรมภายในของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็ก เช่น การจัดวางสื่อ การใช้สีของผนัง วัสดุ ของเฟอร์นิเจอร์ พื้นที่กิจกรรมขาดความยืดหยุ่น เป็นต้น ดังนั้นนอกจากการให้ความสำคัญกับผู้สอน สื่อ และหลักสูตรแล้ว สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลและ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านและ (2) การออกแบบสถาปัตยกรรมภายในของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร ที่เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ตามการจัดการเรียนรู้แบบสมองเป็นฐาน ควรนำแนวคิด ทฤษฎี จิตวิทยาสีมาใช้ในการออกแบบ ห้องให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการพัฒนาสมองของเด็ก เพิ่มการรับรู้และเรียนรู้ด้วยการออกแบบ กราฟิก เช่น รูปสัตว์ และต้นไม้ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นความสนใจ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และเพิ่มการจดจำได้ดีขึ้น

นิฤมล วงศ์อินพ้อ และสลิพร เซาว์นชัย (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โดยผลการสังเคราะห์รายงานประจำปีของสถานศึกษา ที่ว่าครูต้องมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ที่สอดคล้องหลักสูตรปฐมวัย ครอบคลุมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน คือ พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายที่ว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมสวยงาม สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างสรรค์พื้นที่ที่มีการออกแบบอย่างเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของเด็ก ส่งผลให้เด็กมีการเชื่อมโยงของระบบประสาทสัมผัสได้ดี ทำให้เด็กมีการพัฒนาสมองได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เด็กทำกิจกรรมได้อย่างราบรื่น เป็นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก เพิ่มโอกาสในการเล่นของเด็ก ทำให้เด็กมีการเรียนรู้จากการเคลื่อนไหวและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และมีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมผ่านการเล่นของเด็ก อันจะส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กได้ดี

### 3.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวก

การเล่นเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ทำให้เด็กสนุกสนานเพลิดเพลิน เกิดจินตนาการ ช่วยให้เด็กได้ฝึกคิด คิดสร้างสรรค์คิดรูปแบบการเล่น คิดแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่จุดหมายของการเล่น ช่วยให้เด็กพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่มากขึ้นจากเดิมและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดประสบการณ์ให้เด็กเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การจัดกิจกรรมการเล่น มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

การเล่นถือว่าเป็น “งาน” สำหรับเด็ก และเป็นตัวช่วยส่งต่อที่เด็กๆ ได้รับความรู้และทักษะ เด็กได้มีส่วนร่วมอย่างอิสระและกับผู้อื่น วิธีแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติและง่ายที่สุดสำหรับเด็กคือการเล่น การเล่นเป็นกิจกรรมที่จะทำให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมในโลกได้อย่างสมบูรณ์ เป็นกระบวนการที่มีผลช่วยส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน และยังเป็นสัญลักษณ์ของการถ่ายทอดประสบการณ์ของเด็ก เด็กเกิดมาเพื่อเรียนรู้ผ่านการเล่น ถือเป็นเครื่องมือสำหรับการเสริมสร้างและการเรียนรู้ของเด็กนั้นมียุอยู่ในเราแล้ว เด็กมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่นำอัจฉริยะและเป็นธรรมชาติ ทารกที่อายุน้อยกว่าสองสามชั่วโมงชอบฟังเสียงของมนุษย์มากกว่าเสียงอื่น ๆ และเด็กทารกยังถูกเรียกว่า “นักวิทยาศาสตร์ในเปล” (Gopnik, Meltzoff, & Kuhl, 1999) เนื่องจากความอยากรู้อยากเห็นและแรงขับตามธรรมชาติของพวกเขา นอกเหนือจากพื้นที่ที่ชัดเจนมากขึ้น การเล่นของเด็กเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ร่างกาย ความคิด ภาษา การแสดงออกทางอารมณ์และการสัมพันธ์กับผู้อ่าน เป็นการใช้เวลาส่วนเกินของเด็ก ซึ่งเป็นการฝึกซ้อมตามสัญชาตญาณ ทั้งยังเป็นการทบทวนการปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินและเป็นการลองผิดลองถูก ที่ค้นคว้าด้วยการสัมพันธ์ด้วยตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างการเล่นและการเรียนรู้ที่เด่นชัด การเล่นเป็นตัวนำไปสู่การค้นพบและการเรียนรู้ การเล่นทำให้เด็กเป็นอิสระและเกิดความสนุกสนาน การเล่นเป็นกิจกรรมหลักที่เด็กทุกคนจะทำ และเมื่อการเล่นมีความสำคัญและช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อเด็กมากขึ้น ครูผู้สอนจึงควรรู้จักเลือกกิจกรรมอุปกรณ์ที่ช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อเด็กมากขึ้น เป็นที่น่ายินดีของเด็กและมีคุณค่าทางการศึกษาด้วย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมของเด็กปฐมวัยผ่านการเล่น สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น เล่นกับวัตถุ เล่นจินตภาพ เล่นกับเพื่อนและผู้ใหญ่ เล่นโดดเดี่ยว เล่นแบบร่วมมือ เล่นแบบเชื่อมโยง และเล่นทางกายภาพ (ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี และนวรรตน์ สิทธิมงคลชัย, 2562, หน้า 4)

การจัดประสบการณ์การเล่นมีความสำคัญกับเด็ก ในขณะที่เด็กเล่นจะเกิดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การเล่นเป็นจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยทั้งทางสังคม สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และร่างกาย การเล่นช่วยให้เด็กได้เกิดประสบการณ์ในชีวิต และมีโอกาสแก้ปัญหาด้วยตนเองผ่านกิจกรรมที่เด็กสนใจ โดยครูมีหน้าที่ในการสังเกตอย่างใกล้ชิดและให้ความช่วยเหลือเด็กตามความเหมาะสม โดยครูเป็นเพียงผู้เตรียมสภาพแวดล้อมในการเล่นที่เหมาะสมให้กับเด็ก ซึ่งสภาพแวดล้อมที่

เต็มไปด้วยการเล่นถือเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นตัวช่วยสร้างประสบการณ์ที่สนุกสนานการเรียนรู้ มีการวางแผนอย่างรอบคอบ และการโต้ตอบที่เกิดขึ้นเองบนความอยากรู้ธรรมชาติ ซึ่งช่วยเด็กด้วยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและทำให้การเรียนรู้ที่น่าสนใจ เป็นการส่งเสริมและเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยครูต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยการเล่น (play worker) คือผู้ที่สนับสนุนการเล่นของเด็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ดูแลเด็กเล่น และเล่นสนุกสนานไปกับเด็กในบางครั้ง ผู้อำนวยการเล่นของเด็กให้เกิดความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลินและความปลอดภัย มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะชีวิตต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ ความคิดที่เป็นพื้นฐานต่อการใช้ชีวิตในอนาคตของเด็ก ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิด Self esteem โดยครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จะมีบทบาทในการสร้าง SOFT SKILL ให้กับเด็ก ผู้อำนวยการเล่นช่วยเพิ่มศักยภาพใหม่ ๆ ให้กับเด็ก ผู้อำนวยการเล่นช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็ก ผู้อำนวยการเล่นช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้แก่เด็กอย่างต่อเนื่อง ผู้อำนวยการเล่นช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารการเจรจาพูดคุยกับเด็กอย่างเข้าใจด้วยเหตุและผล ผู้อำนวยการเล่นช่วยส่งเสริมความสามารถของเด็กได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการเล่นช่วยให้เด็กทุกคนปลดปล่อยผ่อนคลายภาวะกดดันภายในด้วยตัวเอง รู้สึกปลอดภัยทางด้านจิตใจ และมีตัวตน

การเล่นเปลี่ยนโลก เป็นการเล่นรูปแบบใหม่ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้หลักความร่วมมือกันใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) Family การเล่นกับครอบครัว เพื่อน มีทักษะจูงใจในการเล่น (2) Free การเปิดโอกาสให้เด็กเล่นอิสระตามความต้องการ โดยมีมุมเล่น สถานที่เล่นที่ปลอดภัย (3) Fun การเล่นให้สนุกสนาน มีกิจกรรมหลากหลาย สื่ออุปกรณ์หาง่าย ไม่ซับซ้อน เป็นไปตามวัย เน้นธรรมชาติ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้อำนวยการเล่น ที่ต้องสร้างโอกาสให้เด็กได้เล่นอิสระอย่างมีความสุข สนุกสนานส่งเสริมพัฒนาการ และปลอดภัย มีบทบาทในกระบวนการเล่นให้เด็กปฐมวัยได้มีการเล่นแบบอิสระและเล่นด้วยกิจกรรมทางกาย โดย (1) เตรียมพื้นที่เล่นดูแลความสะอาด ดูแลความปลอดภัย จัดมุมการเล่น และเตรียมกิจกรรมเพิ่มทักษะให้เหมาะสมกับเด็กที่มาเล่น (2) ระหว่างการเล่น ใช้หลักการสร้างการมีส่วนร่วมโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง และการมีส่วนร่วมของเด็กกับผู้ใหญ่ เป็นแนวทางร่วมเล่นไปพร้อมกันกับเด็ก มีการแนะนำอุปกรณ์การเล่น และกิจกรรมเสริมทักษะ มีข้อตกลงร่วมกันกับเด็ก กำหนดขอบเขตสถานที่เวลา และคอยสังเกตพฤติกรรมการเล่นของเด็กโดยไม่แทรกแซง (3) หลังการเล่นและทำกิจกรรมเสร็จ ให้เด็กเรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในการเล่นประชุมสรุปผลพูดคุยประเด็นเด็กที่มีพฤติกรรมด้านบวกและด้านลบ (สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ, 2565)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเล่นนับเป็นส่วนสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทั้งเด็ก และผู้ใหญ่จำเป็นต้องคำนึงถึงเพราะในวัยเด็กมีการเรียนรู้เกิดขึ้นระหว่างการเล่นโดยไม่รู้ตัว การเล่นนำไปสู่การเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม การเล่นสามารถส่งเสริมพัฒนาการในหลายด้าน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องเป็นผู้อำนวยการเล่นที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาส่งเสริม กิจกรรมการเล่นของเด็ก

รวมทั้งผู้ใหญ่ให้สอดคล้องเหมาะสมกับชีวิตและกิจกรรมการเรียน การทำงานเพื่อประโยชน์ที่ได้รับอย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ในอนาคตของเขาต่อไป

### การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

ผู้อำนวยการเล่นมีบทบาทในการเตรียมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเล่นของเด็กเท่านั้น ขณะเล่นเด็กจะเกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ สร้างองค์ความรู้ รวมทั้งฝึกทักษะต่าง ๆ แบบองค์รวมอย่างไร้ขอบเขต ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นผู้อำนวยการเล่นของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

เพลงไพร รัตนาวงศ์ และปัทมศิริ ธีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางสำหรับครูในการจัดการเล่นนอกห้องเรียนสำหรับเด็กวัยอนุบาล ผลการศึกษาพบว่า แนวทางประกอบด้วย (1) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับครู เพื่อให้ครูเปลี่ยนทัศนคติและเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมการเล่นนอกห้องเรียนให้แก่เด็ก โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม (2) ผู้บริหารให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ครู ทั้งในด้านการจัดสรรงบประมาณ การจัดอบรมให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดการเล่นนอกห้องเรียนสำหรับเด็กวัยอนุบาล (3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านการจัดสรรพื้นที่ในการเล่นนอกห้องเรียนของเด็กวัยอนุบาล

อภิพร เป็งปิง และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2562) ได้ศึกษาการนำเสนอกรอบแนวคิดบทบาทครูในการส่งเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจของเด็กวัยอนุบาล ผลการศึกษาพบว่า บทบาทครูใน ด้านการส่งเสริมการเล่น เป็นการจัดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้หรือประยุกต์ใช้ทักษะในการจัดการกับอารมณ์และสังคมผ่านการตัดสินใจเลือก การแก้ปัญหาและการช่วยเหลือตนเองผ่านการเล่นอิสระ โดยครูเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น ประกอบด้วย (1) การตัดสินใจเลือก โดยให้เด็กได้สำรวจและให้เด็กได้ทำตามสิ่งที่ตนเองสนใจ (2) การแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยเป็นผู้สังเกตอย่างใกล้ชิด และไม่รีบชี้แนะหรือบอกวิธีการแก้ปัญหาให้กับเด็ก (3) การช่วยเหลือตนเองตามความเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเองและให้ความช่วยเหลือเด็กเท่าที่จำเป็น

.ยุพารัตน์ กงจัน และทัศนะ ศรีปัตตา (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานของครูที่ให้การดูแลการจัดประสบการณ์เรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ครูควรจัดแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2560 จัดกิจกรรมที่บูรณาการหลากหลาย เน้นพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เช่น ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และการอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขโดยส่งเสริมพัฒนาผ่านการเล่นตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเรื่องแผนการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ให้กับครู

วารานิชรุ้ ธนชัยวรพันธ์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัด ประสบการณ์การเล่นแบบชี้แนะโดยใช้แนวคิดกิจกรรมการคิดร่วมกับการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ของเด็กอนุบาล ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบสามารถนำไปใช้จัด ประสบการณ์นำไปสู่การส่งเสริมให้เด็กอนุบาลมีความสามารถในการสังเกต การตั้งคำถาม การสำรวจและ การสื่อสารได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของเด็กอนุบาล โดยหลักการของ รูปแบบการจัดประสบการณ์ฯ ที่ได้มาจากแนวคิดกิจกรรมการคิดร่วมกับแนวคิดการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย ในบริบทของการเล่นแบบชี้แนะ (guided play) แนวคิดกิจกรรมการคิดเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริม กระบวนการคิดให้เด็กให้เด็กคิดอย่างเป็นกิจวัตร มีขั้นตอนให้เด็กได้ฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ เพื่อพัฒนากิจกรรม การคิดให้เป็นเครื่องมือในการชี้แนะและสนับสนุนการคิดของเด็กอนุบาล แนวคิดการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้และครูเป็นผู้ชี้แนะการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายช่วยให้เด็กเกิด การเรียนรู้ที่แท้จริง

ธนนญา อีระธนานนท์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเล่นสื่อวัสดุ ปลายเปิดที่มีต่อทักษะความสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูเป็นผู้จัดเตรียม สภาพแวดล้อม จัดสรรพื้นที่และเวลา ฝึกร้องเพลง มีส่วนร่วมในการเล่นโดยตามความคิดหรือจินตนาการ ของเด็ก ชี้แนะต่อยอดการเรียนรู้ในการเล่นรูปแบบเดิม ให้มีความแปลกใหม่มากขึ้น ครูเป็นผู้เข้าใจ ช่วงเวลาเล่นของเด็ก ไม่ควบคุมการเล่นของเด็ก เป็นตัวอย่างในการเล่นที่ดี เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งเสริม ให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ เนื่องจาก (1) ครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างให้เด็กใน การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ สร้างทัศนคติที่ดีและการสร้างพลังเชิงบวกเกี่ยวกับการเล่นให้แก่เด็ก ให้ คำปรึกษา ให้กำลังใจ รับฟังความรู้สึก หรือชมเชยเด็กเมื่อเด็กทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ เพื่อให้เด็กเกิดความ มั่นใจ ไว้วางใจ (2) การชี้แนะการเล่น ครูเข้าไปชี้แนะต่อเดิมบทบาทการเล่นของเด็ก เมื่อสังเกตว่าเด็กไม่ สามารถเล่นต่อได้ หรือเด็กร้องขอความช่วยเหลือสามารถชี้แนะการเล่นในรูปแบบที่แตกต่างจากเด็ก ขยายประสบการณ์การเล่นของเด็ก ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเด็กในการเล่น ไม่เร่งรีบ ไม่ควบคุมการ เล่นของเด็ก ไม่แทรกแซงการเล่นของเด็กบ่อยเกินไปหรือเป็นผู้นำการเล่นของเด็ก ให้เด็กได้เกิด กระบวนการคิดหาวิธีด้วยตนเอง (3) การเข้าเล่นร่วมกับเด็ก หากจังหวะในการเข้าร่วมเล่นกับเด็ก เปรียบเสมือนเด็กคนหนึ่ง หากต้องการเข้าร่วมเล่นกับเด็ก ควรรอให้เด็กเป็นผู้ชักชวนให้เข้าร่วมเล่น ไม่เข้าไปควบคุมการเล่นของเด็ก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของครูในการเป็นผู้อำนวยการเล่น เป็นการเตรียมเด็กให้ กล้าที่จะเรียนรู้ไปสู่กิจกรรมที่ทันต่อยุคสมัยในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมการทำงาน อย่างเป็นระบบของร่างกายรวมถึงการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า กิจกรรมการเล่นที่เหมาะสมต่อ พัฒนาการและมีความท้าทายจะทำให้เด็กเกิดความสนใจและอยากที่จะเล่น และช่วยให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ ดีต่อครู ผู้ปกครอง เพื่อนและสามารถช่วยให้เด็กปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมต่อไปในอนาคต

### 3.4 การเป็นผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้

การมองเห็นสถานะการเรียนรู้ เป็นการร่วมเรียนรู้ สังเกต ประเมินพัฒนาการ โดยถือเป็นการบวกรวมการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ครูปฐมวัยจะต้องเข้าไปนั่งในใจเด็กแต่ละคน มองให้เห็นสถานะการเรียนรู้ (Visible ของเด็กที่เกิดขึ้น Learning) อ่านให้ออกกว่าสีหน้า แววตา ท่าทาง หรือถ้อยคำที่เด็กเอ่ยออกมานั้น สะท้อนความรู้สึกอะไร เด็กกำลังสนใจใคร่รู้หรือติดขัดในเรื่องใด เพื่อที่ครูจะได้ต่อยอดการเรียนรู้ของเขาต่อไป สถานะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มองเห็นได้ เกิดขึ้นขณะที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจด้วยวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ สังเกต ลงมือทำ ประเมิน ลองผิดลองถูก เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ด้วยตัวเอง เด็กปฐมวัยเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โลกการเรียนรู้ของเด็กไม่เคยหยุดนิ่ง เพราะในทุกการเล่นและการลงมือทำของเด็กมีความรู้เกิดขึ้นเสมอ แล้วปัจจัยอะไรที่จะช่วยให้แม่ครูปฐมวัยมีสายตามองเห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็กที่เกิดขึ้น แล้วพาเด็กขยายการเรียนรู้ไปสู่ความเข้าใจในเรื่องที่เขากำลังสนใจได้ ครูต้องมีทักษะการสังเกตอย่างลึกซึ้งถึงความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นนามธรรมที่เกิดขึ้นขณะกำลังเรียนรู้ โดยปัจจัยที่ทำให้ครูมองเห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็ก (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564) ประกอบด้วย

1. เชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของเด็ก ทำให้ครูเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตัวเอง และรอเป็น ไม่รีบเข้าไปช่วย เพราะวางใจว่าเป็นพื้นที่เรียนรู้ของเด็ก ครูจะคอยสังเกต รอจังหวะที่เหมาะสมแล้วเข้าไปชวนคุยหรือตั้งคำถามเพื่อขยายการเรียนรู้ของเด็กต่อไป
2. จัดการเรียนรู้แบบเปิด และ Active Learning โดยการเลือกใช้สื่อและจัดพื้นที่การเรียนรู้ที่ท้าทายดึงดูดความสนใจของเด็ก เพื่อให้เด็กเอาตัวเองเข้าไปเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนและครูได้คิด ได้ทำ นำเสนอความคิด ลงมือทดลองความคิด แล้วเกิดประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตัวเอง
3. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเด็ก ว่าเด็กทำอะไรได้แค่ไหน ใช้ภาษาได้มากน้อยเท่าใด เขามีวิธีการเรียนรู้อย่างไร และความรู้ในเรื่องที่เด็กจะเรียน
4. สังเกตและอ่านเด็กออก จากสถานการณ์การเรียนรู้ตรงหน้า เด็กกำลังสนใจหรือ ทำความเข้าใจเรื่องอะไรอยู่ สามารถสังเกตได้จากสีหน้า แววตา ท่าทาง และถ้อยคำที่เด็กพูดออกมา
5. ยืดหยุ่นในกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก ฉวยสถานการณ์ตรงหน้าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ของเด็ก
6. ตั้งคำถามเพื่อขยายการเรียนรู้ของเด็ก โดยชวนคิดชวนคุย บนความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นว่ามีผู้รับฟังความคิดของเขาอย่างแท้จริง
7. พาเด็กถอดความรู้และบันทึกความรู้ โดยเขียนคำตอบของเด็กขึ้นกระดาน เขียนเป็นหมวดหมู่ และจัดเรียงอย่างเป็นลำดับ ในรูปแบบของผังความคิด

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องครบทุกอายุและครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อเฝ้าระวังและติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยควรยึดหลักการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2561, หน้า 108-109) ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ควรประเมินควบคู่กับการอบรมเลี้ยงดูหรือการจัดประสบการณ์
2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะเด็กแต่ละคนมีอัตราการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการที่ต่างต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการในแต่ละด้าน
3. ประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ควรมีการประเมินให้หลากหลายทั้งจำนวนครั้ง วิธีการ เครื่องมือ และสถานการณ์ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านก่อนสรุปผลให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด
4. บันทึกพัฒนาการลงในสมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็ก (เล่มสีชมพู) และใช้คู่มือการเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
5. นำผลสรุปที่ได้จากการประเมินพัฒนาการไปพิจารณาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการในด้านต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น หรืออาจนำผลสรุปไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นลำดับ

การสังเกตเด็กอนุบาลซึ่งมีชีวิตจิตใจจำเป็นต้องใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้ครูเคลื่อนไหวระดับจากการไตร่ตรองตนเองในระดับผิวไปสู่ระดับที่ลึกซึ้ง ร่วมกับการใช้บันทึกสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคลซึ่งเป็นเทคนิคที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถในการไตร่ตรองตนเอง โดยตั้งคำถามให้ครูได้ทบทวนเหตุผลหรือเบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ประกอบกับการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นระยะในระหว่างการเรียนรู้ และในวงสนทนาช่วยให้นักครูเข้าใจกระบวนการไตร่ตรองตนเองมากขึ้น คุณภาพการประเมินเด็กจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของครูในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและปราศจากอคติ เพื่อให้ได้ข้อมูลพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กตามความเป็นจริง อันจะนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความสนใจของเด็กในชั้นเรียนอย่างแท้จริงโดยอาศัยการไตร่ตรองตนเองอย่างสม่ำเสมอ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่มีความเป็นธรรมชาติเกิดขึ้นได้ เมื่อครูตระหนักรู้ต่ออคติ ความคาดหวัง และความลำเอียงที่มีอยู่ภายในใจ จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องห้อยแขวนการตัดสินใดใดที่เกิดขึ้นในระหว่างการสังเกตเด็ก ครูต้องเปิดใจ รับฟัง ไม่รีบตัดสิน และไวต่อการตอบสนองต่อเด็ก ซึ่งสร้างให้เกิดความรู้สึกเห็นใจและความจริงใจในปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูที่มีสติรู้ตัวและเด็กในชั้นเรียน (ศศิลักษณ์ ขยันกิจ, 2560)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมองเห็นสภาวะการเรียนรู้เป็นการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายของการประเมินนั้นต้องชัดเจน ผู้ประเมินต้องทราบว่าประเมินอะไร กับใคร และจะประเมินไปทำไม เลือกเครื่องมือที่เหมาะสม ผู้จัดต้องคิดก่อนว่าควรใช้เครื่องมืออะไรจึงจะวัดการ คิด หรือสติปัญญาได้เหมาะสมกับคุณลักษณะและอายุของเด็กปฐมวัย พร้อมกันนั้นเครื่องมือตัวนั้นจะต้อง ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพ ถ้าเป็นไปได้ควรประเมินด้วยเครื่องมือหลายแบบและควรประเมินจากการวัด หลายด้าน

### การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การที่ครูมองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของเด็กนั้นมีความสำคัญต่อการยกระดับการเรียนรู้ของเด็กและการสอนของครู เพราะโดยแท้จริงแล้วเด็กแต่ละคนมีลีลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

ชนิพรรณ จาติเสถียร และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถของครูในการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา และการชี้แนะทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการประเมินเด็กปฐมวัย ได้แก่ (1) ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของบุคลิกลักษณะ และพื้นฐานเดิมของครู (2) บรรยากาศชุมชนแห่งการเรียนรู้นำไปสู่ความไว้วางใจภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ของความรัก ความเมตตา มีความไว้วางใจในกันและกัน (3) การเท่าทันตนเองเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านการประเมินเด็กปฐมวัย ซึ่งกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการประเมิน

เทิน สีนวน และคณะ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของเด็กปฐมวัยโดยใช้การไตร่ตรองการสอนและสารนิทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของเด็กปฐมวัย มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับ มีความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสงสัยและคาดเดา ขั้นที่ 2 การปฏิบัติจริง ขั้นที่ 3 การเชื่อมโยงและตัดสินใจ ขั้นที่ 4 การสรุปองค์ความรู้ ขั้นที่ 5 การประยุกต์ใช้ และ (5) การประเมินผล และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของเด็กปฐมวัยหลังการทดลองใช้รูปแบบการสอนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรใจ สารยศ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยด้านทักษะการสังเกตพฤติกรรมเด็กผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติในรายวิชาการสอนแบบมอนเตสซอรีของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยด้านทักษะการสังเกตพฤติกรรมเด็ก ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน ก่อนการสังเกตพฤติกรรมเด็ก ผู้สังเกตต้อง

เตรียมการอย่างรอบคอบ ทั้งการเตรียมตัวและการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต (2) ด้านการสังเกต และการบันทึกข้อมูล เป็นการคอยเฝ้าดูพฤติกรรมเด็กที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงอย่างใกล้ชิด เป็นระเบียบแบบแผนด้วยความตั้งใจและความใส่ใจ โดยผู้สังเกตรวบรวมสิ่งที่พบเห็นผ่านการใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ รวมถึงอาจมีการบันทึกสิ่งที่พบเห็นตามความเป็นจริง ตามที่ได้เห็นและได้ยินปราศจากการสอดแทรก ความคิดเห็นส่วนตัว การตีความหรือแปลความเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามพฤติกรรมที่แท้จริงของเด็ก (3) ด้านการจัดระบบและตีความข้อมูล เป็นต้องการนำข้อมูลที่นำมาจัดระบบให้เรียบร้อย ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ สะท้อนและสรุป นำไปสู่มุมมองใหม่ที่ช่วยให้ผู้สังเกตเข้าใจพฤติกรรมเด็กมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเจริญเติบโต และพัฒนาการ และประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (4) ด้านการนำผลไปใช้ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเด็ก เป็นการชี้ให้เห็นความสามารถเฉพาะอย่างของเด็ก จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กได้พิจารณาปัญหาของเด็กเป็นรายบุคคล รวมทั้งช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญมีข้อมูลสำหรับวินิจฉัยเด็กได้ชัดเจนขึ้น ว่าสมควรจะได้รับคำปรึกษาเพื่อลดปัญหา หรือส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้อย่างถูกต้อง และเป็นข้อมูลในการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

จิรวรรณ สาคร และศศิลักษณ์ ชัยนกิจ (2563) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้านการวางแผน ครูมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนวางแผนการประเมิน โดยศึกษาหลักสูตรและปรัชญาของโรงเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กจากการพูดคุยกับผู้ปกครอง การจัดระบบและแปลผลข้อมูล พบว่า ครูกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ และเก็บข้อมูลพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยใช้การสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล การนำผลไปใช้ พบว่า ครูนำผลการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน และสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านสมุดบันทึกลูกรัก สมุดพก และแฟ้มงานผล ปัญหาการประเมินครูส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการประเมินได้ตามที่วางแผนไว้ ครูบางส่วนพบปัญหา ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากผู้ปกครอง และครูบางส่วนพบปัญหาในการสรุปและแปลผลข้อมูล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของครูในการเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการยกระดับการเรียนรู้ของเด็ก เพราะเด็กแต่ละคนมีลีลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน หากครูมองเห็นและเชื่อมโยงการเรียนรู้ของเด็กได้เป็นอย่างดี แล้วนำข้อมูลผลการสังเกตและการประเมินพัฒนาการเด็กมาพิจารณา ปรับปรุงวางแผน การจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

### 3.5 การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

การสร้างรอยเชื่อมต่อจากบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นระยะเปลี่ยนผ่าน (Transition period) ที่สำคัญที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ หากเด็กสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แล้วเด็กจะสามารถเรียนรู้และและมีพัฒนาการก้าวหน้า โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ช่วงแรกเกิดถึง 8 ปีแรกของชีวิตเป็นช่วงเวลาที่เด็กมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนและก้าวกระโดด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความพร้อมและประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับของแต่ละบุคคล ผ่านการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคคลใกล้ชิด สถาบันการศึกษา จึงถือได้ว่าเป็น “ช่วงวิกฤติของชีวิตเด็ก” เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ โดยช่วงรอยเชื่อมต่อหรือระยะเปลี่ยนผ่าน ที่สำคัญในชีวิตเด็ก 3 ช่วง ได้แก่ (1) รอยเชื่อมต่อจากบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (2) รอยเชื่อมต่อจากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสู่ระดับอนุบาล และ (3) รอยเชื่อมต่อจากระดับอนุบาลสู่ระดับประถมศึกษา เด็กปฐมวัยและครอบครัวจึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อการปรับตัวได้อย่างราบรื่นในรอยเชื่อมต่อทั้ง 3 ช่วงเวลานี้ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย เต็มตามศักยภาพและความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

รอยเชื่อมต่อทางการศึกษา เป็นช่วงระยะเวลาที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าว นอกจากจะเป็นการปรับตัวสำหรับเด็กแล้ว ยังเป็นการปรับตัวของครอบครัวอีกด้วย เนื่องจากทั้งเด็กและครอบครัวต้องเรียนรู้ระบบของสังคมและโรงเรียน รวมถึงต้องเตรียมความพร้อมในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ และการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล (UNICEF, 2012) การเชื่อมต่อการพัฒนาเด็กจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาต้องมีความต่อเนื่อง และพัฒนาการของเด็กวัยนี้ยังไม่มีเอื้อต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันพัฒนาการของเด็กวัยนี้ขึ้นอยู่กับ การปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม และเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่ ณ สังคมที่กว้างขึ้น ดังนั้น เด็กจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัว การปรับตัวของเด็กในรอยเชื่อมต่อจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน การช่วยเหลือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคนมีความสำคัญในการช่วยเหลือการปรับตัวของเด็กในระยะเชื่อมต่อ โดยมีบทบาท (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 152) ดังนี้

1. บุคลากรทุกคนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องตระหนักในเรื่องการกลัวการพลัดพรากว่าเป็นเรื่องปกติ การสร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ มีความเมตตาต่อเด็กจะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความไว้วางใจผู้อื่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพ

2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของเด็ก ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเจริญเติบโตทางร่างกาย ข้อมูลด้านพัฒนาการ สุขภาพและประวัติการเจ็บป่วย ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของเด็กและครอบครัว

3. บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติต่อเด็กอย่างอ่อนโยน เช่น สัมผัสโอบกอด สบตา ใช้คำพูดที่ไพเราะ เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ใช้ภาษาที่สร้างสรรค์ มีกิริยาสุภาพใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้โอกาสเด็กได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง จัดเตรียมของเล่นและสื่อเพื่อการเล่น ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในที่ปลอดภัยตามลำพังบ้าง ในระยะแรกอาจยินยอมให้เด็กนำสิ่งของที่เด็กกรักจากบ้านมาได้

5. ประสานความร่วมมือด้วยการสื่อสารสองทาง เพื่อให้พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูรับรู้และเข้าใจกระบวนการอบรมเลี้ยงดู และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้

ความเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อของครู/ผู้ดูแลเด็กในการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยจากบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ครูควรปฏิบัติตามแนวทาง 3 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 21 -27) ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยครูศึกษาเพิ่มเติมความรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องสำหรับการส่งเสริมและช่วยเหลือเด็กช่วงรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา จัดตารางเวลา กิจกรรม พื้นที่ภายในและภายนอกห้องเรียนให้เพียงพอ หลากหลาย เหมาะสมกับรูปแบบของกิจกรรมและพัฒนาการของเด็กตามช่วงอายุ จัดตารางเวลา กิจกรรม อุปกรณ์ พื้นที่ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสาร พัฒนาการด้านสังคมให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการช่วยเหลือตนเอง และศึกษาวิธีการในการรับมือกับพื้นฐานอารมณ์ของเด็ก

2. ด้านการสร้างความคุ้นเคยเกี่ยวกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยครูจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กิจกรรมประจำวัน รูปแบบการจัดกิจกรรม และข้อปฏิบัติต่าง ๆ ออกแบบกิจกรรมที่ผู้ปกครอง และเด็กสามารถทำร่วมกันได้ก่อนเข้าเรียน ทำความรู้จักเด็กเบื้องต้นเป็นรายบุคคล สังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเด็กเพื่อประเมินความพร้อม

3. ด้านการออกแบบเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยเหลือให้เด็กสามารถปรับตัวได้ โดยครูสังเกตและเก็บข้อมูลเพื่อออกแบบกิจกรรมที่ยืดหยุ่นปรับตัวได้ตามความต้องการรายบุคคล สร้างช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ปกครองทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดูแล ตอบสนอง และส่งเสริมความต้องการและพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมประจำวันที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ให้ความรู้ผู้ปกครองในแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก สังเกต ติดตาม บันทึกและประเมินพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างรอยเชื่อมต่อในการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ เป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการประสานพลังความเข้าใจ และการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาเด็ก บุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคน ต้องช่วยเหลือในการปรับตัวของเด็กในระยะเชื่อมต่อ ด้วยการสร้างบรรยากาศทางสังคมและอารมณ์ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นมั่นใจ และมีความสุข คลายกังวลใจกับสถานที่ใหม่

### การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

รอยเชื่อมต่อระหว่างบ้านกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นก้าวที่สำคัญกับเด็ก หากเด็กสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แล้วเด็กจะสามารถเรียนรู้และและมีพัฒนาการก้าวหน้า ครูและผู้เกี่ยวข้องกับผู้เด็กต้องเข้าใจตัวตนของเด็กตลอดจนธรรมชาติและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความพร้อมของเด็ก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

จิตโสภณ โสหา และวรวรรณ เหมชะญาติ (2561) ได้ศึกษาการวิเคราะห์แนวปฏิบัติของครูในการสร้างรอยเชื่อมต่อจากบ้านสู่โรงเรียนอนุบาล ผลการศึกษา พบว่า (1) การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนอนุบาลมีการจัดทำนโยบายการวางแผนกิจกรรมหรือจัดหลักสูตรในประเด็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็กปรับตัว และครูอนุบาลสร้างทัศนคติที่ดีต่อการมาโรงเรียนด้วยการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและคล้ายบ้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก ครอบครัว และชุมชน พบว่า ครูอนุบาลมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและสร้างความคุ้นเคยกับเด็กเป็นรายบุคคล และใช้การประชุมผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยน และส่งต่อข้อมูลเด็กในระดับมากที่สุด

พนิตกานต์ อรรถสุขวัฒนา และอุดมลักษณ์ กุลพิจิตร (2561) ได้ศึกษาการพัฒนากรอบแนวคิดการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาของเด็กอนุบาลเพื่อเข้าสู่ชั้นประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า กรอบแนวคิดการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ (1) การวางแผนการดำเนินงานการสร้างรอยเชื่อมต่อ ประกอบด้วย การกำหนดแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (2) การสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างรอยเชื่อมต่อ ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร (3) การส่งเสริมความพร้อมทางการเรียน และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับตัวทางสังคม ประกอบด้วย พัฒนาการและการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับตัวทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษาในด้านการสร้างรอยเชื่อมต่อของครูอนุบาลต่อไป

กมลทิพย์ นิ่มธราวุธ และศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ (2561) ได้ศึกษาบทบาทครูในการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาของเด็กเพื่อเข้าสู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า (1) การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ พบว่า ครูส่งเสริมพัฒนาการด้านการพึ่งพาตนเอง เรื่องการดูแลความสะอาดของร่างกายสูงกว่าพัฒนาการด้านอื่น ๆ และใช้สื่อประเภทยานิทานเพื่อพัฒนาเด็กมากกว่าวิธีอื่น (2) การทำงานร่วมกันของครู ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลการใช้แบบฝึกหัด ใบงานและใบความรู้ และพัฒนาการและข้อมูลเด็ก ด้านการวางแผน การทำงาน ครูใช้การประชุมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรรอยเชื่อมต่อโดยการร่วมกันกำหนดการวัดและประเมินผลเด็ก และประเมินผลของการทำงานโดยคำนึงถึงพัฒนาการและความก้าวหน้าของเด็ก (3) การส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ปกครอง พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ครูสื่อสารกับผู้ปกครอง ผ่านการโทรศัพท์ ครูทำความรู้จักและประชาสัมพันธ์

ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนของเด็กโดยการประชุมผู้ปกครอง ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน ครูสื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการตามวัย และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยการเป็นผู้ช่วยสอนการบ้านเด็ก

เมธิกานต์ กลิ่นทุม (2563) ได้ศึกษาบทบาทของผู้ดูแลเด็กในการสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษาศึกษาจากสถานรับเลี้ยงเด็กสู่โรงเรียนอนุบาลในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียน ส่วนด้านการสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษายู่ในระดับมาก (2) ปัญหาที่ผู้ดูแลเด็กพบมากที่สุด คือ การสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษาศึกษาจากสถานรับเลี้ยงเด็กสู่โรงเรียนอนุบาล เนื่องจากการขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองในการเตรียมความพร้อมเด็กเพื่อปรับตัวเข้าสู่โรงเรียนอนุบาล โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้ดูแลเด็กควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทางการเรียนให้แก่เด็กเพื่อใช้ในการปรับตัวเข้าสู่โรงเรียนอนุบาล ส่วนด้านการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียน พบว่า ผู้ดูแลเด็กให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคม ด้านสุขภาพและร่างกาย และด้านภาษาและการสื่อสารมากกว่า การส่งเสริมด้านสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะว่า ผู้ดูแลเด็กควรส่งเสริมพัฒนาการอย่างเหมาะสมกับวัยให้ครบทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นองค์รวม

ชนาสร นิมนวล (2564) ได้ศึกษาการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การวิจัยเชิงการออกแบบ ผลการศึกษาพบว่า (1) นักเรียนที่เข้าร่วมการวิจัย จำนวน 29 คน มีความพร้อมทางการเรียนทุกด้าน (ด้านอารมณ์สังคม และด้านทักษะทางวิชาการ) สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (2) ผู้ปกครองมีบทบาทในการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนฯ ทุกด้าน (ด้านการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียน ด้านการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนที่บ้าน และด้านการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียน) สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนฯ และ (3) ครูมีบทบาทในการส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนฯ ทุกด้าน (ด้านการเตรียมการสำหรับการเริ่มเข้าเรียนของเด็ก ด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับเด็ก และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเป็นหุ้นส่วน) สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยมีหน้าที่เป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อจากครอบครัวสู่รั้วสถานศึกษาที่เด็กต้องพบเจอ ส่งเสริมเด็กทางด้านทักษะการช่วยเหลือตัวเองและการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งทำได้โดยผ่านกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือผ่านสื่อเสริมพัฒนาการต่าง ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กเกิดทัศนคติที่ดีในการก้าวผ่านช่วงรอยเชื่อมต่อ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางที่จะช่วยเตรียมความพร้อมได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เด็กสามารถรับมือและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ

## ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 4.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร

ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล และสั่งการงานต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอความรู้พื้นฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

#### ความหมาย ความสำคัญ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะดำเนินงานประสานงาน ควบคุมดูแล ติดตามและประเมินผลงานให้บรรลุผล ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Stephen (2018, p.1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน และดูแลงานของคนอื่น ๆ ในทีมงาน หรือในแผนกงานหรือในองค์กร รวมทั้งประสานงานกับบุคคลหรือแผนงานหรือองค์กรภายนอกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Cheng (2022, p.107) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอน การวิเคราะห์ปัญหาทางการศึกษา ได้ความคิดเห็นและคำแนะนำเชิงวิชาชีพเกี่ยวกับการสอน เป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานร่วมกับคนในองค์กร เป็นการมุ่งคนมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับคน ใช้นโยบายสัมพันธ์หรือการปฏิบัติในองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศ การบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร

ศิโรจน์ ผลพันธิน (2564, หน้า 125-127) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมาจากการฝึกฝน ประพฤติ ปฏิบัติด้วยตัวตนของผู้บริหารเอง “สิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน คือ การบริหารคน” เพราะคนเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานหรือการได้มาซึ่งงานต่าง ๆ การบริหารงานจึงต้องมีการบริหารคนด้วยการพัฒนาคน การบริหารด้วยภาวะผู้นำต้องใช้บารมี หรือ Charisma ในการทำงาน ต้องมีความสามารถทำให้คนทำงานร่วมกันได้ด้วยการใช้ใจทำ บารมีของผู้นำนี้เกิดจากการจัดการที่ดี บารมีของผู้นำนี้เกิดจากการจัดการที่ดี การบริหารที่ดี ซึ่งจะทำให้คนทำงานเกิดการยอมรับและใส่ใจในการทำงาน ซึ่งการสร้างบารมีของผู้บริหารต้อง (1) มีใจที่รู้จักให้ ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับทั้งงานและคน มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่ และดูแลทุกสิ่งทุกอย่างอย่างทั่วถึง (2) ความกล้าในการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถ้าผู้บริหารมีความรู้ มีความพร้อมในข้อมูล ก็จะใช้เวลาน้อยในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นแก้ปัญหาได้ไวขึ้น (3) ความหนักแน่นของใจ รับฟัง เอาใจใส่ในหน้าที่ เพราะ

ทุกอย่างมีความไม่แน่นอนต้องมีใจที่พร้อมและทำให้ที่อยู่เสมอ ซึ่งการเป็นผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติ กล่าวคือ (1) ศาสตร์ คือ ความรู้ ต้องรู้หลาย ๆ เรื่อง รู้รอบ เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ตลอดเวลา รู้ความแตกต่างระหว่างวัยของบุคลากร การรับฟังจะทำให้เรามีความรู้ใหม่ ๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (2) ศิลปะในการบริหาร คือ การทำอย่างไรก็ได้ให้คนทำงานได้ ทำให้กระบวนการทำงานสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีต้องขอโทษเป็น ยอมรับเป็น รู้จักปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบนความไม่แน่นอน

ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการจัดการศึกษาปฐมวัย และมีบทบาทหน้าที่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 51) ดังนี้

1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็ก ตลอดจนสาระตามหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับความรู้และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
5. เป็นผู้สนับสนุนให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรและเด็ก ร่วมมือกันพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
6. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรปฐมวัยอย่างมีระบบ
7. จัดให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ชุมชน และท้องถิ่น

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ (จริญญาภรณ์ ศรีจันตารี และจุฬาพรณภรณ์ ธาระแพทย์, 2564, หน้า 874-875) ดังนี้

1. ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง สร้างการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ประชาธิปไตย ประสาน ประนีประนอม ประชาสัมพันธ์ และประชาสงเคราะห์
2. ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา สื่อสาร ทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์และมนุษยสัมพันธ์
3. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้รักษาระเบียบวินัย ผู้ประเมิน การทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดตารางการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศและ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนและบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารและสำหรับสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นผู้ส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน

#### องค์ประกอบและคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบายและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นทั้งทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Dessler (2020, p.78) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการเป็นผู้นำบุคคลและองค์การว่าควรมีลักษณะเฉพาะ คือ

1. มีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ
2. มีความต้องการที่จะนำ จะต้องมียุทธวิธีมีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตาม และมีความจริงจัง ชอบเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม
3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรม และมีใจกว้างต่อผู้ตาม
4. มีการตัดสินใจที่ดี ต้องใช้ความรู้และสติปัญญา ประสบการณ์ และมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ เพื่อการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่เชื่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

บัณฑิต คุณาวุฒิก (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ประกอบด้วย (1) กล้าตัดสินใจ (2) ไวต่อข้อมูล (3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ (4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน (5) ประสานสืบทอด (6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ (7) จูงใจเพื่อร่วมงาน (8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค (9) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ (10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ (บัณฑิต คุณาวุฒิก, 2561)

กุลจิรา รักษานคร (2563, หน้า 343) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรม บรรยากาศ และบริบท การจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี และ ทางสติปัญญา
2. การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
4. ความสัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย การบริหารโดยเน้นคุณภาพ การมองแบบองค์รวม การทำงานแบบบูรณาการ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน
5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/นวัตกรรม การผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย ความท้าทาย และคิดอย่างจินตนาการ

สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดีมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในระดับนี้ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง โดยคุณสมบัติของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาปฐมวัย และมุ่งมั่นต่อการสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและประสานกับทุกฝ่าย เพื่อให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 51) โดยขอขยายการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภชาติ และคณะ, 2561, หน้า 18-19) ดังนี้

1. ด้านความรู้ การพัฒนาความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว คือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ หรืออาจเป็นความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในตำแหน่ง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานแบบใหม่ ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารเวลา การบริหารจิตใจ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เป็นต้น
2. ด้านทักษะหรือความชำนาญงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับด้านความรู้ ผู้บริหารทุกระดับควรจะต้องพัฒนาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเชิงโมโนมิติ
3. ด้านเจตคติ หรือด้านทัศนคติ ซึ่งอาจจะเหมือนกันหรือต่างกันได้ เช่น การทำงานเป็นทีมและความสามัคคีสมานฉันท์ การสร้างเสริมความรู้สึกรักที่ถูกต้องในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย เป็นบุคคลที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ต้องทำงานด้วยความเสียสละ ยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของเด็กปฐมวัย งานการศึกษาปฐมวัยเป็นงานที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เจริญเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตัวเด็ก สังคมและประเทศชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เฉพาะสำหรับงานการศึกษาปฐมวัย ต้องมีคุณธรรมยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรี ผลโยธิน และคณะ, 2561) ดังนี้

1. ด้านความรู้ความคิด สามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ครู โดยมีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย สามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ
2. ด้านความสามารถในการวางแผนและจัดการ ทั้งด้านบุคลากร การเงิน ทรัพยากร การจัดระบบสารสนเทศ รับการทำงาน และการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการประสานงาน โดยต้องถือว่าตนเป็นผู้ให้บริการและผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้นำทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ รู้จักตั้งศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานได้เต็มที่
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญ ดูแลให้ความสำคัญ ความสนใจ และความเสมอภาค
6. ด้านความใฝ่รู้ ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาปฐมวัย จัดระบบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยให้ครูปฐมวัยนำไปใช้ประโยชน์ในห้องเรียน
7. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและมีคุณธรรม มีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย นิ่มนวล อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสมีอารมณ์ดี ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ อดทนเสียสละเพื่อเด็กได้

นอกจากคุณลักษณะทั้ง 7 ประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่เรียกว่า ผู้บริหารต้นแบบ ได้ถูกกำหนดเป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล เหมาะสมกับสถานภาพและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะทางการบริหารที่ดีเยี่ยม มีความตั้งใจจริงในการบริหารงาน เป็นผู้นำที่มีความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม (2) คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพดีปฏิภาณไหวพริบ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้าง เสียสละ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความอดทน มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม (อรณพ จินะวัฒน์, 2551)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต้องมีความพร้อมทั้งด้านคุณลักษณะที่โดดเด่นมีทักษะทางปัญญาระดับสูง มีทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ และความคาดหวังสูง มุ่งสร้างความสำเร็จและมีจิตเชิงสร้างสรรค์ และสำหรับผู้บริหารงานการศึกษาปฐมวัยเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะสำหรับงานบริหารการศึกษาปฐมวัย เช่น มีความรู้ความเข้าใจในการศึกษาปฐมวัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความใฝ่รู้ เป็นแบบอย่างที่ดีและมีคุณธรรม จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาปฐมวัยของตนให้มีคุณภาพตามนโยบายหรือเป้าหมายที่วางไว้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร และมีความเป็นผู้นำ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหารองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย และขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการเพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย ของโรงเรียนรวมทั้งการจัดทำกลยุทธ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยชี้แจงให้ครูทุกคนทราบและเข้าใจ วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะประสาน สร้างความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสื่อสารให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม เข้าใจการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน

สุรีพร จิตต์เอื้อ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 75.70 เพราะการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งนโยบายและแผนการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้น บริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ปิยะนุช ศรีตะปัญญา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพ ด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ฯ โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อผู้นำเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ก็จะสามารถออกแบบหรือกำหนดนโยบายที่จะสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่พัฒนาศักยภาพผู้รับบริการอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อผู้บริหารมีกรอบนโยบายที่ดีแล้วตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการแล้ว กระตุ้นให้นโยบายเกิดผลสำเร็จโดยการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติตามนโยบายด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ที่ครูควรปฏิบัติร่วมด้วย ก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการพัฒนาคุณภาพได้ต้องอาศัยความร่วมมือกัน 3 ส่วน คือ สถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง

วสุภฤต สุวรรณเทน (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบ ฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสมรรถนะขององค์การ บรรยากาศของโรงเรียน และการบริหารจัดการเรียนรู้ สำหรับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และความพึงพอใจในการทำงาน (2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและสมรรถนะขององค์การ ตามลำดับ (3) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สมรรถนะขององค์การ บรรยากาศของโรงเรียน และการบริหารจัดการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยได้ร้อยละ 57

อุไรวรรณ ศรีสุข (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในด้านที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านกระบวนการบริหารของผู้บริหาร ในการใช้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในการบริหารให้เกิดผลตามเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการโน้มน้าว ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาคำพูดในการทำงาน เพราะผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญที่จะบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องสามารถวางแผน กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำที่สามารถในการโน้มน้าว ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นตัวอย่างต้นแบบของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาคำพูด เป็นความสามารถและคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะบริหารศูนย์ฯ อย่างมีทิศทางตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

อภิชา มนต์วิเศษ (2562) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศสำหรับโรงเรียนอนุบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ทัศนคติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้สอน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพ รับฟัง ความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และกระจายความรับผิดชอบแก่ทุกฝ่าย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนางานวิชาการ ริเริ่มการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุน ให้ความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู และเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ รู้จักหน้าที่และใช้สิทธิ์ตามระบอบประชาธิปไตย ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มุ่งมั่นพัฒนาและทุ่มเท อุทิศตนและเสียสละเอาใจใส่กิจกรรมของสถานศึกษา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ประจักษ์ ชูศรี และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิดมาสู่การนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะโรงเรียนยึดถือการบริหารงานยุคใหม่ให้เกิดคุณภาพในทุกด้านทุกกิจกรรม ต้องอาศัยทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมร่วมของผู้ปกครองเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะผู้ปกครองเป็นครูคนแรกของนักเรียน โรงเรียนต้องบริหารโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในพื้นที่ให้เกิดคุณภาพ

ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้รับบริการ ปัจจัยด้านบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

กมลวรรณ เอื้องเพชร และคณะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปัจจัยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร องค์การ	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2561)	สุพธนา อัมภียรดิพงษ์ (2552)	สุวิพร จิตต์เอื้อ (2558)	ปิยะนุช ศิริตะปัญญา (2560)	วสุภฤต สุวรรณแทน (2560)	อุไรวรรณ ศิริสุข (2561)	อริษา มนต์วิเศษ (2562)	ประจักษ์ ทุติ (2562)	ณัฏฐกมล สมแดง (2564)	กนกวรรณ เอื้องพีร์ และคณะ (2565)	ผู้วิจัย
ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
วิสัยทัศน์/ การวางแผน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คุณธรรม จริยธรรม	✓					✓	✓		✓		
การสื่อสาร/ ความสัมพันธ์	✓	✓		✓				✓			
การนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ของสถานศึกษาทุกรูปแบบทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแจงความถี่จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพ ฯ ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ และ (3) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ดังนี้

#### 4.1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถในตัวของคุณบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรให้มีการปฏิบัติ ที่ทำให้จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการทำตามสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ตลอดจนความสามารถในการจูงใจบุคคลให้ทำงาน ใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2558) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่โดยจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย (1) ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทนต่อความกดดัน ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์ (2) ลักษณะจูงใจ (Motivation) เป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล ความต้องการอำนาจ การมุ่งความสำเร็จ ความคาดหวังที่สูง และ (3) ลักษณะทักษะ/ประสบการณ์ (Skills and Experiences) สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะวิธีการ ทักษะมนุษย ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะว่าการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน (ภารดี อนันต์นารี, 2561, หน้า 11-12)

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะและความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คุณลักษณะส่วนตัวของคุณบุคคลในสถาบันใดก็ตามล้วนเป็นกระบวนการที่แสดงออกมาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงาน หรือให้ผู้ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน (พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสน์ และคณะ, 2566, หน้า 159) เพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2564, หน้า 5) โดยภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร (ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, 2564) ดังนี้

1. ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น
  2. ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลงาน เพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคือสูญเสียที่น้อยที่สุด
  3. ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับผู้ตามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  4. ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ และเห็นภาพชัดเจนของจุดยืนที่องค์กร ชักชวนให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติตามด้วยกัน
  5. ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างค่านิยม ความเชื่อ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เรียนรู้กันได้ ถ้าผู้นำสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องผู้นำก็สามารถใช้วัฒนธรรมนั้นช่วยการบริหารงานได้ง่ายขึ้น
- ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถชักนำให้คนในองค์กรมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดี ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลควรมีคุณลักษณะในการเป็นนักสร้างสรรค์ นักการสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ สร้างชุมชน การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ สร้างพลังเชิงบวก ความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่มงาน ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การเจียมเนื้อเจียมตัว ตัวแบบที่ดี (คชา ประณีตพลกรัง, 2564, หน้า 22-26) โดยภาวะผู้นำยุคใหม่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการจัดการองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำที่แตกต่างย่อมก่อให้เกิดผลที่แตกต่าง และในสภาพการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง องค์การยิ่งต้องการผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์การ และทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่สามารถนำองค์การบรรลุสู่เป้าหมาย เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ, 2565, หน้า 5-6)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ โดยผู้บริหารต้องจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอด ในขณะที่เดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานให้ดี ซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างคนในองค์การภายใต้การนำของผู้บริหารในองค์การ ผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง และมีประสิทธิภาพ ประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

ภาวะผู้นำเป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

ทัศนีย์ มณฑิย (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุดกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ เท่ากับ .828 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงาน โดยรวมได้ร้อยละ 82.80

วรัญญา หามา (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ ความสามารถในการเสริมสร้างความรับผิดชอบทั้งตนเองและผู้อื่นได้ดี

ปารณีย์ ณ นคร และคณะ (2564) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและแบบให้มีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานได้ร้อยละ 60.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน และมีหน้าที่สำคัญในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จจึงทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงานที่มีต่อครู ให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้พฤติกรรมกรบริหารที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน

แก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ดีปู (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752 ทั้งนี้เพราะว่า เมื่อนักบริหารการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การ

สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ถ่ายทอดนโยบายไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถ อยากรู้อยากเห็นการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นและเกิดแรงบันดาลใจต่อการทำงาน จนทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพ

บรรจบ จันท์ที และคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงที่สุด กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนกฤต ศรีทองปลอด และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดรูปแบบในการบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพสูงสุด

กมลวรรณ เอื้องเพชร และคณะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพนั้น ภาวะผู้นำเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพด้านงานวิชาการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพแสดงออกที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม มีความเป็นผู้ใหญ่ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับด้วยความเสมอภาค ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

#### 4.1.2 วิสัยทัศน์

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นศัพท์เฉพาะศาสตร์ที่ถูกบัญญัติขึ้นจากคำว่า “Vision” ที่แปลว่า การเห็น หรือภาพ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จซึ่งสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ วิสัยทัศน์ เปรียบเสมือนแผนที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคต ทำให้การบริหารดำเนินไปอย่างมีทิศทาง และเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่ว่ามีใช้การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญาเป็นภูมิรู้ของบุคคลนั้น ๆ วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ในการหยั่งรู้ออนาคตแม้เป็นสิ่งไม่แน่นอน แต่เป็นการมองและคิดอย่างรอบคอบ สามารถคาดการณ์ประเมินสถานการณ์ได้อย่างชัด เทียงตรงมีความแน่นอนสูง แล้วจึงนำมากำหนดเป็นจุดหมายโยงกับภารกิจค่านิยม (บุรุษย์ สิริมหาสาร, 2558, หน้า 14) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุดได้ ความสามารถหยั่งรู้อีกก้าวต่อ ๆ ไปขององค์กรนั้นถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำ เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจนแล้ว ต้องนำเผยแพร่แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่า เป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษานั้น (สมจิตร์ เจริญกร, 2561, หน้า 1)

ผู้นำในฐานะเป็นตัวบุคคลผู้กระทำ ผู้นำจะต้องมาคู่ที่ศักยภาพ หากจะกล่าวอย่างง่าย คนที่จะเป็นผู้นำนั้นต้องมีสายตา มีวิธีการมอง มีมุมมองที่กว้างไกล สามารถมองเชิงสัมพันธ์ระหว่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมกันได้ ในทางกลับกันสามารถวิเคราะห์แยกแยะประเมินสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นเช่นนี้ เมื่อสถานการณ์แปรเปลี่ยนสามารถคาดการณ์พยากรณ์จากปัจจุบันสู่ออนาคตได้ ตามหลักที่ว่า เมื่อเหตุปัจจัยนี้มี เป็นอยู่ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ย่อมส่งผลต่ออนาคต สามารถคาดการณ์อนาคตได้ จึงเรียกว่า มีศักยภาพในการมอง หากแต่เป็นการมองและคิดที่กว้างไกล โดยรอบครอบคลุม จึงส่งผลให้สามารถเห็นได้กว้าง จินตนาการเป็นภาพฝันที่วาดไว้เป็นเส้นทางหรือมรรควิธีสำหรับนำไป (วิสัยทัศน์) เป็นตัวขยายการมองให้เห็นให้ได้ชัดเจนขึ้นไม่พร่ามัว (ชมพู โกติรัมย์ และคณะ, 2566, หน้า 380) วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้อง มี เพราะวิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในองค์กรได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการสี่ของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย (พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ), 2565) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีความสามารถในการกำหนดภาพที่คาดหวังและกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการ สนับสนุนการ

ทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆและการจัดสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร โดยองค์ประกอบของวิสัยทัศน์สำหรับผู้บริหารใน ศตวรรษที่ 21 (กุลจิรา รักษาคร, 2563, หน้า 337-338) มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกถึงการมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี และวิเคราะห์สภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการ สร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังของสังคม

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกถึงการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร วิสัยทัศน์ การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการสื่อสารที่หลากหลายมีระบบ รวมทั้ง จูงใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมในบุคลากรตลอดเห็นคุณค่าใน วิสัยทัศน์และความสำคัญกับองค์กร

3. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการแสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทาย งานบรรลุตามเป้าหมาย ให้กำลังใจ สร้างสรรค์ความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและปลูกจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจและเป็นทีม

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของ องค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต ซึ่งวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อ การบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำ อย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และ ลึกซึ้ง งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของผู้บริหาร เหตุฉะนั้น ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถใน ด้าน (1) การมองการณ์ไกล (2) การมองย้อนกลับไปข้างหลัง (3) การมองผลกระทบและแนวโน้มต่างๆ (4) การมององค์กรในภาพรวม (5) การคาดคะเนแรงต่อต้านต่าง ๆ (6) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของ องค์กร (7) การมีความมุ่งมั่นหรือความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง (8) การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา ให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของ องค์กรในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ตระหนักถึง ความสำคัญ พร้อมทั้งผลักดันวิสัยทัศน์องค์กร กระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

### วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

อุไรวรรณ ภูชาดา และคณะ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 18 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องและเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักการและเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารล้วนแต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการทั้งสิ้น

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีตัวบ่งชี้ รวม 17 ตัวบ่งชี้ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังด้วยวิธีการใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดเป็นสำคัญ

จาตุรงค์ ยตะโคตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.90

รัตนา คนไว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การ

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการกระตุ้นให้ครูบุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรจึงทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารยา ตาพล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะผู้บริหารเป็นผู้บทบาทสำคัญในการดำเนินงานเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็ก รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา วางแผนงานด้านงบประมาณ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้ และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำองค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมีความรู้ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาได้

#### 4.1.3 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติชี้ให้เห็นถึงการกระทำที่อาศัยกลไกทางการบริหาร มาทำให้นโยบายถูกปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างจริงจัง ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์กร บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่แค่ไหนเพียงใด เป็นความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (วรเดช จันทรศร, 2559) เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่จะส่งผลต่อ การบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย และเป็นโอกาสที่จะนำการตัดสินใจเลือกทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564, หน้า 179) เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ได้รับผลจากนโยบาย อันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายได้รับความสำเร็จในที่สุด ใน

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ เนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายอาจจะมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง กล่าวคือนโยบายส่วนหนึ่ง มีลักษณะเป็นเชิงอุดมการณ์ ดังนั้นการแปลงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติที่ดีจะต้องจัดวัตถุประสงค์แนวทาง ดำเนินการและกลไกให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ, 2563)

การบริหารนโยบาย เป็นการกระทำที่อาศัยกลไกทางการบริหาร มาทำให้นโยบายถูก ปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยองค์การที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการนำนโยบายไป ปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้นซึ่ง ครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การใช้ ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด (สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562, หน้า 99) การนำ นโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย แต่ในทาง ปฏิบัติยังพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษายังเป็นปัญหาและขาดแนวทางการดำเนินที่ ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการนำนโยบายไป ปฏิบัติให้บรรลุผล สมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ (1) การแปลงนโยบาย (2) การ สร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย (3) การจัดโครงสร้าง (4) การจัดการทรัพยากร (5) การพัฒนา บุคลากร (6) การควบคุมกำกับและประเมินผล และ (7) การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง สำหรับ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การพัฒนา โดยการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นคุณค่าของการพัฒนาดตนเอง มีการ วิเคราะห์สมรรถนะ และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม และการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องพัฒนาช่องทางสื่อสารนโยบาย จัดทำระบบ การประเมินสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหาร ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบและ วิธีการต่าง ๆ และมีการนิเทศชี้แนะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2565, หน้า 89-90)

ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาออกได้เป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนระดับมหภาค (Macro) และขั้นตอนระดับจุลภาค (Micro) แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดและ เกี่ยวพันกับบุคคลที่แตกต่างกันไป (วรเดช จันทร์ศร, 2559, หน้า 35-47) ดังนี้

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1.1 ขั้นตอนการแปลงนโยบาย โดยผู้ที่มีหน้าที่ในการแปลงนโยบายจะต้องศึกษา วัตถุประสงค์ของนโยบายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ได้แก่ (1) ความชัดเจน (2) ความสอดคล้องกัน (3) ความ เข้าใจในนโยบาย (4) ความร่วมมือและความจริงใจของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2 ขั้นตอนการยอมรับ คือ การทำให้หน่วยงานในระดับภูมิภาค หรือท้องถิ่น ยอมรับแผน แผนงาน หรือโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติต่อไป

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นการระดมพลัง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานในระดับท้องถิ่น จะต้องดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ การพิจารณารับนโยบาย และการแสวงหาความสนับสนุน

2.2 ขั้นการปฏิบัติ ถือเป็นขั้นตอนการปฏิบัติจริง จึงเป็นเรื่องของตัวผู้ปฏิบัติ หรือผู้ให้บริการตามโครงการโดยตรง

2.3 ขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่น หรือความต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นต่อจากขั้นการปฏิบัติเนื่องจากความสำเร็จของนโยบายจะเกิดขึ้น หากนโยบายถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ คือการที่ผู้บริหารสามารถแปลความหมายของแผนงานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยไปสู่กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นระบบขั้นตอนเพื่อปฏิบัติ ให้นโยบายบรรลุผลเป็นที่เรียบร้อย โดยเริ่มตั้งแต่การจัดตั้งองค์การ บุคคล และการบริหารจัดการ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

#### **การนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย**

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องเปลี่ยนนโยบายออกมาเป็นแผนงานและโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

เก็จจกน ก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรยึดถือหลักการที่สำคัญ ๆ สรุปได้ ดังนี้ (1) หลักการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง (2) หลักการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการจัดการศึกษา (3) หลักการพัฒนาด้วยความยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็น (4) หลักการเน้นการสร้างความรู้ (5) หลักการของ ความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ (6) หลักการพัฒนาจาก การปฏิบัติจริงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กันตนา มาใหญ่ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการนำนโยบายการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนำนโยบายการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบายเฉพาะ การมีมาตรฐานในการสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย การที่ชุมชนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ภาวะเป็ยบชดัเจนน และกลไกขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม

สุภาภรณ์ นฤภัย และคณะ (2564) ได้ศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ผู้นำ บุคลากร โครงสร้าง และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษารายปี จัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสร้างกลไกส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน สถานประกอบการ และสถานศึกษา

ฐิรญา หนองหารพิทักษ์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ร้อยละ 66.80 และแนวทางการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ จัดอบรมศึกษาดูงาน พัฒนาทักษะทางวิชาการสู่ยุคดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน อย่างเพียงพอและเหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในทุกปีการศึกษา

ไชยยุทธ อินบัว และสีบพงษ์ สุขสม (2565) ได้ศึกษาการนำนโยบายพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรากฐานที่เข้มแข็งของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนต้นแบบในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ผู้นำ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างภายในให้รองรับการทำงาน (2) ปัจจัยภายนอก คือ ต้องปรับปรุง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ยังเป็นอุปสรรค และไม่สอดคล้องกับพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา และให้อิสระกับทางโรงเรียนดำเนินงานอย่างแท้จริง ได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นำศาสนา มหาวิทยาลัย จึงจะส่งผลให้โรงเรียนมีอิสระในการดำเนินงาน สามารถคิดค้นนวัตกรรมด้านการบริหาร นวัตกรรมด้านวิชาการ ที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่และนำไปสู่ความเป็นเลิศของนักเรียนในด้านต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่สำคัญ หากนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ย่อมไม่เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากที่จะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ หากมีการศึกษารูปแบบ แนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อหรือปัญหาต่าง ๆ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก็สามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาได้

## 4.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

วัฒนธรรมที่มีคุณภาพขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย และเด็กในวัยเตาะแตะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

### ความหมายและแนวคิดของวัฒนธรรมคุณภาพ

วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) มีที่มาจากคำว่า วัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นแบบอย่างหรือวิธีการดำเนินชีวิตรวมทั้งมีการยึดถือปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมขององค์กร ชุมชน ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ส่วนคำว่า คุณภาพ เป็นคำที่มีการตีความหมายแตกต่างกันตามแนวความคิดของผู้ให้คำนิยาม ซึ่งอาจหมายถึงลักษณะที่ดีของผลิตภัณฑ์ การบริการ ความเหมาะสมในการใช้งาน ความมีประโยชน์ มีคุณค่า เมื่อรวมกันเป็นคำว่า วัฒนธรรมคุณภาพ จึงมีผู้ตีความและให้ความหมายไว้ดังนี้

Batten (1992, p.6) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อการนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรในสถาบันหรือองค์กรนั้น ๆ ไม่ว่าจะตนจะรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงผลงานที่ดีมีคุณภาพอยู่เสมอ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557, หน้า 24) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมคุณภาพ ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน จะเกิดความผูกพันลึกซึ้งต่อองค์กร ทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลของงาน โดยวัฒนธรรมคุณภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหากองค์กรขาดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้การพัฒนาขับเคลื่อนได้ยาก ในทางกลับกันหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมคุณภาพที่เข้มแข็ง การพัฒนางานในด้านใดๆ ก็ย่อมประสบความสำเร็จได้ง่าย สำหรับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะเกิดขึ้นได้ย่อมหมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีคุณภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด วัฒนธรรมคุณภาพมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ค่านิยมร่วม ทักษะคติ การสื่อสาร การมีส่วนร่วมแต่ปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องอาศัย “รูปแบบ” ที่รับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามค่านิยมร่วม ซึ่งหากเปรียบกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแล้ว ค่านิยมร่วมโดยทั่วไปจะหมายถึงหรือเกี่ยวข้องกับ “ความพึงพอใจของลูกค้า” ดังนั้น ค่านิยมร่วมของสถานศึกษาจึงควรจะหมายถึง หรือเกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน หรือ “คุณภาพศิษย์” นั่นเอง

ทรงพร อุดรพันธ์ (2564, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติภารกิจใด ๆ ก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดอย่างสม่ำเสมอ

กรรณาภรณ์ สีนประสงค์ (2564, หน้า 58) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมคุณภาพ ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกหน่วยในองค์กรซึ่งคำว่า วัฒนธรรมคุณภาพนั้น เป็นคำที่มาจากคำว่า วัฒนธรรม (culture) อันหมายถึง แบบแผนพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือวิถีชีวิตของหมู่คณะ หรือสิ่งทำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่หมู่คณะ กับคำว่า คุณภาพ (quality) ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะความดีหรือลักษณะประจำตัวบุคคล หรือความเหมาะสม มีคุณค่า มีประโยชน์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ เป็นแบบแผนหรือรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมีความนิยมด้านคุณภาพที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันโดยอาศัยการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ

#### **องค์ประกอบและแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ**

Ehlers (2009) มองว่าวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรโดยมีลักษณะเป็นวัฒนธรรมย่อยเช่นเดียวกับวัฒนธรรมย่อยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมการจัดการหรือวัฒนธรรมการติดต่อสื่อสาร โดยจุดเน้นของวัฒนธรรมคุณภาพอยู่ที่การตั้งคำถามว่าองค์กรมีการจัดการต่อความท้าทายใหม่ ๆ ในเรื่องของคุณภาพและมีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านคุณภาพดังกล่าวอย่างไรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง สะท้อนผ่านแนวทางการจัดการคุณภาพรูปแบบต่าง ๆ
2. องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรแสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือระเบียบต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด
3. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบไปด้วยค่านิยมร่วม พิธีการ และวัฒนธรรมคุณภาพอื่น ๆ ที่จับต้องได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงผู้เป็นแบบอย่างประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพภายในองค์กร
4. องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยง ประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และความไว้วางใจ

อิสระ ทองสามสี (2555) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนโดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ ประการแรกเป็นองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพ ได้แก่ เครื่องมือและกลไกต่าง ๆ ที่ใช้ในการวัดผล ประเมินผล ปรับปรุง และประกันคุณภาพ อีกประการหนึ่งเป็นองค์ประกอบด้านวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นด้านคุณภาพ ซึ่งมี 2 ระดับ คือระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรรวม ระดับปัจเจกบุคคลเป็นเรื่องของความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะขับเคลื่อนเรื่องของคุณภาพ ส่วนระดับองค์กรรวมเป็นเรื่องของค่านิยมร่วม เจตคติ ความเชื่อและความคาดหวังของบุคคลที่มุ่งไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพ องค์ประกอบในส่วนนี้เกิดขึ้นจากระดับล่าง เป็นสำคัญซึ่งจะนำไปสู่องค์การที่มีสมรรถนะด้านคุณภาพตามมา

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2550, หน้า 94-97) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมคุณภาพว่ามีความจำเป็นต้องถูกสร้างขึ้นเพื่อคุณภาพของการทำงานด้านการศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบทั้งครูและผู้บริหารจะต้องมุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และมีความพึงพอใจ ได้ผลผลิตตรงตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม โดยวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ต้องยึดหลักว่าผู้รับบริการสำคัญที่สุด การทำงานในหน้าที่ใด ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบว่าใครคือผู้ที่มารับบริการ หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง
2. การทำงานเป็นระบบ ระบบมีความสำคัญ ทางด้านกระบวนการคิดและกระบวนการทำงาน โดยใช้เทคนิคการทำงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)
3. การทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น เป็นวิธีการทำงานที่เน้นการป้องกันปัญหาและสร้างความเชื่อมั่นว่ากระบวนการถัดไปมีความถูกต้อง ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายและทรัพยากร
4. การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานทุกอย่างทุกประเภท สามารถแข่งขันและยืนหยัดอยู่ได้ ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. การทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานเป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จของการทำงาน ต้องร่วมกันทำงาน ประสานกันอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจนถูกต้อง ทุกคนทำหน้าที่ของตนเอง และมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
6. การยึดมั่นหลักการและรักษากฎระเบียบการทำงาน มีหลักคิด หลักการ และหลักปฏิบัติ รักษากติกา วัฒนธรรมประเพณีปฏิบัติ มุ่งประโยชน์สาธารณะ หรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ
7. การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบ และสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมลดความเห็นแก่ตัว สำนึกบุญคุณทางสังคม รักษาความสมดุลของสังคมและธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ เป็นสิ่งที่ต้องมีการยอมรับในองค์การซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่การสร้างชุมชนทางที่เข้มแข็งพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงในเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ จุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของโครงการวัฒนธรรมคุณภาพคือการเพิ่มความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

วัฒนธรรมคุณภาพเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่แสดงถึงค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกัน ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัฒนธรรมคุณภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์การเป็นอย่างมาก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย และระดับอื่น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การยกย่องและการให้รางวัล การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ

มนูญ เศษแอ และชวลิต เกิดทิพย์ (2560) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 7 องค์ประกอบ คือ การเน้นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทีมคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการมีวิสัยทัศน์ร่วม

คชธร คชพันธ์ และจุมพจน์ วนิชกุล (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารด้านคุณภาพ การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินในการบริหารวัฒนธรรม

วิดาพร สุขแสงนิล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพราะวัฒนธรรมองค์การมีการสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งมีการสนับสนุนบุคลากรมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วม พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามและประเมินผล อีกทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการศึกษา

เนตรนภา โพธิ์สว่าง และคณะ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ ๓ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล การประเมินคุณภาพ

วริศรา โยธาและคณะ (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ คุณภาพ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม โดยวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลต่อสมรรถนะของครู ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพ กับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม

สุปวีร์ ศรีวันทนาสกุล และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการสร้างทีมงานคุณภาพ ด้านผลผลิต ด้านภาวะผู้นำในการจัดการด้านคุณภาพ ด้านการยกย่องและให้รางวัล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินคุณภาพ

ทรงพร อุตรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ๓ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ๓ ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิสิทธิ์ โคสาดี และคณะ (2565) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพมี 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรรมการณ์ สิ้นประสงค์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

ปัจจัยด้าน วัฒนธรรม คุณภาพ	दारुวรรณ ธิลาการ (2559)	มนัญ เศษแฉ และชวลิต เกิดทิพย์ (2560)	คชธร คชพันธ์ และจุมพจน์ วณิชกุล (2560)	วิดาพร สุขแสงนิล (2562)	เนตรนภา โพธิ์สว่าง และคณะ (2562)	วิศรา โยธา และคณะ (2563)	สุวิทย์ ศรีวันทนาสกุล และฉลอง ชาตประทีป (2564)	ทรงพร อุดรพันธ์ (2564)	อภิสิทธิ์ โสภิต และคณะ (2565)	กรรมการณ์ สิ้นประสงค์ (2564)	ผู้วิจัย
การยกย่อง/ แรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
การทำงานเป็น ทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนา บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การประเมิน			✓	✓	✓		✓				
การบริหาร/ ภาวะผู้นำ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์การเป็นอย่างมาก โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพ ๆ ประกอบด้วย (1) การทำงานเป็นทีม (2) การพัฒนาบุคลากร และ (3) การสร้างแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ดังนี้

#### 4.2.1 การทำงานเป็นทีม

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยถือว่าทุกคนในองค์การมีความสำคัญ ทีมงานที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการกระทำกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์การอย่างหนึ่ง มีคุณค่าทั้งต่อทีมและต่อองค์การซึ่งเกิดจากการเชื่อมประสานความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการรับรู้ในความเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับผลงานขององค์การ ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองผู้รับบริการ (ธนารัฐ ฉ่ำสุริยา, รุ่งทิพย์ นิลพัท, และนาถรพี ชัยมงคล, 2561, หน้า 20) ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564, หน้า 6) ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกัน และกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทีที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ หลากหลายเพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2. ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3. การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคน มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมใน การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวนอน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน

การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดี จึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร โดยความสำคัญของการทำงานเป็นทีม (Johnson, & Johnson, 2016) มีดังนี้

1. การปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และ การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

2. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปรานี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ จากการทำเขาได้เข้าร่วมกลุ่ม โดยจะแสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

3. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้ที่มีอิทธิพลทางสังคมที่ดีกว่า ถ้ามีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญยอมเกิดขึ้นไม่ได้ เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม ถ้าปราศการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมคือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

### การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นก็ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความเข้มแข็งก็ต่อเมื่อคนทำงาน ทุกคนคิดเหมือนกันหรืออย่างน้อยคิดให้คล้ายคลึงกันมากที่สุดและทำงานได้ตรงจุดประสงค์ขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

ธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาทีมงาน ในด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างควมร่วมมือ และด้านการติดตามผล โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้รับทราบไปในทิศทางเดียวกัน ต้องเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมทุกคนเห็นความสำคัญของการเสียสละ และความสำคัญองงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว และในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในทีมงานไม่ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว หรือความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่

แสงวุฒิ แสนสุภา และ วันทนา อมตารียกุล (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ครูทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ๆ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ด้านเป้าหมายของทีมงาน และด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

ทัศนีย์ ลูกโม และคณะ (2563) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย เป้าหมายของทีม บทบาทของสมาชิก บรรทัดฐานของทีม ความเป็นสมาชิก และการสื่อสารในทีม โดยวุฒิการศึกษาของครูนั้นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านบทบาทของสมาชิก เพราะเมื่อเรามีการศึกษาที่สูงขึ้น จะทำให้เห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม และจะเห็นความสำคัญของการร่วมมือประสานงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น จะมองภาพการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนขึ้น โดยเริ่มจากการปรับตัวเองก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการทำงานและที่สำคัญอีกอย่างคือการสนับสนุนการทำงานของทีม

ประหยัด ขำนาถ และสาคร อัฒจักร (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม โดยจะเห็นได้ว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม จะนำไปสู่การเป็นทีมที่เข้มแข็ง บรรยากาศที่นอกจากสภาพแวดล้อมแล้ว ยังหมายถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในทีมที่ดี ไม่เคร่งเครียดมากเกินไป

ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง และคณะ (2564) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ การประเมินผลและการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจให้กับทีมงาน ความร่วมมือในการทำงาน กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน และการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (2) การพัฒนากิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบของการสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย มีทั้งหมด 6 กิจกรรม และ (3) ผลการยืนยันกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องครบคลุม

ทรงพร อุตรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพราะการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ถึงเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน โดยที่ทุกคนจะมีบทบาทในการทำงาน ติดต่อสื่อสารประสานงาน ตัดสินใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาอีกด้วย และยังพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ที่ต้องอาศัยความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการปรับปรุง พัฒนาระบบ กระบวนการดำเนินงานขององค์การให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ เพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า

## 4.2.2 การพัฒนาบุคลากร

### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและได้ผลตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารจัดการองค์การ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถาวร จากการนำเอาความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการฝึกฝน และประสบการณ์ อันเป็นผลไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร (Human capital) และเป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์การและบุคลากร โดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556, หน้า 4) เป็นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วย ผลรวมของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล รวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 19) เป็นกระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การ ผ่านกิจกรรมที่สำคัญ 4 ด้าน คือ การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์การ (ภิรมย์วิมล ปรมัตถ์วรโชติ, 2564, หน้า 340)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในสังคมมีอัตราที่รวดเร็วกว่าในอดีต เนื่องจากผลกระทบด้านวิทยาการ ความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควบคู่กับกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม จนทำให้เกิดปรากฏการณ์ “การตระหนกต่ออนาคต” การรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ องค์การต้องจัดเตรียมการพัฒนาในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2559, หน้า 5) ดังนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะหากมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยม จะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานและภาวะการดำเนินงานทำสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่ม รายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทักษะให้กับมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเชิงบูรณาการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของคนและองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินการ ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ Maslow (ฉัตรธรรมรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560, หน้า 173) ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอันอื่นเข้ามาแทนที่

2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็น หรือความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที

การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาบุคคล จะเกิดการพัฒนามาให้เกิดความรู้ ความชำนาญ หรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และพัฒนาให้เกิดทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่องานหรือต่อการทำงาน สามารถทำได้โดยการบรรยาย (Lecture) การสาธิต (Demonstration) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) การระดมสมอง (Brainstorming) การอภิปราย (Discussion) การใช้กรณีศึกษา (Case study) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การศึกษาดูงาน (Observation) การฝึกสอน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) การให้คำปรึกษา (Counseling) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญโดยใช้ทั้งกลยุทธ์ และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

### การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ต้องการ จัดได้ว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญ หากไม่มีการพัฒนาคน องค์กรจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงผลการดำเนินงานได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

วาสนา มะณีเรือง และคณะ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุด คือ (1) การสร้างระบบพี่เลี้ยง มีกระบวนการ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่ และให้ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่มีครูแม่แบบ ซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่และมีการนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่ (2) การฝึกอบรม มีกระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีการศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม มีการออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและดำเนินงานตามที่กำหนด มีการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง และ (3) การนิเทศแบบคลินิก มีกระบวนการ ได้แก่ การสังเกตการณ์สอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน เพื่อการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน มีการวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน

ประเสริฐ ธิลาว (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ (หลักไตรสิกขา) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในกฎ กติกาการอยู่ร่วมกันเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน และเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมชำนาญและก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมในเรื่องการศึกษาในสาขาวิชาหรือหลักสูตรสูงขึ้น มีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับบุคลากรเล่าเรียนในระดับสูง โดยให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุง เพิ่มทักษะในการทำงาน มีหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยผ่านกระบวนการให้การศึกษา

ภัทธิตยา โสเมภีร์ และสายสุดา เตียเจริญ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนล้วนแล้วแต่เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความพร้อมที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร คอยชี้แนะบุคลากร และเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ทันยุคสมัย จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รณิภา พงศ์พุทธชาติ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี มีวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (2) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง กับการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (3) แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสำรวจความต้องการในการเข้ารับการอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงองค์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และหลักการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับตัวบุคลากร ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเป็นจุดเริ่มต้นของการหาความจำเป็นของการพัฒนารูปแบบ วิธีการ กิจกรรมที่มีการจูงใจโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร ควรปรับพฤติกรรมและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนา โดยองค์กรควรชี้ให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง โดยการหารูปแบบหรือกิจกรรมในการปรับพฤติกรรมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ แรงผลักดันสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลให้การเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การปรับเปลี่ยนโลกแห่งการทำงานในองค์การ การปลูกฝังความรู้และการเรียนรู้จึงเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ โดยองค์การมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการจัดการความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลขององค์การ

### 4.2.3 การสร้างแรงจูงใจ

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทความพยายาม มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และอยากที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่กล้า ไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (วิไล พรหมดาว, 2563, หน้า 51-52) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ ที่องค์การควรให้ความสำคัญต่อผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าหากบุคคลมีเจตคติในทางลบเกิดขึ้นจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีผลทำให้ผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ และหากมีการเพิ่มการจูงใจโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากได้รับการตอบสนองที่ดีแล้วนั้น จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม, 2563, หน้า 213)

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนอกจากจะต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การแล้ว ยังจะต้องรู้จักการจูงใจโดยหาแรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการด้านร่างกาย การที่ผู้นำจะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะต้องรู้จักหรือทำความเข้าใจกับคนในองค์การของตนด้วย ผู้นำต้องมีความเข้าใจความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติของบุคคลและความต้องการเพื่อจะได้กำหนดสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายที่สำคัญสำหรับการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามความต้องการขององค์การ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563, หน้า 425) ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการทำงานจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ ซึ่งเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมาจากหลายสาเหตุ (ณัฐพัชร์ ลาภบารุงวงศ์, 2562, หน้า 167-168) ได้แก่

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามความรู้ความสามารถ
2. งานที่ทำมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้งาน และได้รับการยอมรับ
3. มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในงานได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4. การมีหัวหน้าที่ดี มีความสามารถทางเทคนิคการทำงานและมีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน มีการสื่อสารที่ดีกับหัวหน้างาน

5. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นมิตร มีความสามารถและให้การสนับสนุนที่ดี

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ดี

7. มีความมั่นคงในงาน มีการจ้างงานที่มั่นคงและต่อเนื่องตลอดเวลา

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรองค์การเกิดความพึงพอใจ และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีแนวทางในการบริหารและจูงใจบุคคลหรือไม่ ยิ่งสิ่งคมปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิทยาการสารสนเทศต่าง ๆ รอบด้าน ผู้บริหารจึงควรนำพหุองค์การให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ต้องมีวิธีการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และมีความต้องการอยากทำงาน สำหรับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (บุรินทรวิทย์ พ่วนอยู่ และคณะ, 2565, หน้า 240-241) มีดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศสมัยใหม่มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน

2. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานมีเครื่องมือวัดผลรองรับ และมีมาตรฐานเดียวกัน มีระบบการปฏิบัติงานที่คอยเตือนว่าบุคคลยังทำงานไม่เสร็จ หรือขาดตกบกพร่องส่วนใดก็ร่วมแก้ไข

3. สร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน ให้การยอมรับแก่สมาชิกอย่างเท่าเทียม ทำงานด้วยความไว้วางใจ เข้าใจ ให้เกียรติ ไม่สร้างช่องว่างระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ

4. มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การมอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร

6. สนับสนุน และเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร

7. สนับสนุนค่าตอบแทน และรวมถึงผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์การของตนเอง เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนงานภายในองค์การให้เดินหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยพึงระลึกไว้เสมอว่าทีมงานที่แรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงานย่อมประสบความสำเร็จ

### การสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การสร้างแรงจูงใจเป็นพลังบวกในการขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

พัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและมีปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้านโยบายและการบริหาร เงินเดือน การยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมทำงานสำเร็จ เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมาสามารถส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้ความตั้งใจและความทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรมีคุณภาพมากขึ้น โดยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 เพราะความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นหน้าที่หลักจะต้องมีความรับผิดชอบในงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาประสบผลความสำเร็จ และยังสามารถส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานและการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะผู้บริหารให้การยอมรับนับถือต่อบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร แต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ มีอิสระในการทำงาน และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีหลักการเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เหมาะสมต่อตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

กัทลี ตาคำ และพิชญ บุญนิยม (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับรายด้านคือตัวแปรลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับการได้รับนับถือที่เหมาะสมกับงานที่ทำนั้น มีความเหมาะสมต่อกัน และยังหนุนเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานตามมาตรฐานอีกด้วย ตัวแปรความรับผิดชอบต่อลักษณะงานที่ทำนั้น มีความสัมพันธ์เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นบุคลากรทำด้วยใจรักและตรงกับความรู้ความสามารถของตน คือลักษณะงานที่ทำจึงหนุนเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

จิราภรณ์ คงสุวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2566) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวทำให้เกิดแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง รางวัลหรือคำชม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นเพื่อเข้าไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ

ภัทรลลิตา แน่นอน และวัลลภา เถลิมวงศาเวช (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรบุคลากรที่ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และความอุตสาหะ ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

### 4.3 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

“...ผู้ที่จะเป็นครูอาจารย์นั้น ใ่ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการ และในทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยาและวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ด้วย...”

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร  
พิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา  
วันที่ 15 ธันวาคม 2503

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร ทรงให้ความสำคัญของ “ความเป็นครู” ว่าผู้ที่เป็นครูนั้นต้องพร้อมด้วยจิตใจที่จะอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดีของสังคม ครูที่เป็นครูด้วยใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญาณ มีความเป็นครูทุกลมหายใจตั้งแต่เกิดจนตาย จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดี ไม่ละทิ้งและมีความสุขมากในการที่ได้เกิดมาเป็นครู รักเกียรติเทิดทูนสถาบันครูอย่างภาคภูมิใจ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครูที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยและเด็กในวัยเตาะแตะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

#### ความหมาย ความสำคัญ และคุณลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครู

จิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher spirituality) เป็นคุณลักษณะของการเป็นครูด้วยจิตวิญญาณครู มีศรัทธาในวิชาชีพ มีความรักเมตตาและปรารถนาดีต่อศิษย์ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม แบ่งครึ่งชีวิตให้กับตนเองและสังคม เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ และคุณลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันตภิกขุ) (2538) ใช้คำว่า วิญญาณครู หมายถึง ความเสียสละสิ่งที่มีได้เพื่อประโยชน์ของศิษย์ โดยมุ่งหวังให้ศิษย์เกิดปัญญาความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

สมน อมรวิวัฒน์ (2534) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณครู ประกอบด้วย การเป็นกัลยาณมิตร การเป็นผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ การมีความเป็นมนุษย์และดำรงค้ำจุนความเป็นไทย และมีศาสตร์และศิลป์ในการสอน

วัลนิกา ฉลากบาง (2559) ให้กล่าวถึงคุณลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวและการมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น วิริยะอุตสาหะ เมตตากรุณา ซื่อสัตย์ มีเหตุผล การตระหนักรู้และปฏิบัติตนบนวิถีความเป็นครู เช่น ทำงานเพื่อเด็ก ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ความเชี่ยวชาญในการสอน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครูเป็นตำแหน่งที่สังคมยกย่อง เป็นผู้เปิดประตูแห่งความรู้ ช่วยให้ศิษย์ได้พัฒนาความเป็นมนุษย์ มีชีวิตจิตใจที่สูงส่ง ซึ่งคุณลักษณะของครูผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู (จรูญศรี มาติลลโกวิท และคณะ, 2561) ประกอบด้วย

1. มีความตระหนักถึงความรู้สึกภายในตน คือมีความยินดีต่องานที่ตนเองทำ เชื่อว่า “ครู” เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความเคารพตนเอง และระลึกเสมอว่าเป็นเกียรติที่ได้เป็นผู้ให้ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ศิษย์ และสังคมโดยรวม ยอมรับการทำงานหนัก ยอมรับการติชมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆของสังคม พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการสอนอยู่เสมอ

2. คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนอยู่เสมอ คือความปรารถนาดีต่อผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถ ไม่คิดถึงอามิสสินจ้าง เข้าใจความแตกต่างระหว่างผู้เรียนและจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความแตกต่างเหล่านั้น

3. ทำตามบทบาทหน้าที่และเป็นต้นแบบ โดยเป็นต้นแบบให้กับเด็ก ครูรุ่นใหม่ ชุมชน และสังคมโดยรวม

4. ร่วมมือพัฒนา ความสำเร็จของการจัดการศึกษามีได้ประกอบด้วยเด็กและครูเท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาเยาวชนของชาติต่อไปด้วย

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเน้นเนื้อหาวิชาการมากขึ้น ทำให้มีได้มีเวลาเพียงพอที่จะบ่มเพาะและพัฒนาทักษะความคิด ทักษะคิดและพฤติกรรมของการเป็นคนดีได้ คุณลักษณะครูที่สังคมต้องการเปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นเพียงผู้สอนหรือผู้สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้เพื่อการสอบให้ผ่านเท่านั้น แต่มีได้เป็นครูที่มีบทบาทหน้าที่ที่จะอบรมบ่มนิสัยของเด็กดังเช่นครูในอดีต จากบทบาทของผู้ “บ่ม” และ “เพาะ” ให้เด็กเป็นคนดี กลับกลายเป็นเพียงผู้ “สั่ง” และ “สอน” เพียงเท่านั้น ครูท่ามกลางพลวัตของสังคมและวัฒนธรรมโลกย่อมมีความแตกต่างกันจากอดีต ปัจจุบัน สื่อนาคต หากแต่สิ่งที่เหมาะสมกันคือ ครูที่ยังคงต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยมีกระบวนการพัฒนา ดังนี้ (1) Recruit การสรรหาคณาจารย์ที่เหมาะสม (2) Retain การรักษาความรักและทุ่มเทของการเป็นครู (3) Reinforce การสนับสนุนอย่างเป็นระบบขององค์กรใช้ครูเพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) Creativity การสร้างสรรค์แนวทางการเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู (5) Community ความสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน (6) Collaboration ความเป็นผู้นำของครูที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ (ดวงกมล บางชวด, 2563, หน้า 2)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตใจและการกระทำที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความเสียสละ ความอดทน ความรับผิดชอบ การรู้บทบาทหน้าที่ ความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ ความรักและเมตตาช่วยเหลือต่อศิษย์ ความเข้าใจเคารพเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น และการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

### คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย

ครูปฐมวัยนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญรองจากผู้ปกครองของเด็ก ในฐานะบุคคลผู้วางรากฐานการพัฒนาของเด็กให้เป็นอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงเป็นผู้ที่ปูพื้นฐานความรู้ เชิงวิชาการแก่เด็กเป็นด่านแรก ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี อันเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของเด็ก หากครูปฐมวัยขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ขาดการอ่าน ค้นคว้าวิจัย พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะการสอน ขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาเด็ก ย่อมก่อให้เกิดผลเสียแก่เด็กทั้งในระยะต้นและระยะยาว รวมทั้งสร้างผลกระทบต่อสังคมในอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งสร้างคุณลักษณะของครูปฐมวัยให้มีความเป็นครูผู้มุ่งมั่น ด้วยเพราะคุณลักษณะความเป็นครูผู้มุ่งมั่นจะช่วยให้ครูมองเห็นประโยชน์ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา และใช้สิ่งเหล่านั้นมาสร้างประโยชน์ทั้งกับตนเองและเด็ก โดยไม่ท้อแท้ท้อถอยต่ออุปสรรค และมีความพร้อมที่จะสร้างความเจริญและความสุขแก่เด็กเสมอ (รัตนวิโรตติกรมย์, 2565) ในการจัดประสบการณ์ให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ผู้เล็งดูควรมีคุณสมบัติหน้าที่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 62-63) ดังนี้

1. เป็นผู้มีความสุขภาพดี ผู้เล็งดูต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรงสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ ปรับตัวได้ในสภาวะต่างๆ ไม่เป็นโรคจิตเภท และดำรงตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. มีระดับวุฒิภาวะและบุคลิกลักษณะเหมาะสม

ด้านบุคลิกลักษณะ - รักเด็ก มีความเมตตากรุณา มีคุณธรรม เสียสละ อารมณ์ดี ร่าเริงแจ่มใส ใจเย็น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้น ชอบพูดคุยกับเด็ก กระตือรือร้น เป็นคนช่างสังเกต มีมนุษยสัมพันธ์ กิริยามารยาทเรียบร้อย

ด้านการปฏิบัติงาน - มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับผิดชอบ คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล กล้าเผชิญปัญหาและความยากลำบาก มีระเบียบวินัย

3. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก หรือมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่จัดบริการดูแลเด็ก

4. เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้เล็งดูเด็กต้องสนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเตรียมครูเพื่อไปทำงานกับเด็กปฐมวัยจะต้องมีความครอบคลุมในสาระต่าง ๆ ทั้งในแง่ของความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติสำคัญต่างๆ ตามบริบทและความต้องการของแต่ละประเทศ ดังที่สุมน อมรวิวัฒน์ (2534, หน้า 33-38) ได้แบ่งคุณลักษณะของความเป็นครูไว้ 2 ด้าน คือ รูปลักษณ์ (Appearance) และกิจลักษณะ (Performance)

1. รูปลักษณ์ หมายถึง ลักษณะภายนอกที่มองเห็นถึงความ เป็นครูที่พึงประสงค์มี 7 ลักษณะ คือ (1) สดชื่น แจ่มใส สะอาด (2) ตื่นตัว หนักเอาเบาสู้ (3) มั่นใจในตนเอง (4) รอบรู้เนื่องจากได้อ่าน-ฟังมาก (พหุสูต) (5) เป็นกัลยาณมิตร ความมีน้ำใจ ความใกล้ชิดผูกพัน มีมนุษยสัมพันธ์ (6) ฉลาดโต้ตอบกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง รับฟังเรื่องราวต่างๆ ได้เข้าใจและรวดเร็ว จับประเด็นสำคัญต่างๆ ได้ (7) สุขภาพ มีกิริยาที่เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ

2. กิจลักษณะ หมายถึง ลักษณะภารกิจที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเจริญ สมกับความเป็นครู มี 4 ประการ เรียกว่า กาวนา 4 คือ

2.1 กายกาวนา การพัฒนาทางกายด้วยการอบรมวิธีการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม ในทางที่ถูกที่ควร มุ่งพัฒนาการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนและส่วนรวม

2.2 ศิลกาวนา การพัฒนาความประพฤติและจรรยาของบุคคลให้เป็นไปตาม หลักการและระเบียบวินัยที่ถูกต้อง

2.3 จิตตกาวนา การฝึกอบรมจิตใจให้เบิกบานผ่องใส เข้มแข็ง มั่นคง เป็นประเด็น หลักที่ทำให้คนเป็นมนุษย์

2.4 ปัญญา กาวนา การพัฒนาปัญญากระบวนการพัฒนาปัญญา เป็นการวิเคราะห์ ฝึกฝนตนเองจากภายใน ฝึกตนที่จะมองและมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงที่มันเป็นอยู่รู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา

ความเป็นครูปฐมวัยผู้มุ่งมั่น เป็นคุณลักษณะของครูปฐมวัยที่มีความรอบคอบหรือรู้จักจริงรอบ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีองค์ประกอบ (รัตนวดี รอดภิรมย์, 2565, หน้า 80-81) ดังนี้

1. ความรอบคอบ หมายถึง การมีความรู้จริงเกี่ยวกับเด็กปฐมวัยในขอบเขตต่าง ๆ และรู้จริงในสิ่งที่ปฏิบัติหรือสิ่งที่คาดว่าจะปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ในการวางแผนงาน ปฏิบัติงาน และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการไตร่ตรองและอธิบายเหตุผลได้

2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างรอบคอบ รู้สึกสนุกกับการวางแผนอย่างมีเป้าหมาย และเชื่อว่าการวางแผนอย่างมีเป้าหมายจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

3. ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ โดยบูรณาการความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ใช้การบันทึกและการถามตนเองเพื่อไตร่ตรองและประเมินผลการปฏิบัติ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การ ค้นพบใหม่ และเชื่อว่าการมีส่วนร่วม การแบ่งปันการตัดสินใจ และการต่อเติมความรู้จะช่วยให้เกิด ความสำเร็จในการปฏิบัติตลอดจนรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติ งานและภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

คุณลักษณะของบุคคลในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย และระดับอื่น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กิตินันท์ โนสุ และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู มี 10 องค์ประกอบ 57 ตัวบ่งชี้ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.14 ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาตนเอง (2) ด้านความมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน (3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) ด้านความวิริยะ อุตสาหะ (6) ด้านความมีเมตตา กรุณา (7) ด้านความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (8) ด้านความดี (9) ด้านความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ และ (10) ด้านการปฏิบัติการสอน จากการนำตัวบ่งชี้ไปทดสอบกับกลุ่มที่ชัดเจน ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 57 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2560) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู ผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู มี 9 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธาในวิชาชีพครู ความเสียสละ ความอดทน ความรับผิดชอบ การรู้บทบาทหน้าที่ ความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ ความรักและเมตตาช่วยเหลือต่อศิษย์ ความเข้าใจเคารพเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น และการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม โดยโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของจิตวิญญาณความเป็นครูได้ร้อยละ 83.7

มลิวลัย สมศักดิ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู มี 13 องค์ประกอบ 94 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 58.314 คือ (1) องค์ประกอบด้านแก่นของจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ รักและศรัทธาในอาชีพครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อนักเรียน เข้าใจคนอื่น ศรัทธาสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เห็นคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ และรู้จักและเข้าใจตนเอง (2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการงานและการใช้ชีวิต ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม ก้าวทันและใช้เทคโนโลยี และพัฒนาตนเอง และ (3) ด้านการคงอยู่ของจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ ความสุขจากการทำหน้าที่

ดวงใจ ชนะสิทธิ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครูมี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) รักการสอน มีความสุขในการสอน 2) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 3) เสียสละ จิตอาสา 4) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ 5) ช่วยเหลือเอื้ออาทร เมตตาต่อศิษย์ และ 6) รับผิดชอบต่อความเป็นครู (2) ปัจจัยการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการพัฒนาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีและความก้าวหน้าสู่อาชีพ 2) ปัจจัยด้านการยอมรับและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและการส่งเสริมสนับสนุน และ 4) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

ประภัสสร ชโลธร และคณะ (2563) ได้ศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: กรณีศึกษาอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า (1) จิตวิญญาณความเป็นครูในบริบทสังคมไทย หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับจิตใจในทิศทางบวก 4 ประการ คือ การเห็นคุณค่าตนเอง ศรัทธาในวิชาชีพ ตระหนักในบทบาทของการเป็นครู และยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (2) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูของอาจารย์ครุศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนที่จะมาเป็นอาจารย์ครุศาสตร์ และช่วงของการเป็นอาจารย์ครุศาสตร์ ประกอบด้วยมิติเนื้อหา ตัวแทนและวิธีการ และ (3) เงื่อนไขการมีจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู แรงบันดาลใจที่อยากจะเป็นครู และการสนับสนุนทางสังคม

อริศรา แก้วสุข (2563) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค การพัฒนาตนเองด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชี่ยวชาญในการสอน

อนุสรณ์ จันท์ประทักษ์ และจันท์เพ็ญ ภูโสภา (2563) ได้ศึกษาการเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครู ด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้าง ได้แก่ (1) ใช้วิธีการตามหลักศาสนาและหลักจิตวิทยา (2) จัดกิจกรรมในชั้นเรียน (3) ใช้การเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและเรียนรู้จากตัวแบบ (4) ใช้การเปิดเวทีเสวนา และ (5) จัดแบบค่าย โปรแกรม และการอบรมตามหลักสูตร ส่วนผลการทดลองใช้และประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้าง พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงต่อตนเองในการเป็นครูที่ดีและมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครูด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ปัจจัยด้าน จิตวิญญาณ ความเป็นครู	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, (2561)	จรรยา มาตรฐานวิชาชีพ และคุณธรรม (2561)	สุนทร อรรถวิวัฒน์ (25-34)	รัตนวดี รอดภิรมย์ (2565)	กิตตินันท์ โนนุส และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2557)	ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (2560)	นลิวัดย์ สมศักดิ์ และคณะ (2561)	ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2562)	ประภัสสร ชิไลธร และคณะ (2563)	อริศรา แก้วสุข (2563)	ผู้วิจัย
ความศรัทธาใน วิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรักเด็ก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรักงาน สอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลต่อความเป็นครู  
ปฐมวัยและการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแจงนับความถี่จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
สรุปว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครูที่ส่งผลต่อคุณภาพ ฯ ประกอบด้วย (1) ความศรัทธาในวิชาชีพ  
(2) ความรักเด็ก และ (3) ความรักงานสอน โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน  
แต่ละด้าน ดังนี้

#### 4.3.1 ความศรัทธาในวิชาชีพ

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ

ความศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู มีความศรัทธาในอาชีพครู มีใจรัก  
ความเป็นครู เป็นการทำความดีด้วยความสุขความเต็มใจ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รับรู้และแสดงออก  
ถึงความรับผิดชอบในหน้าที่หรือต่อบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐาน  
เกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบ  
แผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครูควรประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย  
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในทุกด้านและทุกข้อ ตั้งแต่หมวด 1 มาตรฐาน  
ความรู้ ประสบการณ์และวิชาชีพ หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน และหมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณต่อตนเอง โดยต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและ วิชาชีพ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ (2) จรรยาบรรณต่อ วิชาชีพ โดยต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และ ผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดี งามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความ เจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความ จริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ต้องพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นใน ระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ (5) จรรยาบรรณต่อสังคม ต้องพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

ครูที่รักและศรัทธาในวิชาชีพต้องมี “วิญญาณความเป็นครู” เป็นมรดกธรรมอันล้ำค่าไว้ ในสังคมไทยโดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความเจริญงอกงามในวงการศึกษาไทย โดยเฉพาะการทำหน้าที่ของครู ที่จะไปปลูกฝังพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อไปพัฒนาประเทศต่อไป แนวทางใน การพัฒนาวิญญาณความเป็นครูผ่านการปฏิบัติด้วยตนเอง ตั้งแต่ต้นด้วยวิญญาณความเป็นครูนั้น ครู จะต้องตั้งอยู่ในบรรทัดฐานและปฏิบัติตนตามแนวทาง 4 ประการ คือ (1) มีความสุขอย่างแท้จริง คือ มี ความสุขที่สะอาด ถูกต้อง ไม่ติดในความสุขที่เกิดจากเนื้อหนัง ได้แก่ ความเอร็ดอร่อยทางตา ทางหู ทาง จมูก ทางลิ้น ทางกาย และทางใจ (2) มีความเต็มเปี่ยมแห่งความเป็นมนุษย์ คือ ไม่ตกเป็นทาสของวัตถุ หรือมีร่างกายสมบูรณ์ไปด้วยเหี้ยวหรือวัตถุเต็มเปี่ยม ต้องมีจิตใจอยู่เหนือวัตถุ มิใช่เป็นทาสของวัตถุหรือ ถูกวัตถุนิยมครอบงำจิตใจ (3) มีการทำหน้าที่เพื่อนำที่ คือ ทำหน้าที่ที่บริสุทธิ์ ทำหน้าที่ที่ถูกต้อง ทำงานที่ได้รับผิดชอบให้เต็มที่ตามกำลังความสามารถเพื่อให้งานออกมาอย่างสมบูรณ์แบบ และ (4) มี ความรักสากล คือ มีความรักบริสุทธิ์ให้กับเพื่อนมนุษย์ในฐานะเป็นเพื่อนร่วมโลก ไม่ใช่มีความรักแบบเนื้อ หนังหรือแบบวัตถุนิยมซึ่งจะรักคนอื่นด้วยการเห็นแก่ผลประโยชน์หรือทรัพย์สินเงินทองเป็นที่ตั้ง จนทำให้ ต้องไปเบียดเบียนผู้อื่น (สมเจตน์ ผิวทองงาม และอรุณกร ภัทรจิตติกรกุล, 2565) โดยครูจะต้อง ปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำหน้าที่ นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและในการทำงานในวิชาชีพครู ทำให้สามารถ ประกอบวิชาชีพได้อย่างมีความสุข และเกิดการพัฒนาด้านอยู่เสมอ เป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถสร้าง ศิษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ หากสามารถกระทำได้ก็จะเกิดประโยชน์ต่อครูต่อเด็ก รวมทั้งสังคม ประเทศชาติและต่อโลกอย่างมหาศาล

คุณลักษณะของครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ที่ทำหน้าที่สอน อบรมศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ศิษย์ เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ (ทัศนาศาสตร์, 2562) ได้แก่

1. การสอนดี การส่งเสริมให้บุคคลเจริญเติบโตและมีความเจริญงอกงาม การสอนมีความหมายที่หลากหลาย แต่จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน การสอนเป็นภารกิจหลักของครู เพราะว่าคุณภาพการสอนของครูย่อมส่งผลดีต่อผู้เรียน และเยาวชนของชาติ

2. ความรู้ดี ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้อองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษาเป็นอย่างดี

3. มีความคติ โดยมีวิสัยทัศน์และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

4. มีบุคลิกภาพดี มีความภูมิใจหรือสง่างามนั่นเอง ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และชุมชน เป็นต้นแบบที่ผู้เรียนจะใช้เป็นแบบอย่างบุคลิกภาพมีความจำเป็นสำหรับวิชาชีพครูมาก

5. มีคุณธรรม จริยธรรมดี จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นคนดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

6. เป็นแบบอย่างที่ดี หากครูสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณทอย่างเคร่งครัดแล้ว ผู้เรียนก็จะนำไปเป็นแบบอย่างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติผู้เรียน ซึ่งจะโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

ผู้ประกอบการวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่รอบรู้มีข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รู้จักวินิจฉัยตนเองตามความเป็นจริงก่อนเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พร้อมยอมรับเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองแสวงหาความรู้ และสะสมประสบการณ์การทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างพลังในตนเองให้สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (อรณพ จินะวัฒน์, 2559)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูที่มีความศรัทธาในวิชาชีพ จะมีความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำด้วยความสุข ความเต็มใจ รับผิดชอบในหน้าที่หรือต่อบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู มีใจรักความเป็นครู มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รักในความก้าวหน้า ขยันหมั่นเพียรในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

### ความศรัทธาในวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย

การที่ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูจะพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

ปิยะนุช ศรีตะปัญญะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนด้านจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะจรรยาบรรณเป็นเสมือนเครื่องกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู ที่พึงมีต่อศิษย์ต่อการปฏิบัติตามวิชาชีพของตนอย่างสุจริตชอบ หากครูมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ดีแล้ว ครูจะคำนึงถึงการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ของเด็ก รวมไปถึงพัฒนาการของสมองที่ปรับเปลี่ยนไปตามช่วงวัยด้วย ความใส่ใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน กิจกรรมที่เหมาะสม และมีสื่อที่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความปลอดภัยจากการใช้สื่อในการเรียนรู้ ล้วนแล้วต้องเกิดจากความเอาใจใส่ของครูผู้สอน และการให้ความสำคัญของวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มที่

ดุสิต ปรีพูล และคณะ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า หลักจริยธรรมด้านการครองตน ได้แก่ เบญจศีล ขรवासธรรม 4 สติสัมปชัญญะ หิริโอตตัปปะ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรูปแบบด้านการครองตน เป็นรูปแบบที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีวินัยและความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตระหนักในหน้าที่ มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต รู้จักประหยัดอดออมลดการกู้ยืมเงิน ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ เคารพกฎเกณฑ์ทางสังคม มีธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีความศรัทธาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ศราวุธ สุวรรณวรบุญ และธีร หฤทัยธนาสันต์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการสอนของครูและยังส่งผลต่อทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและแนวทางการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยส่งผ่านที่ส่งผลต่อไปยังคุณภาพการสอนของครู ทำให้ครูมีความตั้งใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดแรงขับที่เรียกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้ครูมีความพยายามในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

สุกัลยา สุเมธ (2563) ได้ศึกษาการศึกษาความคงทนด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หลังเข้าร่วมกิจกรรม CREAM ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรม CREAM มีประสิทธิผลต่อการเสริมสร้างความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู และจากการวิเคราะห์การประเมินตนเองของนิสิต พบว่า คำตอบของนิสิตได้สะท้อนให้เห็นถึงตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านแรงบันดาลใจในการเป็นครูปฐมวัย คือ มีแรงบันดาลใจในการเป็นครูที่ดี ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้มุมมองของตนเอง ครูต้นแบบ อาจารย์และเพื่อนนิสิต (2) ด้านความตระหนักถึงคุณลักษณะที่ดีของครูปฐมวัย คือ ได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของครูปฐมวัยที่ดีมากขึ้น และได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากครูต้นแบบ 3) ด้านเป้าหมายในการเป็นครูที่รักและศรัทธาในวิชาชีพครูปฐมวัย คือ ได้ทบทวนตนเองถึงความรู้สึกอยากเป็นครูหรือไม่ ได้แนวทางในการพัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายที่จะเป็นครูที่ดี และ 4) ด้านการที่จะเป็นครูที่รักและศรัทธาในวิชาชีพครูปฐมวัย คือ มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูปฐมวัย และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นครูปฐมวัย

วชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ผลการศึกษาพบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัย ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ต้องมีความเมตตา กรุณา เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน รัก ศรัทธาในวิชาชีพครูและอุทิศตนอย่างเต็มเปี่ยมต่อวิชาชีพของตนเอง ปฏิบัติตนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ยึดมั่นตามหลักศาสนา วางตนอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความรัก และเทิดทูน ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และวางตนอยู่ในศีลธรรมอันดี รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด ยึดมั่นในสัมมาอาชีพ รักความยุติธรรม มีความสามัคคี และความมานะอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความกล้าหาญ มีความเสียสละ และมีความกตัญญู กตเวทิตี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสาธารณะ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยที่รัก ภูมิใจ และศรัทธาในวิชาชีพ จะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ให้ความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อเด็กปฐมวัยอย่างเสมอหน้า ครองตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มุ่งหวังให้เด็กเป็นคนดี มีพัฒนาการสมวัยเต็มตามศักยภาพ อยู่อย่างมีความสุข มองเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

#### 4.3.2 ความรักเด็ก

##### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความรักเด็ก

องค์ความรู้ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความรักเด็กและของครูปฐมวัยผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาองค์รวม โดยครูปฐมวัยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะอยู่ใกล้ชิดกับเด็กทรงจากพ่อแม่ และทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความดี และประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อเด็ก ครูจึงต้องมีความรักเด็ก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความรักเด็กของครูปฐมวัยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้



5. เผื่อระวังความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นกับเด็ก นอกจากจะเป็นนักสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมและพัฒนาการเด็กแล้ว การเผื่อระวังความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็กเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้เลี้ยงดูจะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่เด็กที่เลี้ยงดู เพื่อให้เด็กได้เจริญเติบโต มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

6. จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้านเด็กวัยแรกเกิด - 3 ปี เป็นช่วงวัยที่สำคัญยิ่ง เพราะพัฒนาการหลายด้านกำลังเริ่มต้นขึ้น การจัดสภาพแวดล้อมจึงมีความสำคัญต่อเด็กและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเด็กอย่างมาก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบ้านควรได้รับการดูแลให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัย ต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นมิตรกับลูกศิษย์ มีความรักเด็ก มีความสุขภาพ จริตใจและสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวทิต์ ซื่อสัตย์สุจริต เชื่อมมั่นว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะทางสมอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น กล้าเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่า เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่พึ่งทางใจและมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก

#### **ความรักเด็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย**

ความรักเด็กของครู เป็นการมอบความรู้สึกที่ดีกับศิษย์ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้ศิษย์ได้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มตามศักยภาพ รัก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความรักเด็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

นันทิยา ไทยสมบูรณ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการสอนของครูปฐมวัยด้านการดูแลเอาใจใส่ ประกอบด้วย ครูมีมุทิตาจิตต่อผู้เรียน ครูแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยจริงใจต่อผู้เรียน ครูเตือนเรื่องการรักษาความสะอาดของเส้นผมและหนังศีรษะ (เทา) ครูเตือนเรื่องความสะอาดของเล็บมือ ครูเตือนเรื่องความสะอาดของเสื้อผ้า ครูดูแลเรื่องการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน ครูฝึกนักเรียนในการช่วยเหลือตัวเองในการเข้าห้องน้ำ ครูฝึกนักเรียนในการช่วยเหลือตัวเองในการแปรงฟันครูฝึกนักเรียนในการช่วยเหลือตัวเองในการดื่มนม ครูฝึกนักเรียนในการเข้าแถวเพื่อรับอาหารกลางวัน และรับประทานด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูปฐมวัยจะต้องมีความมุทิตา ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียนซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลายแทนความรู้สึกวิตกกังวลในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลายถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ผลการศึกษาพบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัย ด้าน บุคลิกภาพ ต้องมีกิริยา มารยาท สุภาพ เรียบร้อย อ่อนโยน พุดเพราะ ใจดี มีความประพฤติ ที่เหมาะสม เป็นต้นแบบ ได้ทั้งกาย วาจา ใจ มีการสื่อสารที่เหมาะสม สบตา วาจา สร้างสรรค์ สัมผัสอบอุ่น มีบุคลิกภาพ สง่างามทั้งการเดิน การพูด การเคลื่อนไหวร่างกายมีปฏิสัมพันธ์สร้างสรรค์กับเด็ก (Positive relationship) ปฏิบัติตนในด้านภาพลักษณ์การแต่งกาย ที่เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความกระฉับกระฉ่ง กระตือรือร้น คล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

ฉัตรพริกา อยู่ดี และปณัฐชนม์ จารุชัยนิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาบทบาทครูอนุบาลใน การปกป้องคุ้มครองเด็กในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บทบาทครูอนุบาลในการปกป้องคุ้มครองเด็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านด้านการดูแลและให้การศึกษา รองลงมา คือ ด้านการให้ความ ช่วยเหลือแก่เด็กและครอบครัว และด้านการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ หากพิจารณา ในรายละเอียดพบว่า (1) ด้านการดูแลและให้การศึกษา ในองค์ประกอบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมี ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติสูงสุด (2) ด้านการดูแลให้ความช่วยเหลือเด็กและครอบครัว ในองค์ประกอบ การดำเนินการช่วยเหลือเด็กมีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติสูงสุด (3) ด้านการประสานความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้อง ในองค์ประกอบการส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนกับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติสูงสุด

ปิยลักษณ์ พฤกษ์วัน (2565) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตาม ความคิดเห็นของครูปฐมวัย ประกอบด้วย (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันดับแรกที่ครูปฐมวัยจำเป็นต้องมี แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทการเป็นแม่พิมพ์ที่ดีเพื่อช่วย สร้างเด็กปฐมวัยที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญ ในขณะเดียวกันย่อมสะท้อนให้เห็นมุมมองของ ครูปฐมวัยต่อสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนในสังคมให้ความสำคัญกับฐานะทาง เศรษฐกิจมากกว่าคุณธรรมจริยธรรมและเกิดปัญหาต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อเด็ก และ (2) ด้านบุคลิกภาพ โดยครูปฐมวัยต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน รู้จักกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะครูปฐมวัยใช้เวลาอยู่กับเด็กปฐมวัยมาก โอกาสที่เด็กปฐมวัยจะเลียนแบบการ กระทำ คำพูด กิริยาท่าทาง รวมถึงบุคลิกภาพของครูนั้นย่อมมากด้วย การที่ครูปฐมวัยมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นแบบอย่างให้เด็กซึมซับยึดถือเป็นตัวอย่างพฤติกรรมหล่อหลอมไปเป็นบุคลิกภาพของเด็กในที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยที่ดีรักเด็กจะต้องมีเมตตาต่อเด็กทุกคน ถือว่าเด็กทุก คนเป็นเสมือนลูกเสมือนหลาน มีความกระตือรือร้นในการสอน และสอนด้วยความสุข เพราะในดวงจิตของ ครูมีแต่ความปรารถนาดีที่ต้องการให้เด็กมีความรู้ และมีอนาคตที่ดีในภายภาคหน้า พุดกับเด็กด้วยคำพูด ไพเราะสุภาพ อ่อนโยน และจะให้กำลังใจศิษย์อยู่เสมอ

### 4.3.3 ความรักงานสอน

#### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความรักงานสอน

องค์ความรู้ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความรักงานสอนของครูปฐมวัยผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาองค์รวม โดยครูปฐมวัยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูจึงต้องรักในงานสอน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความรักงานสอนของครูปฐมวัยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ครูปฐมวัย ผู้ซึ่งมีหน้าที่ดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความเจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไป ครูผู้จะได้ชื่อว่าเป็นครูปฐมวัย จะต้องสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ (รัตนาวี รัตกริมย์, 2565, หน้า 76-78) ประกอบด้วย

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงกิริยาท่าทาง การพูดด้วยเสียงที่สุภาพอ่อนโยน ไพเราะ นุ่มนวล แต่งกายเหมาะสมตามสภาพวัฒนธรรมท้องถิ่น มีระเบียบสะอาด ประหยัด อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่โอ้อวดความรู้ที่มี แต่มีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติได้ มีคุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครูและเด็ก
2. การเป็นผู้ดูแลเด็ก เข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของเด็ก รู้และตอบสนองความต้องการของเด็กได้ รัก สนใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก ดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็ก สังเกตและส่งเสริม พัฒนาการของเด็กทุกด้าน รวมทั้งขัดเกลานิสัยที่ไม่ดี ตลอดจนให้อิสระภาพ แบบมีขอบเขตแก่เด็ก
3. การจัดประสบการณ์หรือเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยการยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่เหมาะสม มีความหมายและมีประโยชน์ต่อเด็ก ยึดหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็นแนวทาง
4. การประเมินพัฒนาการของเด็ก เพื่อให้ทราบระดับความสามารถ ด้านต่าง ๆ ของเด็ก รวมทั้งใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลการวางแผนทุกด้าน เช่น ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร เพื่อส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น
5. การจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้สภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาเด็กตามที่กำหนดไว้

ครูมีบทบาทความสำคัญต่อสังคมมากมาย สังคมยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เพราะนอกจากครูจะคอยสั่งสอนอบรมวิชาความรู้ต่าง ๆ แล้วครูจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ต่อสุขทุกข์ของศิษย์ ความเจริญก้าวหน้าของศิษย์และคอยปกป้องมิให้ศิษย์กระทำความชั่วต่าง ๆ งานของครูเป็นงานสร้างสรรค์ที่บริสุทธิ์เพราะเป็นการวางรากฐานความรู้ ความดี และความสามารถทุก ๆ ด้านแก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้สามารถดำรงตนเป็นคนดี มีอาชีพเป็นหลักฐาน และเป็นประโยชน์แก่สังคม เพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสุขความเจริญของผู้อื่นตลอดชีวิต ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะครูเป็นทั้งผู้สร้าง และผู้กำหนดอนาคตของเยาวชน สังคมและประเทศชาติ ให้พัฒนา

ไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องแต่ความคาดหวังที่หลายฝ่ายหวังไว้กับครู จะสำเร็จได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจจริง ความเสียสละ ความเอาใจใส่ ความอดทน ในการที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ ของครูนั่นเอง

การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทั้งสภาพสังคม การเรียนรู้ วิธีการคิด และ การดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้ที่จะฝึกตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ จึงต้องมีความรักใคร่รู้ด้านการเรียนการสอน (ฉันทะ) การพยายามพัฒนาตนเองด้านศาสตร์และศิลป์ (วิริยะ) การสอนจะทำให้ครูอยู่ในบรรยากาศของความเป็นวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ชอบอ่าน ชอบคิด ชอบเขียน ชอบพูด และชอบนำความรู้และสิ่งต่างๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ในห้องเรียน (จิตตะ) และหมั่น ทบทวนความรู้และทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะทำให้ครูรู้สึกหลงใหลใคร่รู้สิ่งต่างๆ เกี่ยวกับการ เรียนการสอน (วิมังสา) รักการสอนและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ให้เท่าทันกับผู้เรียนยุค ใหม่ต้องใส่ใจคุณภาพ การสอน รู้จักสืบเสาะค้นคว้าหาความรู้ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในชั้น เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับ กิจกรรมและผู้สอนยังได้นำความรู้ใหม่มาทดลองใช้เพื่อให้เหมาะสม กับผู้เรียนแต่ละคน (พระมหาตุ้ย ขนดิธมโม และพระสมุห์พุฒพงษ์ พุทธิวิโส, 2564)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยต้องรักการสอน และมีความสุขในการสอน โดย เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีเทคนิคและวิธีการที่สามารถถ่ายทอดดีทำให้เด็กวัยเตาะแตะ เข้าใจง่าย พัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถพัฒนาตนเองให้รู้จักวิธีการ ที่ทำให้ตนเองสอนด้วยความสุข และรับรู้สาระในศาสตร์ที่ครูต้องรู้

### **ความรักงานสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย**

ครูที่มีความรักงานสอนจะพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีเทคนิค และวิธีการที่สามารถถ่ายทอดดีทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย และพัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลาย ในการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความรักงานสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย จาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้

ดวงใจ ชนะสิทธิ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความ เป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดพระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) รักการสอน มีความสุขใน การสอน (2) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู (3) เสียสละ จิตอาสา (4) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ (5) ช่วยเหลือ เอื้ออาทร เมตตาต่อศิษย์ และ (6) รอบรู้ความเป็นครู โดยการพัฒนาด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และความก้าวหน้าสู่อาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพและการส่งเสริมสนับสนุน การยอมรับและการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความ เป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดพระแก้ว



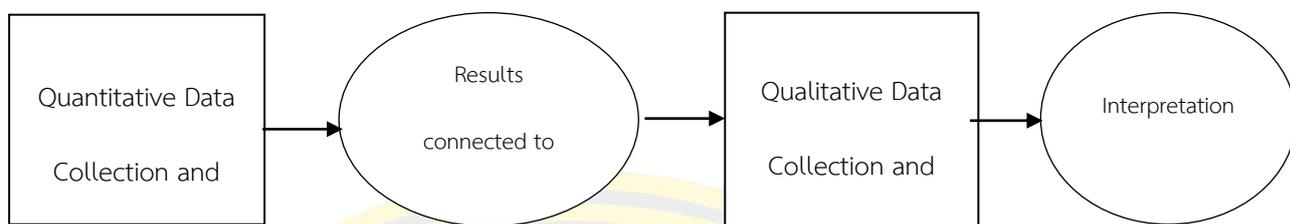
### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย โดยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (explanatory sequential design) (Creswell & Clark, 2011) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลในเชิงลึก ให้การตอบคำถามมีความชัดเจนและสมบูรณ์ โดยมีคำถามการวิจัยว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา มีอะไรบ้าง และอยู่ในระดับใด (2) คุณภาพการจัดการศึกษา มีคุณภาพด้านใดบ้าง และอยู่ในระดับใด (3) โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วมีผลเป็นอย่างไร และ (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (2) ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษา (3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) และระยะที่ 2 ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่ออธิบายข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และได้คำตอบของการวิจัยที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

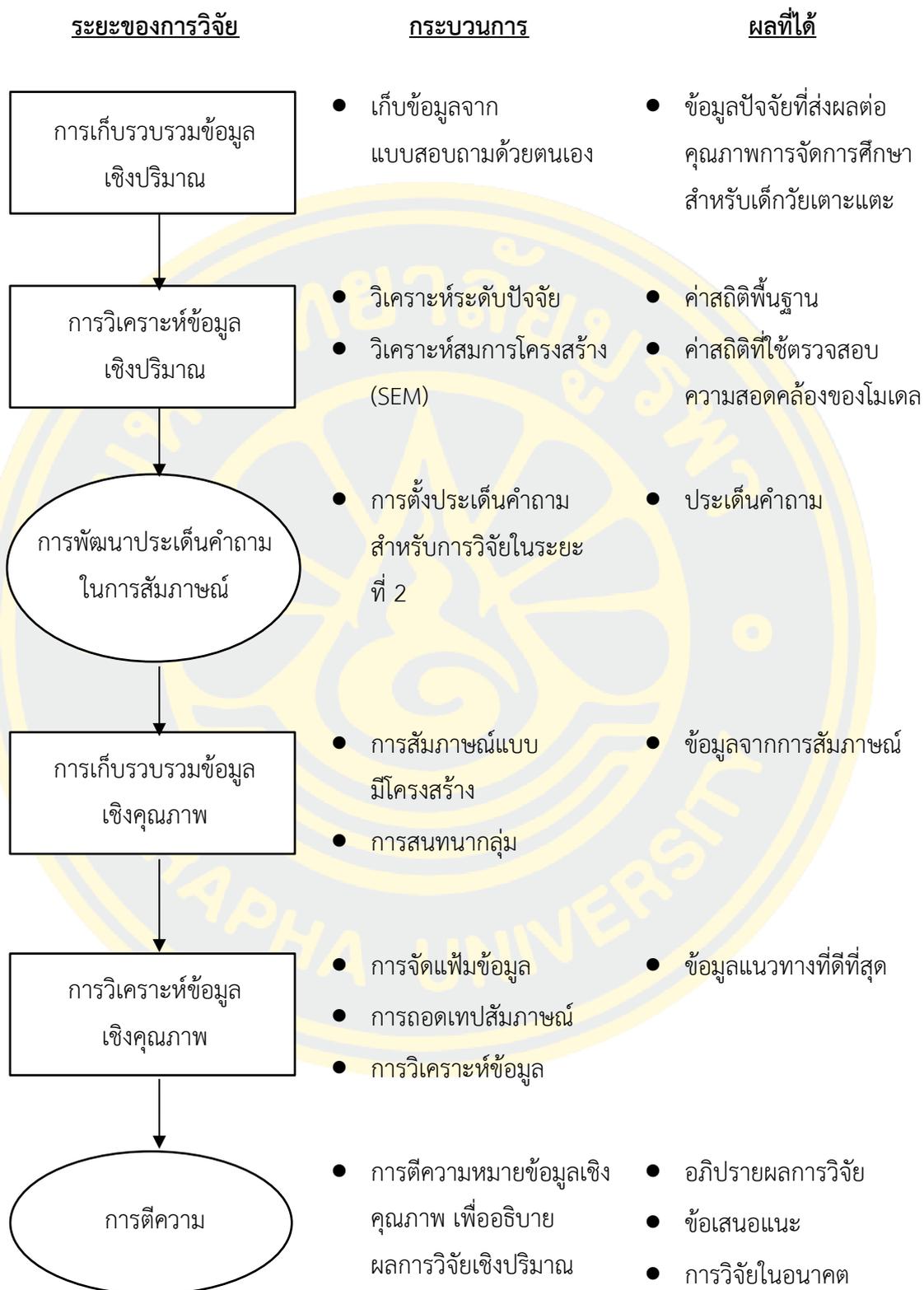
#### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ประกอบด้วยการวิจัย 2 ระยะที่เป็นลำดับต่อกัน ดังภาพที่ 2 เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณแล้วจึงตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยน้ำหนักของการวิจัยจะเน้นที่การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ 3 ข้อแรก ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะตอบ วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่ออธิบายผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 รูปแบบของการวิจัยนี้สามารถแสดงเป็นสัญลักษณ์คือ QUAN → qual (Creswell & Clark, 2011)



ภาพที่ 2 วิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design)

จากภาพที่ 2 ทำให้ได้แนวทางในการออกแบบการวิจัย โดยเริ่มต้นจากการวิจัยในระยษะที่ 1 คือ การสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ทางสถิติ แล้วตามด้วยการวิจัยในระยษะที่ 2 โดยจะใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยษะที่ 1 ในการตั้งประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง และเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยจัดการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้มาตัดสินใจในการเลือกแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะที่ดีที่สุด จากนั้นทำการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกันเพื่ออธิบายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย

## ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยในระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี (2) ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี และ (3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี จำนวน 985 คน ตามข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน ตามข้อเสนอของ Kline (2015) และ Hair et al. (2019) คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งงานวิจัยนี้มีจำนวน 14 ตัวแปร เทียบเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140-280 คน แต่เพื่อลดข้อผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและเพื่อให้โมเดลมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงกำหนดการกลุ่มตัวอย่างที่ 280 คน ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและตรงกับจุดประสงค์ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปคำนวณเพื่อประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเขตพื้นที่เป็นชั้นในการสุ่ม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 98 แห่ง เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) แล้วทำการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ในแต่ละเขตพื้นที่ให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด 280 คน

1.2.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณไว้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและไม่เพียงพอของข้อมูล ซึ่งเกิดจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตั้งใจทำแบบสอบถามหรือตอบไม่ครบทุกฉบับ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเรียบร้อย และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 280 ฉบับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตพื้นที่การศึกษา/อำเภอ	จำนวน อปท.	กลุ่มตัวอย่างที่ได้	
		จำนวน อปท	จำนวนครู
เขต 1			
เมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่	32	8	93
เขต 2			
เกาะจันทร์ บ่อทอง พนัสนิคม พานทอง	37	11	112
เขต 3			
เกาะสีชัง ศรีราชา บางละมุง สัตหีบ	29	7	75
รวม	98	26	280

## ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ตัวแปร และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการประมวลเอกสาร ดังนี้ (1) กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสูตรและคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ของสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.2562 มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 (2) เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ ด้านการศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา

2.2 ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการประมวลงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร ดังนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้บริหาร/ผู้นำการศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบายสู่การปฏิบัติ จรรยาบรรณวิชาชีพครู คุณลักษณะของครูปฐมวัย การสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ เทคนิคในการจัดประสบการณ์ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การวัดและประเมิน

2.3 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ฯ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์ได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก รวม 9 ตัวแปร ทำการกำหนดข้อความบ่งชี้คุณลักษณะของตัวแปรเพื่อเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) ผลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้

ปัจจัย	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อความบ่งชี้คุณลักษณะของตัวแปร	
ด้านผู้บริหาร องค์การ	1. ภาวะผู้นำ	(1) กระตุ้นตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (2) บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ (3) การแสดงออกทางอารมณ์/การควบคุมอารมณ์ (4) ทักษะในการสื่อสาร/ปฏิสัมพันธ์/การปฏิบัติตน	
	2. วิสัยทัศน์	(1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (2) รับฟังความคิดเห็น (3) ให้ความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย (4) กระจายความรับผิดชอบ	
	3. การนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ	(1) แปลงนโยบายจากส่วนกลาง (2) จัดสรรทรัพยากร/งบประมาณ (3) วางแผนงาน/การสั่งการ (4) ร่วมปฏิบัติ/ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	
	ด้านวัฒนธรรม คุณภาพ	4. การทำงานเป็นทีม	(1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในองค์การ (2) มีเป้าหมายร่วมกัน/ทุกคนมีบทบาทในการทำงาน (3) ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน (4) ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงาน/รับผิดชอบร่วมกัน
		5. การพัฒนา บุคลากร	(1) มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน (2) ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครู (3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (4) ส่งเสริมความรู้ที่ได้รับสู่การพัฒนาเด็ก
		6. การสร้างแรงจูงใจ	(1) ยกย่องครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ/ให้รางวัลตามโอกาส (2) ส่งเสริมครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อความบ่งชี้คุณลักษณะของตัวแปร
ด้านจิตวิญญาณ ความเป็นครู	7. ความศรัทธา ในวิชาชีพ	(1) รับผิดชอบในหน้าที่/บทบาทที่ต้องรับผิดชอบ (2) มีเจตคติที่ดีศรัทธาต่ออาชีพครู (3) มีใจรักความเป็นครูมีความมุ่งมั่น (4) มีความภาคภูมิใจ ชยันหมั่นเพียร ในการทำงาน
	8. ความรักเด็ก	(1) ช่วยเหลือให้เด็กได้มีความเจริญก้าวหน้า (2) ดูแลเด็กให้มีความปลอดภัย (3) อยู่กับเด็กด้วยความเต็มใจ (4) ใช้คำพูดกับเด็กด้วยความโอบอ้อม
	9. ความรักงานสอน	(1) ทำการสอนด้วยความสุข (2) สนใจพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย (3) ชอบเล่นิทานให้เด็กฟัง (4) ถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

2.5 กำหนดตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน 5 ตัวแปร แล้วเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลปรากฏผล ดังนี้

## ตารางที่ 7 ตัวแปรคุณภาพการจัดการศึกษา

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อความบ่งชี้คุณลักษณะของตัวแปร
คุณภาพ	1. การเป็นนัก ออกแบบการเรียนรู้	(1) ทักษะในการออกแบบแผนการเรียนรู้ล่วงหน้า (2) ทักษะในออกแบบการเรียนรู้เหตุการณ์เฉพาะหน้า (3) ใช้เทคนิคในการจัดประสบการณ์ (4) ออกแบบกิจกรรมที่ใช้ทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	2. การเป็นนัก สร้างสรรค์พื้นที่การ เรียนรู้	(1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้อบอุ่นเหมือนบ้าน (2) ทักษะในการออกแบบพื้นที่ภายในห้องเรียน (3) ทักษะในการออกแบบพื้นที่เรียนรู้นอกห้องเรียน

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อความบ่งชี้คุณลักษณะของตัวแปร
	3. การเป็น ผู้อำนวยการเล่น	(1) เตรียมการและสนับสนุนการเล่นของเด็ก (2) ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางในการเล่น (3) ให้โอกาสเด็กได้เล่นอย่างมีความสุข สนุกสนาน
	4. การเป็นผู้มองเห็น สภาวะการเรียนรู้	(1) สังเกตพฤติกรรมการแสดงออก/การเรียนรู้ (2) เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับเด็ก (3) สะท้อนผลการเรียนรู้
	5. การเป็นผู้สร้าง รอยเชื่อมต่อ	(1) บทบาทความเป็นพ่อแม่ (2) ให้ความรักเพื่อให้เด็กเปิดใจยอมรับ (3) สร้างความไว้วางใจกับเด็ก (4) เข้าใจในภูมิหลังของเด็ก

**ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถาม จากเอกสาร ตำรา ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือด้านเจตพิสัยและทักษะพิสัย ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2561) การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา ของณัฐภรณ์ หลาวทอง (2561) เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ของอัจตรา ประเสริฐสิน (2564) การพัฒนาเครื่องมือวัดในการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2564)

3.2 วิเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ของปัจจัยย่อยแต่ละตัวแปร ประกอบกับการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ทั้ง 9 ตัวแปร และตัวแปรคุณภาพคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะทั้ง 5 ตัวแปร

3.3 สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน คุณวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์สอนเด็กปฐมวัย โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ตามองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน รวม 9 ตัวแปร ๗ ๗ ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นระดับปฏิบัติของครูเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ตามองค์ประกอบรวม 5 ตัวแปร ๗ ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ

โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นข้อความที่มีความหมายเชิงบวก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ห้าระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีกฎเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ดังนี้ จริงที่สุด, จริงมาก, จริงน้อย, ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย ตามลำดับ ดังตัวอย่าง

#### ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัย ๑

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นตามทัศนคติของท่าน ในประเด็นต่อไปนี้

ข้อ	รายการปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ๑	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการทำงานเป็นทีม					
1.	หน่วยงานให้ทุกคนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ ศพด.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2.		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3.		[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูปฐมวัย/นักการศึกษา ที่จบการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย/การบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face validity) ร่วมกับผู้วิจัย โดยพิจารณาข้อความในคำถามที่จะนำไปใช้กับครูปฐมวัย เพื่อให้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

3.5 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การศึกษาปฐมวัย การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความสอดคล้องของข้อความในแบบสอบถาม กับนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้านเป็นรายข้อ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์	อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.ธิดารัตน์ จันทะหิน	อาจารย์สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.ศศิธร รณะบุตร	อาจารย์สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษาลำปาง

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แสดงหลักฐานค่าอำนาจจำแนกรายข้อ CITC แล้วคัดเลือกข้อคำถามตามจำนวนข้อที่กำหนดไว้ คือ 1 ตัวแปรสังเกตได้มีข้อคำถาม 5 ข้อ แล้วแสดงหลักฐานความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การแสดงหลักฐานคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามด้าน	K	IOC	CITC	Cronbach's Alpha	แปลผล
ผู้บริหารองค์การ	15	0.67 – 1.00	0.44 - 0.77	0.81	เชื่อถือได้
วัฒนธรรมคุณภาพ	15	0.67 – 1.00	0.43 - 0.73	0.84	เชื่อถือได้
จิตวิญญาณความเป็นครู	15	0.67 – 1.00	0.32 - 0.78	0.83	เชื่อถือได้
คุณภาพการจัดการศึกษา	25	0.67 – 1.00	0.29 - 0.70	0.80	เชื่อถือได้

3.7 นำแบบสอบถามจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือถึงนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฐมวัยที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายวิธีการใช้แบบสอบถามแก่ครูทุกคน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในวิธีการตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1, 2 และ 3

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบสอบถามในแต่ละชุดข้อมูล โดยคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนที่ 5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม Jamovi version 2.5.5 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามนำหนักคะแนนแต่ละข้อ และตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่กำหนดไว้

5.2 วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู และคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแปลผลระดับปัจจัยจากคะแนนจากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2557) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ โดยวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

5.5 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.6 วิเคราะห์รูปแบบของโมเดล โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนด ซึ่งมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.7 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรแฝงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดชลบุรี

## **ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

การวิจัยในระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) แล้วทำการวิเคราะห์และจัดการเรียงเรียงข้อมูลเพื่อตัดสินใจในการเลือกแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะที่ดีที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### **ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประเด็นที่สำคัญจากผลการวิจัยในระยะที่ 1**

ในการตั้งประเด็นสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ของการวิจัยแบบผสมวิธี รูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางของ Creswell & Clark (2011) โดยให้พิจารณาจากผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยสรุปประเด็นที่สำคัญจากโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อให้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

### **ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัย (Key Informants) ขั้นตอนนี้ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย การบริหารการศึกษา การศึกษาปฐมวัย หรือสามารถทำหน้าที่อธิบาย ชี้แนะ ชี้แจง ถ่ายทอด หรือให้ข้อคิดเห็นในนำแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ไปใช้ในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในสภาพจริงในบริบทในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และวิธีโยนลูก (Snowball) เพื่อเชื่อมโยงต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นรวม 9 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การศึกษาปฐมวัย ที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย/การบริหารงานการศึกษาปฐมวัย จำนวน 3 คน ได้แก่

ผศ.ดร.ธารณี ทองงอก	อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.เยาวนุช ทานาม	อาจารย์สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์สืบศักดิ์ น้อยดัด	อาจารย์สาขาการศึกษาปฐมวัย สถาบันอาศรมศิลป์

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย ที่เป็นครูผู้สอน/ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาปฐมวัย ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน ได้แก่

ดร.อรัญญา กุฎจอมศรี	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสนามบิน สพป. ขอนแก่น เขต 1
ดร.ศิริมงคล ทนทอง	ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังวารินราษฎร์พัฒนา สพป. นครราชสีมา เขต 3
ดร.นิติธร ปิลวาสน์	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สพป. นครศรีธรรมราช เขต 2

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นนักบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัยไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน

ดร.วิมล จันท์ประภาพ	(อดีต) ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสุนทรภู่ จังหวัดระยอง
ผอ.ชัยวัฒน์ เล็กภูมิพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.หนองอิรุณ จังหวัดชลบุรี
ผอ.ภรรณิราห์ ทองคำดี	(อดีต) ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเชิงดอย จังหวัดเชียงใหม่

### ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการสร้างและกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ หัวเรื่อง คำแนะนำในการสัมภาษณ์ คำถามเบื้องต้น คำถามวิจัยเจาะลึก พื้นที่ในแบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ

3.2 ติดต่อนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย พร้อมกับส่งแนวทางการสัมภาษณ์ก่อน 2-3 สัปดาห์ และไปตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ สรุปเรียบเรียงความคิดเห็น คำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับความสำคัญของเรื่องและสถานการณ์ ตลอดจนความเชื่อ ความหมายต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะที่ควรจะเป็น และแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

3.5 วิเคราะห์ความสำคัญของแนวทางที่มีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะได้ แล้วคัดเลือกแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรีที่ดีที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี (2) ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี (3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (explanatory sequential design) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลในเชิงลึก และเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
$r^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
TLI	หมายถึง	ค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส
RNI	หมายถึง	ค่าดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์
SRMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ

$\beta$	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของการยอมรับสมมติฐานหลัก
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง

### อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

<b>ADMIN</b>	แทน	<b>ผู้บริหารองค์การ</b>
LED	แทน	ภาวะผู้นำ
VISN	แทน	วิสัยทัศน์
POL	แทน	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
<b>CULT</b>	แทน	<b>วัฒนธรรมคุณภาพ</b>
TEAM	แทน	การทำงานเป็นทีม
PERS	แทน	การพัฒนาบุคลากร
MOTI	แทน	การสร้างแรงจูงใจ
<b>SPIR</b>	แทน	<b>จิตวิญญาณความเป็นครู</b>
PROF	แทน	ความศรัทธาในวิชาชีพ
LOVE	แทน	ความรักเด็ก
TEAC	แทน	ความรักงานสอน
<b>QUAL</b>	แทน	<b>คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ</b>
DESI	แทน	การเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้
SPACE	แทน	การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้
PLAY	แทน	การเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเล่น
VISI	แทน	การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้
TRAN	แทน	การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ในระยะของการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ส่วนระยะของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่ออธิบายประเด็นที่สำคัญที่ได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจักนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสี่ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสามส่วนย่อย ตามลำดับดังนี้

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์สอนเด็กปฐมวัย โดยทำการแจกแจงความถี่พบว่า จำนวนครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 280 คน แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก) และข้าราชการ (ครูผู้ช่วย/ครู) ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และ 48.57 ตามลำดับ ในส่วนของคุณวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย (ร้อยละ 62.86) รองลงมาจบการศึกษาปริญญาตรีสาขาอื่น (ร้อยละ 17.86) และส่วนมากมีประสบการณ์สอนเด็กปฐมวัย ในช่วง 10 – 20 ปี (ร้อยละ 46.43) รองลงมาในช่วงต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 38.93) โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
ประเภท	ข้าราชการ (ครูผู้ช่วย/ครู)	136	48.57
ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	144	51.43
คุณวุฒิ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.78
	ปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย	176	62.86
	ปริญญาตรีสาขาอื่น	50	17.86
ประสบการณ์สอน	สูงกว่าปริญญาตรี	49	17.50
	ต่ำกว่า 10 ปี	109	38.93
	10 – 20 ปี	130	46.43
เด็กปฐมวัย	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	41	14.64
	รวม	280	100.00

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู โดยได้นำคะแนนจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยมีดังนี้

### 1.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ พบว่า คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.48$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.47, 4.48$  และ  $4.43$  ตามลำดับ) โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ

ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ		M	SD	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำ				
1.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.46	0.66	มาก
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพมีความเป็นผู้ใหญ่	4.50	0.64	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	4.51	0.62	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสื่อสารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เข้าใจง่าย	4.50	0.66	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	4.40	0.67	มาก
รวม		4.47	0.55	มาก
ด้านวิสัยทัศน์				
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ศพด. ชัดเจน	4.48	0.67	มาก
2.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายพัฒนา ศพด.	4.45	0.67	มาก
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นในการทำ โครงการ/กิจกรรม	4.48	0.72	มาก
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ	4.51	0.66	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้รับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง	4.46	0.69	มาก
รวม		4.48	0.57	มาก
ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ				
1.	ผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติให้ครูเข้าใจง่าย	4.46	0.62	มาก
2.	ผู้บริหารจัดสรรครูตามสัดส่วนของเด็กได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.64	มาก
3.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ ศพด. ได้เพียงพอต่อการ ดำเนินงาน	4.38	0.67	มาก
4.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า	4.45	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ศพด.	4.45	0.70	มาก
รวม		4.43	0.55	มาก
รวมทุกด้าน		4.48	0.52	มาก

### 1.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

ผลการการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ พบว่า คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.43$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างแรงจูงใจ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.39, 4.46$  และ  $4.45$  ตามลำดับ) โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ	M	SD	ระดับ
การทำงานเป็นทีม			
1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำโครงการ/กิจกรรม	4.34	0.71	มาก
2. ทุกคนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ ศพด.	4.38	0.68	มาก
3. ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	4.32	0.75	มาก
4. ทุกคนได้ใช้ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมกับความถนัด	4.41	0.68	มาก
5. ทุกคนมีส่วนในการรับผิดชอบงานและปรึกษากันได้อย่างเปิดเผย	4.48	0.63	มาก
รวม	4.39	0.55	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
1. เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิธีการกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง	4.53	0.60	มากที่สุด
2. จัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการจัดประสบการณ์เด็กวัยเตาะแตะ	4.44	0.75	มาก
3. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	4.44	0.74	มาก
4. ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การเลื่อนวิทยฐานะ	4.48	0.68	มาก
5. ส่งเสริมการนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ	4.39	0.74	มาก
รวม	4.46	0.59	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ	M	SD	ระดับ
ด้านการสร้างแรงจูงใจ			
1. มีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความจริงจัง	4.46	0.69	มาก
2. ให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสอันควร	4.45	0.69	มาก
3. มีนโยบายเชิดชูครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.42	0.71	มาก
ด้าน			
4. กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	4.43	0.69	มาก
5. มีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความถูกต้องเป็นธรรม	4.47	0.68	มาก
รวม	4.45	0.58	มาก
รวมทุกด้าน	4.43	0.52	มาก

### 1.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ พบว่า คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.43$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนรายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความรักเด็ก และด้านความรักงานสอน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.45, 4.41$  และ  $4.42$  ตามลำดับ) โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	M	SD	ระดับ
ด้านความศรัทธาในวิชาชีพ			
1. ครูรับผิดชอบงานการสอนและการดูแลเด็กในห้องเรียนด้วยความเต็มใจ	4.40	0.70	มาก
2. ครูรับผิดชอบงานหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.48	0.67	มาก
3. ครูมีเจตคติที่ดีและศรัทธาในอาชีพครู	4.45	0.64	มาก
4. ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนเด็กและการทำงาน	4.51	0.66	มากที่สุด
5. ครูมีความภาคภูมิใจ ชยันหมั่นเพียร ในการเป็นครู	4.43	0.64	มาก
รวม	4.45	0.54	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	M	SD	ระดับ
<b>ด้านความรักเด็ก</b>			
1. ครูใช้คำพูดที่อ่อนโยน ไพเราะ กับเด็ก	4.49	0.63	มาก
2. ครูแสดงเข้าไปช่วยเหลือเมื่อเด็กเกิดปัญหาหรือร้องไห้	4.46	0.65	มาก
3. ครูห่วงใยและดูแลความปลอดภัยของเด็ก	4.31	0.90	มาก
4. ครูดูแลเด็กในการทำกิจวัตรประจำวันด้วยความเต็มใจ	4.36	0.69	มาก
5. ครูช่วยเหลือให้เด็กได้มีความเจริญก้าวหน้า	4.42	0.69	มาก
รวม	4.41	0.57	มาก
<b>ด้านความรักงานสอน</b>			
1. ครูทำการสอนด้วยความสุข	4.35	0.70	มาก
2. ครูชอบเล่นนิทานให้เด็กฟังเป็นประจำ	4.50	0.67	มากที่สุด
3. ครูให้เด็กได้ทำงานศิลปะอย่างหลากหลาย	4.48	0.64	มาก
4. ครูสนใจพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย	4.29	0.83	มาก
5. ครูเตรียมสื่อต่างๆ มาใช้ในการสอนเป็นประจำ	4.49	0.65	มาก
รวม	4.42	0.54	มาก
รวมทุกด้าน	4.43	0.51	มาก

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ โดยได้นำคะแนนจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเป็นห้าระดับ พบว่า คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.46$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนรายด้าน พบว่า การเป็นออกแบบการเรียนรู้ และการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเล่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ และการเป็นผู้สร้างรอยยิ้มเชื่อมต่อ อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.53, 4.51, 4.41, 4.44$  และ  $4.44$  ตามลำดับ) โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสถิติพื้นฐาน และระดับคุณภาพ ของคุณภาพการจัดการศึกษา

คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ	M	SD	ระดับ
การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้			
1. ครูออกแบบแผนการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าก่อนสอน	4.47	0.58	มากที่สุด
2. ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้/ปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อมีเหตุการณ์เฉพาะหน้า	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ครูใช้เทคนิคที่หลากหลายในการสอนแต่ละครั้ง	4.51	0.57	มาก
4. ครูออกแบบกิจกรรมที่เด็กได้ใช้ทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.45	0.66	มาก
5. ครูออกแบบกิจกรรมที่เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า	4.55	0.62	มากที่สุด
รวม	4.53	0.38	มากที่สุด
การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้			
1. ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้อบอุ่นเหมือนบ้าน	4.43	0.64	มาก
2. ครูจัดมุมประสบการณ์ภายในห้องเรียนอย่างน้อย 3 มุม	4.29	0.73	มาก
3. ครูปรับเปลี่ยน ของเล่นในมุมตามความสนใจของเด็ก	4.51	0.61	มากที่สุด
4. ครูจัดพื้นที่อ่านหนังสือนิทานที่เด็กได้อ่านอย่างอิสระ	4.38	0.77	มาก
5. ครูจัดพื้นที่ให้เด็กเล่นกลางแจ้งนอกห้องเรียนอย่างอิสระ	4.47	0.64	มาก
รวม	4.41	0.53	มาก
การเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเล่น			
1. ครูเตรียมสถานที่เล่น บรรยากาศ ให้ได้รับประสบการณ์ตรง	4.49	0.63	มาก
2. ครูเปิดโอกาสให้เด็กเป็นศูนย์กลางในการเล่นตามความสนใจ	4.47	0.62	มาก
3. ครูเพิ่มความท้าทายโดยออกแบบกิจกรรมการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย	4.56	0.60	มากที่สุด
4. ครูจัดหา ปรับเปลี่ยน อุปกรณ์การเล่น สื่อการเล่นให้เด็ก	4.49	0.62	มาก
5. ครูสังเกตพฤติกรรมการเล่นของเด็กโดยไม่แทรกแซงการเล่น	4.53	0.60	มากที่สุด
รวม	4.51	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ	M	SD	ระดับ
การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้			
1. ครูสังเกตพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกถึงการเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ	4.53	0.67	มากที่สุด
2. ครูนำผลการสังเกตแล้วต่อยอดการเรียนรู้กับเด็กได้	4.43	0.66	มาก
3. ครูรู้ว่าเด็กทำอะไรได้แค่ไหน มีวิธีการเรียนรู้อย่างไร	4.38	0.78	มาก
4. ครูตั้งคำถามเพื่อขยายการเรียนรู้ของเด็กขณะทำกิจกรรม	4.43	0.67	มาก
5. ครูอ่านเด็กออกโดยสังเกตจากสีหน้า แววตา ท่าทาง ถ้อยคำที่เด็กพูดออกมา	4.41	0.76	มาก
รวม	4.44	0.57	มาก
การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ			
1. ครูแสดงออกถึงบทบาทความเป็นพ่อแม่เมื่ออยู่กับเด็ก	4.45	0.59	มาก
2. ครูแสดงออกถึงการให้ความรักเพื่อให้เด็กเปิดใจยอมรับ	4.45	0.58	มาก
3. ครูแสดงออกถึงการสร้างความไว้วางใจกับเด็ก	4.53	0.59	มากที่สุด
4. ครูทำความรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อเข้าใจในภูมิหลัง	4.37	0.63	มาก
5. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัวของเด็กเมื่อมาส่ง	4.39	0.70	มาก
รวม	4.44	0.36	มาก
รวมทุกด้าน	4.46	0.34	มาก

### ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสองส่วนย่อย ตามลำดับดังนี้

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ของข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์รวมระหว่างความเบ้และความโด่ง หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้าง โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

##### 3.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) โดยผู้วิจัยได้ปรับคะแนนตัวแปรสังเกตได้ให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานพิสัยอยู่ระหว่าง 1 - 5 และทำการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบของทั้งความเบ้และความโด่ง ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษามีค่าอยู่ระหว่าง 4.39 ถึง 4.53 การกระจายตัวของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.59 เมื่อพิจารณาจากความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -1.35 ถึง -0.36 และค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.44 ถึง 2.37 ซึ่งถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยเกณฑ์ความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ได้โค้งปกติ ต้องมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2563, หน้า 6) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงไม่เบ้หรือโด่งจนผิดปกติ จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้	M	SD	Sk	Ku
ภาวะผู้นำ (LED)	4.47	0.55	-1.25	2.27
วิสัยทัศน์ (VISN)	4.48	0.57	-1.35	2.17
การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POL)	4.43	0.55	-1.09	1.30
การทำงานเป็นทีม (TEAM)	4.38	0.55	-0.67	0.14
การพัฒนาบุคลากร (PERS)	4.46	0.59	-1.14	1.28
การสร้างแรงจูงใจ (MOTI)	4.45	0.58	-1.18	1.53
ความศรัทธาในวิชาชีพ (PROF)	4.45	0.54	-1.23	2.31
ความรักเด็ก (LOVE)	4.41	0.57	-1.10	1.35
ความรักงานสอน (TEAC)	4.42	0.54	-1.27	2.37
นักออกแบบการเรียนรู้ (DISI)	4.53	0.38	-0.54	-0.08
นักสร้างสรรค์พื้นที่ (SPACE)	4.41	0.53	-1.06	1.13
ผู้อำนวยการเล่น (PLAY)	4.51	0.45	-1.12	1.77
ผู้มองเห็นสถานะ (VISI)	4.44	0.57	-1.31	2.06
ผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ (TRAN)	4.44	0.36	-0.36	-0.44

### 3.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลจะไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) โดยผลการตรวจสอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร รวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 91 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.83 โดยมี 90 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มี 1 คู่ คือ DISI กับ TRAN ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ VISN กับ LED ( $r = 0.83$ ) และน้อยที่สุดคือ DISI กับ TRAN ( $r = 0.19$ ) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่แล้ว พบว่าไม่มีคู่ความสัมพันธ์ใดมีค่าเกิน 0.85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง

(Kline, 2005) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า  $\chi^2 = 3689.45$  สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy ซึ่งได้ค่า MSA = 0.95 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้ และยังไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	LED	VISN	POL	TEAM	PERS	MOTI	PROF	LOVE	TEAC	DESI	SPACE	PLAY	VISI	TRAN
LED	—													
VISN	0.83	—												
POL	0.81	0.82	—											
TEAM	0.78	0.73	0.74	—										
PERS	0.76	0.70	0.71	0.72	—									
MOTI	0.79	0.78	0.80	0.75	0.79	—								
PROF	0.79	0.75	0.74	0.77	0.74	0.78	—							
LOVE	0.73	0.71	0.68	0.73	0.73	0.72	0.79	—						
TEAC	0.75	0.70	0.72	0.67	0.73	0.75	0.76	0.73	—					
DESI	0.44	0.34	0.41	0.38	0.41	0.39	0.39	0.39	0.62	—				
SPACE	0.71	0.67	0.69	0.68	0.69	0.70	0.71	0.71	0.74	0.41	—			
PLAY	0.53	0.50	0.55	0.58	0.52	0.54	0.57	0.56	0.55	0.33	0.71	—		
VISI	0.71	0.71	0.68	0.63	0.66	0.71	0.75	0.67	0.70	0.36	0.71	0.54	—	
TRAN	0.33	0.28	0.25	0.28	0.29	0.26	0.33	0.33	0.32	0.19	0.35	0.26	0.29	—

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sample Adequacy: MSA = 0.95  
Bartlett's Test of Sphericity:  $\chi^2 = 3689.45$  Significance: 0.001

### 3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นการตรวจสอบโมเดลที่ได้พัฒนาจากพื้นฐานทางทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ สำหรับการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการตรวจสอบโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าพบว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแก้ไขโมเดลให้มีความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลสมการโครงสร้างบางคู่มีความสัมพันธ์กันได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและแนวคิด โดยผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.2.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง

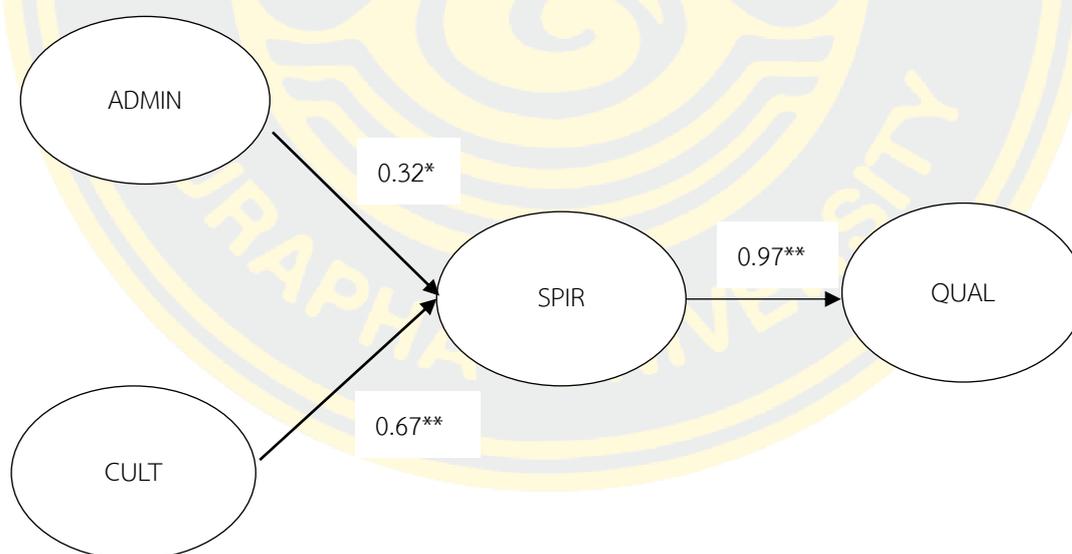
การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยงานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 และมีตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์พิจารณา  $N > 250$  และ จำนวนตัวแปร  $12 < m < 30$  ของ Hair et al. (2019) ในการพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของโมเดล นำเสนอได้ดังนี้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับโมเดล พบว่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ 269.81 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 แต่ไม่ต้องพิจารณา เพราะค่าไคสแควร์มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปร ยิ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรมาก ค่าไคสแควร์มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2019) SRMR มีค่าเท่ากับ 0.03 CFI มีค่าเท่ากับ 0.95 และ TLI มีค่าเท่ากับ 0.95 ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ส่วน RNI มีค่าเท่ากับ 0.93 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.10 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันได้ โดยในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่าเสนอแนะจากดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบโมเดลที่ปรับแล้ว พบว่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ เท่ากับ 145.43 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 CFI มีค่าเท่ากับ 0.98 TLI มีค่าเท่ากับ 0.97 RNI มีค่าเท่ากับ 0.98 SRMR มีค่าเท่ากับ 0.02 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.06 ซึ่งค่าดัชนีเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 16 และภาพที่ 4

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์ พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าที่ได้	แปลผล	ค่าที่ได้	แปลผล
1. ค่า $\chi^2$	-	269.81	ผ่านเกณฑ์	145.43	ผ่านเกณฑ์
2. ค่า CFI	> 0.94	0.95	ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า TLI	> 0.94	0.95	ผ่านเกณฑ์	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า RNI	> 0.94	0.93	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า SRMR	< 0.08	0.03	ผ่านเกณฑ์	0.02	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า RMSEA	< 0.07	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.06	ผ่านเกณฑ์



ภาพที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

### 3.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีค่าอยู่ในช่วง 0.37 ถึง 0.94 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกค่า และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.04 ถึง 0.35 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงในสมการปัจจัยทุกตัวมีคุณภาพผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		$\beta$	SE	t	$r^2$
ADMIN	LED	0.94	-	-	0.89
	VISN	0.89	0.04	24.78***	0.84
	POL	0.87	0.04	23.62***	0.79
CULT	TEAM	0.85	-	-	0.69
	PERS	0.85	0.06	18.71***	0.75
	MOTI	0.89	0.05	20.33***	0.82
SPIRI	PROF	0.92	-	-	0.79
	LOVE	0.85	0.05	21.73***	0.71
	TEAC	0.85	0.04	21.39***	0.76
QUAL	DESI	0.45	-	-	0.25
	SPACE	0.84	0.33	7.79***	0.70
	PLAY	0.65	0.24	7.06***	0.42
	VISI	0.84	0.35	7.79***	0.69
	TRAN	0.37	0.15	5.07***	0.14

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

### 3.2.3 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ค่าอิทธิของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

การวิเคราะห์ค่าอิทธิของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของตัวแปรปัจจัย โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝง พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู (SPIR) เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (QUAL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.97 ขณะที่ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (QUAL) ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การ (ADMIN) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (QUAL) โดยส่งผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIR) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.31 และวัฒนธรรมคุณภาพ (CULT) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (QUAL) โดยส่งผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIR) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.65 โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าอิทธิของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรปัจจัย		
		ADMIN	CULT	SPIR
SPIR	ทางตรง	0.32	0.67	-
	ทางอ้อม	-	-	-
	รวม	0.32	0.67	-
QUAL	ทางตรง	-	-	0.97
	ทางอ้อม	0.31	0.65	-
	รวม	0.31	0.65	0.97

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัย เตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการอธิบายผลการศึกษาและหาแนวทางพัฒนา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผล คุณภาพการศึกษา แล้วสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนา ตามลำดับดังนี้

##### ประเด็นปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า : ผู้บริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกประเภท ล้วนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เริ่มรับเด็กเข้าศึกษาตั้งแต่อายุ 2 ปี จนถึงขั้นสูงสุดก่อนเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งถ้าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางที่ดี ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ตั้งใจสอนและดูแลเด็กวัยเตาะแตะด้วยความรัก ส่งผลให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้นหน่วยงานที่จัดการศึกษาท้องถิ่นตั้งแต่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้อง “พัฒนานักบริหารให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา” โดยควรพัฒนาสมรรถนะการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาให้มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังข้อมูลที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เหล่านี้

“ผู้บริหารเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนงานการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งถ้าเป็นนักบริหารที่ดีย่อมส่งผลให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 คนที่ 1

“ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ บริหารคนในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ย่อมส่งผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะถ้าครูทำงานอย่างมีความสุข ครูก็จะตั้งใจสอนเด็ก แล้วคุณภาพเด็กก็จะดี”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 คนที่ 3

“ผู้บริหารเป็นผู้นำพาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ ครูทุกคนต้องการผู้บริหารที่เป็นคนดี มีวิสัยทัศน์ ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนั้นการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 คนที่ 2

### ประเด็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า : วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมในองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมได้ โดยวัฒนธรรมคุณภาพจะเป็นบรรยากาศที่คนในองค์การมีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย ครูได้ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการจัดประสบการณ์ รวมถึงการทำงานในหน้าที่ด้านต่าง ๆ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือชื่นชมตามโอกาสที่สมควร ซึ่งเมื่อผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การดี ครูก็มีความสุขในการทำงานกับเด็ก และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้นผู้บริหาร บุคลากรของหน่วยงานสำนัก/กองที่มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้อง “ร่วมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การ” โดยหน่วยงานควรส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปลุกฝังให้ครูรักในองค์การและมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างค่านิยมที่ดีของศูนย์พัฒนาเด็ก รมรงค์ให้ครูปฏิบัติตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง เพื่อหล่อหลอมให้เกิดแนวทางการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์การที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังข้อมูลที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เหล่านี้

“วัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพจะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน  
อยากที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในทางกลับกันถ้าวัฒนธรรมองค์การไม่ดี คนก็ไม่อยาก  
ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพของงาน”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 คนที่ 2

“ครูทุกคนต้องการอยู่ในหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมคุณภาพที่ดี มีความสามัคคี  
ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพจากผู้บริหาร/หน่วยงาน  
ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ก็จะมีใจในการทำงานอย่างเต็มที่”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 คนที่ 1

“ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้วัฒนธรรมในองค์การเป็นไปในทิศทางใด  
โดยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ จะสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การได้  
ส่งผลให้ครูทำงานร่วมกันด้วยความตั้งใจ นำพาเป้าหมายขององค์การสำเร็จ”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 คนที่ 3

### ประเด็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า : ครูปฐมวัยที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานกับเด็กด้วยความรักและมีความอดทนในวิชาชีพ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเด็ก เข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของเด็ก รัก ดูแล สนใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก แสดงบทบาทเหมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเพื่อสร้างรอยเชื่อมต่อย่างราบรื่นระหว่างบ้านกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การปลูกฝังให้ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูจึงมีความสำคัญมาก เพราะถ้าครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ จะทำงานด้วยความสุขความเต็มใจ ในการให้ความรักและดูแลเด็กวัยเตาะแตะ มีใจรักงานสอนและมีใจที่จะจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เต็มใจที่จะดูแลเด็กให้ความปลอดภัยทั้งกายและใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้นหน่วยงานที่จัดการศึกษาท้องถิ่นตั้งแต่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้อง “ปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูผู้มุ่งมั่นพัฒนาเด็ก” โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สร้างความตระหนักให้ครูเกิดจิตสำนึกรักและศรัทธาในวิชาชีพ จัดกิจกรรมให้ได้พบทวนบุคลิกภาพและสะท้อนความเป็นครูของตัวเอง ดังข้อมูลที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เหล่านี้

“ครูปฐมวัยที่สอนเด็กวัยเตาะแตะต้องแสดงบทบาทเป็นพ่อแม่เพื่อให้เด็กไว้วางใจอยากที่จะมาเรียน ทำให้เด็กสามารถก้าวข้ามรอยเชื่อมต่อย่างราบรื่น ครูจึงต้องรักในอาชีพ รักเด็ก รักงานสอนเด็ก และมีความอดทน”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 คนที่ 2

“ครูปฐมวัยนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญรองจากผู้ปกครองและครอบครัว เป็นบุคคลผู้วางรากฐานการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะให้พร้อมเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ปูพื้นฐานความรู้เชิงวิชาการแก่เด็กเป็นด่านแรก”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 คนที่ 1

“ครูที่สอนอยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กล้วนเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะในแต่ละวันมีหลายบทบาทหลายหน้าที่ ทั้งต้องดูแล สอนวิชาการ สอนใช้ชีวิต เพื่อให้เด็กช่วยเหลือตัวเองได้ มีพัฒนาการสมวัย เพื่อที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 คนที่ 3

### ประเด็นคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า : ครูปฐมวัยที่สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเป็นผู้มีทักษะ ความสามารถในการจัดประสบการณ์ รวมถึงต้องมีความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยเป็นอย่างดี โดยรู้ถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็ก มีทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเล่านิทาน การจัดมุมประสบการณ์ การเป็นผู้อำนวยการเล่น การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แล้วสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการสอนเด็กได้จริง เด็กจะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถสร้างรอยเชื่อมต่อให้เด็กไว้วางใจเหมือนเป็นคนในครอบครัว ซึ่งถ้าครูมีคุณลักษณะที่กล่าวมายังส่งผลให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ดังนั้นหน่วยงานที่จัดการศึกษาท้องถิ่นตั้งแต่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้อง “ส่งเสริมความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นครูปฐมวัยหัวใจใหม่” โดยผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้มีริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาเด็ก ให้ครูมีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ เพิ่มเติมใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา ตำรา อย่างต่อเนื่อง ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์กับเด็กปฐมวัยและพัฒนาตนเองนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ดังข้อมูลที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เหล่านี้

“ครูปฐมวัยหัวใจใหม่จะต้องเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ สร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็ก ต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้อำนวยการเล่น โดยสนับสนุนเตรียมพื้นที่ให้เด็กเล่นเปลี่ยนโลก”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 คนที่ 3

“การพัฒนาครูให้สอนเก่งโดยเฉพาะครูที่สอนเด็กเล็ก จะต้องพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับวัยเด็ก สามารถออกแบบการเรียนรู้เฉพาะหน้าในขณะที่สอน รู้ถึงพัฒนาการ พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งครูต้องมีทักษะในการสังเกตเด็กว่าเขาสนใจเรียนเรื่องอะไร มีปัญหาอย่างไร และต้องการให้ครูช่วยเหลืออย่างไร ”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 คนที่ 1

“ครูอนุบาลที่มีความรู้ศาสตร์วิชาการศึกษาศาสตร์ปฐมวัยโดยรู้ลึก รู้จริง แล้วนำความรู้มาใช้สอนเด็กที่ตนเองรับผิดชอบ จะส่งผลให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย”

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 คนที่ 3

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (explanatory sequential design) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลในเชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี (2) ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี (3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี จำนวน 350 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกแบบแบบเจาะจง (Purposive sampling) และวิธีโยนลูก (Snowball) ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู และคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยจะใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณในการตั้งประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปเป็นสามตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านประกอบด้วย ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวิสัยทัศน์ และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านประกอบด้วย ความศรัทธาในวิชาชีพ ความรักเด็ก และความรักงานสอน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านประกอบด้วย การเป็นนักร้องแบบการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเล่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ และการเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ภายหลังดำเนินการปรับ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2 = 145.43$  , CFI = 0.98 , TLI = 0.97, RNI = 0.98, SRMR = 0.02 และ RMSEA = 0.06

4. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย (1) พัฒนานักบริหารให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา (2) ร่วมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร (3) ปลุกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูผู้มุ่งมั่นพัฒนาเด็ก และ (4) ส่งเสริมความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นครูปฐมวัยหัวใจใหม่

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นสี่ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินงานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้จัดการศึกษาได้คุณภาพ มีทักษะในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ มุ่งสร้างความสำเร็จ มีความใฝ่รู้ เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดีมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความมุ่งมั่น และสามารถสร้างความร่วมมือและประสานกับทุกฝ่าย เพื่อให้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 51) ซึ่งสอดคล้องกับ Cheng (2022, p.107) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานร่วมกับคนในองค์การ ที่มุ่งสร้างคนมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับคน ใช้นุขยสัมพันธ์ สื่อสารระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศ บริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารองค์การในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม สื่อสารเชิงบวกสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูด้วยความเสมอภาค เป็นนักสร้างสรรค์ นักสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ ริเริ่มงาน สร้างความร่วมมือ สร้างพลังเชิงบวก แรงบันดาลใจให้กับครู สามารถนำพาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่เป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างคนในองค์การ ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะต้องนำพาองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ สามารถชักนำให้คนในองค์การมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดี (คชา ประณีตพลกรัง, 2564, หน้า 22-26) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ตีปุ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดยมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ มีเป้าหมายในการทำงานไว้

อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นไว้วางใจในความสามารถ อยากรู้อุทิศตนทำงาน รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร เกิดแรงบันดาลใจต่อการทำงาน ส่งผลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบรรจบ จันทรทีและคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2 วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วางแผนพัฒนา รับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นเพื่อให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นำพาให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2546) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิการ์ เรมอนต์ (2559) ที่ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจาตุรงค์ ยตะโคตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลประสิทธิภาพผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

1.1.3 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสำคัญมากที่จะทำการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ หากนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ย่อมไม่เกิดประโยชน์ ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย เป็นความสามารถที่จะผลักดันให้ครูทำงานตามกลไก ให้บรรลุผลตาม

นโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย เป็นโอกาสที่จะนำการตัดสินใจเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง หากมีแนวทางวิธีการที่เหมาะสม ก็สามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564, หน้า 179) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันตนา มาใหญ่ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการนำนโยบายการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนำนโยบายการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบายเฉพาะ การมีมาตรฐานในการสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย การที่ชุมชนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ภาวะเียบขัดเจน และกลไกขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของครูที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทิศทางเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน วัฒนธรรมคุณภาพจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์การเป็นอย่างมาก จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการดำเนินงานให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2557, หน้า 24) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน จนเกิดความผูกพันลึกซึ้งต่อองค์การ ทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลของงาน หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมคุณภาพที่เข้มแข็ง การพัฒนางานในด้านใดก็ย่อมประสบความสำเร็จได้ง่าย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงพร อุดรพันธ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพราะว่าการที่มึการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจ จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน และยังพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยอมรับในความแตกต่างเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งวัฒนธรรมคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.2.1 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ต้องอาศัยความพยายาม การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของครู และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ Johnson, & Johnson (2016) ที่กล่าวไว้ว่า ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดี จึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาทีมงาน การสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเป็นผู้นำ การสร้างความร่วมมือ และการติดตามผล โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้รับทราบไปในทิศทางเดียวกัน ต้องเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมทุกคนเห็นความสำคัญของการเสียสละ และความสำคัญของงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว

1.2.2 การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ความสามารถให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องสม่ำเสมอต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้พัฒนาการจัดประสบการณ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ (2564, หน้า 340) ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การ ผ่านการให้การศึกษา ฝึกอบรมพัฒนา และเรียนรู้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรในองค์การให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญกับตัวบุคลากร ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ควรปรับพฤติกรรมและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนา โดยองค์กรควรชี้ให้เห็นความสำคัญความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง โดยการหารูปแบบหรือกิจกรรมในการปรับพฤติกรรม และสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2.3 การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยครูที่ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และความอดสาหัส ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจ มีความตั้งใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนงานให้เดินหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยทีมงานที่มีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้น การทำงานย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ (2563, หน้า 425) ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจะต้องรู้จักการจูงใจ โดยหาแรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการด้านร่างกาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เพราะว่าความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นครูจะต้องมีความรับผิดชอบในงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาประสบผลความสำเร็จ

1.3 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตใจและการกระทำที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี เสียสละ อดทน รับผิดชอบ รู้บทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ รักและเมตตาช่วยเหลือต่อศิษย์ เข้าใจเคารพเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับรัตนวดี รอดภิรมย์ (2565) ที่กล่าวไว้ว่าครูปฐมวัยนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญรองจากผู้ปกครองของเด็ก ในฐานะบุคคลผู้วางรากฐานการพัฒนาเด็กให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงเป็นผู้ที่ปูพื้นฐานความรู้เชิงวิชาการแก่เด็กเป็นด่านแรก ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี อันเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของเด็ก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งสร้างคุณลักษณะของครูปฐมวัยให้มีความเป็นครูผู้มุ่งมั่นมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยไม่ท้อแท้ท้อถอยต่ออุปสรรค และมีความพร้อมที่จะสร้างความเจริญและความสุขแก่เด็กเสมอ และสอดคล้องกับสุมน อมรวิวัฒน์ (2534, หน้า 33-38) ได้กล่าวถึงการเตรียมครูให้มีจิตวิญญาณเพื่อไปทำงานกับเด็กปฐมวัย จะต้องมียุทธศาสตร์ของความเป็นครู ต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเจริญสมกับความเป็นครู 4 ประการ คือ กายภาวนา ศิลภาวนา จิตตภาวนา ปัญญาภาวนา ซึ่งคุณลักษณะจิตวิญญาณความเป็นครูปฐมวัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความศรัทธาในวิชาชีพ ความรักเด็ก และความรักงานสอน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.3.1 ความศรัทธาในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความรู้สึกที่ดีมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำด้วยความสุข ความเต็มใจ รับผิดชอบในบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู มีใจรักความเป็น

ครูจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อุตุน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ให้ความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อเด็กปฐมวัยอย่างเสมอหน้า ครองตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ มุ่งหวังให้เด็กเป็นคนดี มีพัฒนาการสมวัยเต็มตามศักยภาพ อยู่อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทัศนาประสานตรี (2562) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ จะสอนดีส่งเสริมให้บุคคลเจริญเติบโตและมีความเจริญงอกงาม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความภูมิฐาน มีคุณธรรมจริยธรรมดี เป็นแบบอย่างที่ดี และทำหน้าที่สอน อบรมศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิราภรณ์ ศรีผา และคณะ (2564) ได้ศึกษาอนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572) ผลการศึกษาพบว่า อนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยต้องมีความรักศรัทธาในวิชาชีพครูและอุทิศตนอย่างเต็มเปี่ยมต่อวิชาชีพของตนเอง ปฏิบัติตนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู วางตนอยู่ในศีลธรรมอันดี รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน ประหยัด ยึดมั่นในสัมมาอาชีพ รักความยุติธรรม มีความสามัคคี และความมานะอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง

1.3.2 ความรักเด็ก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความอาทรศิษย์ มีความรักเด็ก เมตตา เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์ ทำหน้าที่ดูแลและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันให้เหมาะสมกับเด็ก เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย ปฏิบัติต่อเด็กด้วยคำพูดและวิธีการที่อ่อนโยน ทำให้เด็กรู้สึกว่ามีผู้ให้ความรักความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทักษะทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความเจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 37-40) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยลักษณ์ พุกกะวัน (2565) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทการเป็นแม่พิมพ์ที่ดีเพื่อช่วยสร้างเด็กปฐมวัยที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญ และ ด้านบุคลิกภาพ โดยต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การที่ครูปฐมวัยมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างให้เด็กซึมซับยึดถือเป็นตัวอย่าง พฤติกรรมหล่อหลอมไปเป็นบุคลิกภาพของเด็กในที่สุด

1.3.3 ความรักงานสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรักงานสอน สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจ รู้จักวิธีถ่ายทอดที่ทำให้เด็กวัยเตาะแตะเข้าใจง่าย เรียนด้วยความสุขและรับรู้สาระในศาสตร์ที่ครูสอน ทำหน้าที่เล่านิทาน เตรียมงานศิลปะ จัดกิจกรรมประจำวันให้เหมาะสมกับเด็ก ทำให้เด็กมีประสบการณ์ตรงกับเรื่องนั้นด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ให้เด็กรู้สึกอบอุ่นคุ้นเคยเหมือนอยู่บ้าน และ

เรียนรู้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายที่กำหนด อำนวยการเล่นโดยสนับสนุนการเล่นของเด็กเป็น ศูนย์กลาง ดูแลและสร้างโอกาสให้เด็กได้เล่นอย่างมีความสุข สนุกสนานปลอดภัย สร้างสรรค์ จินตนาการอย่างอิสระตามวัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทิยา ไทยสมบูรณ์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน 5 จังหวัด ชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการสอนด้านเนื้อหาและการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ ความรู้ในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาการผู้เรียน การใช้เกณฑ์ตัดสินพัฒนาการของผู้เรียน การจัด ประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับเด็ก จิตวิทยา เด็ก การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ๆ การวางแผนการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละด้าน

## 2. ผลการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการที่ครูปฐมวัยจัดประสบการณ์ให้กับเด็กวัยเตาะแตะได้เป็นอย่างดี ย่อมเป็นผลมาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ ที่ทำให้เด็กมี ประสบการณ์ตรงกับเรื่องนั้นได้ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สนับสนุนการเล่นอย่างมีเป้าหมาย มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก และมีองค์ ความรู้ที่จำเป็น เช่น ความรู้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ศาสตร์การสอนรูปแบบต่าง ๆ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเด็กในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 โดยครูต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาพัฒนาการ เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การ สอน การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อ บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด พัฒนา ผู้เรียนตามศักยภาพ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับคุณลักษณะของครู ปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ที่ครูต้องส่งเสริมพัฒนาการของเด็กใน ลักษณะบูรณาการ ปฏิบัติต่อเด็กด้วยคำพูดและวิธีการที่อ่อนโยน สังเกตและบันทึกพฤติกรรม พัฒนาการด้านต่าง ๆ จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน (สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา, 2561, หน้า 37-40) ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็น คุณลักษณะของครูในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ประกอบด้วย การเป็นนักร้องแบบ การเรียนรู้ การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้มองเห็น สภาวะการเรียนรู้ และการเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยสามารถออกแบบการเรียนรู้ให้เด็กวัยเตาะแตะได้พัฒนาโดยองค์รวม สอดคล้องกับความพร้อม ความสนใจ ความสามารถ เป็นกิจกรรมที่หลากหลายได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง บูรณาการสิ่งที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งสอดคล้องกับเยาเวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 118) ที่กล่าวไว้ว่าการออกแบบการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นลักษณะการบูรณาการผ่านการเล่นด้วยการลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลายสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก เหมาะสมกับความสนใจความต้องการ ให้เด็กได้มีโอกาสคิด ทำ แก้ปัญหา เน้นการปฏิบัติและได้ร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด สอดคล้องกับสีบศักดิ์น้อยดี (2564, หน้า 5-6) ที่กล่าวไว้ว่าครูนักออกแบบการเรียนรู้ เชื่อมันว่าเด็กสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และศรัทธาในธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก แล้วออกแบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงใจเด็ก โดยระลึกอยู่เสมอว่าจะทำอย่างไรให้เด็กมีประสบการณ์ตรงกับเรื่องนั้นได้มากที่สุด โดยครูเพียงเตรียมความรู้ที่เด็กต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรจักร สุขลิม (2562) ได้ศึกษากระบวนการบทสนทนาใหม่ ด้านนโยบายทางการศึกษากับการพัฒนาคูเด็กปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการสอน ต้องพัฒนาคูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การทำโครงการ การวัดผลและประเมินผลการเรียน การจัดทำและใช้สื่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้

2.2 การเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยสามารถสร้างสรรค์พื้นที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก จัดการพื้นที่ วัสดุอุปกรณ์ ของเล่นในมุมประสบการณ์เหมาะสมกับการเรียนรู้ ทำให้เด็กมีการพัฒนาสมองได้เป็นอย่างดีทำกิจกรรมได้อย่างราบรื่น เพิ่มโอกาสในการเล่นของเด็กและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อันจะส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กได้ดี โดยครูนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ ต้องรู้และเข้าใจพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก สร้างพื้นที่ให้เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้มากขึ้น จากการเข้าไปเล่นในพื้นที่นั้น ๆ โดยที่ครูไม่ต้องสอน (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับธิดา พิทักษ์สินสุข (2561, หน้า 114-127) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน โดยสภาพแวดล้อมเป็นครู ไม่สอนแต่เรียนรู้ เด็กนั้นเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เขาจะเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เป็นการเรียนรู้แบบที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่ม มีอิสระในการวางแผน เลือกลง และตัดสินใจด้วยตัวเองได้ลองผิดลองถูก สอดคล้องกับสุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ (2550) ที่กล่าวไว้ว่า การออกแบบพื้นที่และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เด็ก โดยสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน อบอุ่น และปลอดภัย เพื่อให้เด็กได้สืบคลาน เดิน วิ่ง เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างอิสระสามารถเรียนรู้ประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยสำคัญในการเอื้อต่อการพัฒนาเด็กอย่างมาก

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิถมล วงศ์อินพ้อ และสธิพร เซาว์นชัย (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก เพราะหน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยครุมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ที่สอดคล้องหลักสูตรปฐมวัย ครอบคลุมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยมีเป้าหมายที่ว่า สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมสวยงาม สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบทบาทของครูปฐมวัยในการอำนวยความสะดวก โดยเตรียมเด็กให้กล้าที่จะเรียนรู้ไปสู่กิจกรรมที่ทันต่อยุคสมัยในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบรวมไปถึงการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า การเล่นนำไปสู่การเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม การเล่นที่เหมาะสมต่อพัฒนาการและมีความท้าทายจะทำให้เด็กเกิดความสนใจอยากที่จะเล่น ช่วยให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Gopnik, Meltzoff, & Kuhl (1999) ที่กล่าวไว้ว่าการเล่นถือว่าเป็น “งาน” สำหรับเด็ก เด็กเกิดมาเพื่อเรียนรู้ผ่านการเล่น และเป็นตัวช่วยส่งต่อความรู้และทักษะ ทำให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมในโลกได้อย่างสมบูรณ์ เป็นกระบวนการที่มีผลช่วยส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน และยังถือเป็นสัญลักษณ์ของการถ่ายทอดประสบการณ์ของเด็ก โดยครูต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (play worker) ที่สนับสนุนการเล่นของเด็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ดูแลเด็กเล่น และเล่นสนุกสนานไปกับเด็กในบางครั้ง อำนวยความสะดวกให้เกิดความสุข เพลิดเพลิน ปลอดภัย ได้ปลดปล่อยผ่อนคลายภาวะกดดันภายในด้วยตัวเอง (สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ, 2565) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณัญญา อีระธนานนท์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเล่นสื่อวัสดุปลายเปิดที่มีต่อทักษะความสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูเป็นผู้จัดเตรียมสภาพแวดล้อม จัดสรรพื้นที่และเวลา ฝึกร้องเพลง มีส่วนร่วมในการเล่นโดยตามความคิดหรือจินตนาการของเด็ก ชี้แนะต่อยอดการเรียนรู้ในการเล่นรูปแบบเดิม ให้มีความแปลกใหม่มากขึ้น เข้าใจช่วงเวลาเล่นของเด็ก ไม่ควบคุมการเล่นของเด็ก เป็นตัวอย่างในการเล่นที่ดี เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่

2.4 การเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบทบาทของครูปฐมวัยเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ เด็กแต่ละคนมีลีลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งครูจะเป็นผู้มองเห็นและเชื่อมโยงการเรียนรู้ของเด็ก แล้วนำข้อมูลผลการสังเกตมาพิจารณา ปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับสิริมา ภิญญอนันตพงษ์ (2560, หน้า 6-7) ที่กล่าวไว้ว่าการวางแผนจัดประสบการณ์ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานการสังเกตของครู การจดบันทึกข้อมูลความสนใจของเด็กแต่ละคน รวมทั้งความก้าวหน้าของ

พัฒนาการ .แล้วจึงจัดเตรียมประสบการณ์ให้เด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความสนใจ และความสามารถมากกว่าความแตกต่างของช่วงอายุปฏิทิน ซึ่งบทบาทครูผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้จะต้องเข้าไปนั่งในใจเด็กแต่ละคน แล้วมองให้เห็นสภาวะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ว่ากำลังสนใจใคร่รู้หรือติดขัดในเรื่องใด เพื่อที่จะได้ต่อยอดการเรียนรู้ของเขาต่อไป ดังนั้นครูต้องมีทักษะการสังเกตอย่างลึกซึ้งถึงความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กที่เกิดขึ้นขณะกำลังเรียนรู้ (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564ข) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรวรรณ สาคร และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2563) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนวางแผนการประเมิน โดยศึกษาหลักสูตรและปรัชญาของโรงเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กจากการพูดคุยกับผู้ปกครอง การจัดระบบและแปลผลข้อมูลพบว่า ครูกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ และเก็บข้อมูลพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน โดยใช้การสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล แล้วจึงนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน และสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านสมุดบันทึกลูกรัก สมุดพก และแฟ้มงานผลงาน

2.5 การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยมีหน้าที่เป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อในการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะจากครอบครัวสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมเด็กทางด้านทักษะการช่วยเหลือตัวเองและการเรียนรู้ในห้องเรียน ให้เด็กเกิดทัศนคติที่ดีในการก้าวผ่านช่วงรอยเชื่อมต่อ ด้วยการสร้างบรรยากาศทางสังคมและอารมณ์ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกอบอุ่นมั่นใจ คลายกังวลใจกับสถานที่ใหม่ ให้เด็กสามารถรับมือและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ สำหรับการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยจากบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ครูต้องเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าเรียนโดยศึกษาแนวทางส่งเสริมและช่วยเหลือเด็กช่วงรอยเชื่อมต่อ จัดตารางเวลา กิจกรรม ออกแบบกิจกรรมที่ผู้ปกครองและเด็กทำร่วมกันได้ก่อนเข้าเรียน ทำความรู้จักเด็กเบื้องต้นเป็นรายบุคคลและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก ประเมินความพร้อม สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสภาพแวดล้อม ช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 21 -27) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตโสภิน โสหา และวรวรรณ เหมชะญาติ (2561) ได้วิเคราะห์แนวปฏิบัติของครูในการสร้างรอยเชื่อมต่อจากบ้านสู่โรงเรียนอนุบาล ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนอนุบาลมีการจัดทำนโยบายการวางแผนกิจกรรมหรือจัดหลักสูตรในประเด็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็กปรับตัว และครูอนุบาลสร้างทัศนคติที่ดีต่อการมาโรงเรียนด้วยการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและคล้ายบ้าน และครูอนุบาลมีการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและสร้างความคุ้นเคยกับเด็กเป็นรายบุคคล และใช้การประชุมผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยนและส่งต่อข้อมูลเด็ก

3. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูปฐมวัยเป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ทำงานด้วยความสุข ความเต็มใจ รับผิดชอบในหน้าที่หรือต่อบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ มีใจรักความเป็นครูมีความมุ่งมั่น ภาคภูมิใจ รักเด็ก พร้อมช่วยเหลือให้เด็กได้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มตามศักยภาพทุกด้าน รักการสอน พร้อมทั้งจะพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยแสดงบทบาทความเป็นพ่อแม่และครูในการให้ความรักและการดูแลเด็ก ทำให้เด็กเปิดใจยอมรับและให้ความไว้วางใจ ส่งผลให้เด็กวัยเตาะแตะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศราวรุ สุวรรณวรบุญ และธีร หฤทัยธนาสันต์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงไปยังคุณภาพการสอนของครูและยังส่งผลต่อทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และแนวความคิดการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผ่านที่ส่งผลต่อไปยังคุณภาพการสอนของครู ทำให้ครูมีความตั้งใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดแรงขับที่เรียกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้ครูมีความพยายามในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะนุช ศรีตะปัญญา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนด้านจรรยาบรรณมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะจรรยาบรรณเป็นเสมือนเครื่องกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู ที่พึงมีต่อศิษย์ต่อการปฏิบัติตามวิชาชีพของตนอย่างสุจริตชอบ หากครูมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ดีแล้วครูจะคำนึงถึงการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีสื่อและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ล้วนแล้วต้องเกิดจากความเอาใจใส่ของครูผู้สอนและการให้ความสำคัญของวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชา มนต์วิเศษ (2562) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศสำหรับโรงเรียนอนุบาล ในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้สอน ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เพราะครูที่มีความรักในการสอนจะพัฒนาการสอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย เข้าฝึกรอบตามความถนัดหรือความสนใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมทักษะชีวิตที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ

3.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยส่งผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์การ เป็นผู้นำในการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้พัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะมีภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพในการแสดงออกที่เหมาะสม สื่อสารเชิงบวกทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและคนในองค์การ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็น ตระหนักถึงความสำคัญการศึกษาปฐมวัย สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดสรรทรัพยากร วางแผนจัดองค์การ ปฏิบัติ และดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดีมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับศิโรจน์ ผลพันธิน (2564, หน้า 125-127) ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติ ผู้บริหารที่ดีต้องมาจากการฝึกฝน ประสบการณ์ ปฏิบัติด้วยตัวตน โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน คือ การบริหารคน เพราะคนเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานหรือการได้มาซึ่งงานต่าง ๆ การบริหารด้วยภาวะผู้นำต้องใช้บารมี ต้องมีความสามารถทำให้คนทำงานร่วมกันได้ด้วยการใช้ใจทำให้ให้กระบวนการทำงานสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลวรรณ เอื้องเพชร และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการจัดโครงสร้าง โดยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีประสิทธิภาพ กำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถ นำระบบสารสนเทศมาใช้ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพงาน

3.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยองค์การที่ดีต้องทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรับผิดชอบร่วมกัน พร้อมทั้งใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น ส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ วัฒนธรรมคุณภาพจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีคุณภาพ โดยร่วมกันสร้างบรรยากาศการดำเนินงานให้สามารถพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงพร อุดรพันธ์

(2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะว่องค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษา และยังพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับในความแตกต่างเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ทำให้สถานศึกษาขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิดาพร สุขแสงนิล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งมีการสนับสนุนบุคลากรมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วม พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามและประเมินผล อีกทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา

4. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก ดังนี้

4.1 พัฒนานักบริหารให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมาก ดังนั้นจึงควรพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ กระตุ้นตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลิกภาพการวางตัว การแสดงออกของผู้บริหารให้เป็นที่เคารพ ส่งเสริมทักษะสื่อสารเชิงบวกกับครูและคนในองค์กร พัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ และความสามารถในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดสรรทรัพยากร วางแผน จัดองค์กร ปฏิบัติ เพื่อดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Stephen (2018, p.1) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญเพราะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและดูแลงานในองค์กร รวมทั้งวางแผนขับเคลื่อนงานเพื่อให้เป้าหมายองค์กรบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับกุลจิรา รักษนคร

(2563, หน้า 343) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำพองค์กรทางด้านการศึกษา ไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้นำที่ฟังประสงค์ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์กับงาน มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรศักดิ์ คุ่มศรี และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกันทำให้เกิดความร่วมมือใน องค์กร พัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ มอบหมายงานให้เหมาะสมตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการ กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเพื่อใช้ในระบบการบริหารได้อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ร่วมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร ซึ่งการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษา สำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพได้นั้น วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรเป็น สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้บริหารและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้าง ทีมงานที่มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ครูใช้ทักษะ ประสบการณ์ของตนตามที่ถนัดได้อย่างเต็มความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและทักษะการสอนให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น สร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจ มีการให้ รางวัล ชื่นชมในโอกาสที่สมควรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Ehlers (2009) ที่มอง ว่าวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา เป็นแบบแผนแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ ตามพันธกิจ เพื่อการนำไปสู่การมีคุณภาพ ประกอบไปด้วยค่านิยมร่วม การมีส่วนร่วม การ ติดต่สื่อสาร และความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมและปฏิบัติตาม เงื่อนไขตามที่องค์กรกำหนด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปวีร์ ศรีวันทนาสกุล และฉลอง ชาติรุประชีวิน (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำในการจัดการด้านคุณภาพ โดยผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลการประเมินทำงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการ พัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สร้างแรงจูงใจ ด้านการ สร้างทีมงานคุณภาพ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทีมงานมีความเชื่อใจ ไว้วางใจ มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างจิตสำนึกให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านผลผลิต โดยผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนด สมรรถนะหลักขององค์กรและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

4.3 ปลุกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูผู้มุ่งมั่นพัฒนาเด็ก ซึ่งการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพได้นั้น ดังนั้นการปลุกฝังให้ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูจึงมีความสำคัญมาก โดยต้องส่งเสริมครูปฐมวัยให้เกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพพร้อมที่จะทำงานด้วยความสุขความเต็มใจ ให้ความรักและดูแลเด็กวัยเตาะแตะที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากผู้ใหญ่ ส่งเสริมให้ครูรักงานสอนและมีใจที่จะจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการสร้างรอยเชื่อมต่อให้เด็กไว้วางใจเหมือนเป็นคนในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับดวงกมล บางชวด (2563, หน้า 2) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูให้ถึงพร้อมด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยต้องสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมที่รักษาความรักและทุ่มเทต่อการเป็นครู สนับสนุนองค์กรใช้ครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์แนวทางเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู ปลุกฝังให้สำนึกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน และส่งเสริมความเป็นผู้นำของครูที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ จันทรประทักษ์ และจันทรเพ็ญ ภูโสภา (2563) ได้ศึกษาการเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครู ด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างโดยใช้วิธีการตามหลักศาสนาและหลักจิตวิทยา จัดกิจกรรมในชั้นเรียน ใช้การเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและเรียนรู้จากตัวแบบ ใช้การเปิดเวทีเสวนา และจัดแบบค่าย โปรแกรม และการอบรมตามหลักสูตร

4.4 ส่งเสริมความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัยสู่ความเป็นครูปฐมวัยหัวใจใหม่ ซึ่งการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพได้นั้น ควรส่งเสริมความรู้และทักษะในการจัดประสบการณ์จึงมีความสำคัญมาก การพัฒนาให้ครูมีทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน การเป็นผู้อำนวยการเล่น และทักษะในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับกุลยา ตันติผลาชีวะ (2545, หน้า 74) ที่กล่าวไว้ว่า ครูปฐมวัยต้องเป็นผู้มีความรู้ เข้าใจพัฒนาการของเด็กวัยเตาะแตะ พร้อมทั้งจะจัดกิจกรรมให้เด็กได้อย่างเหมาะสม โดยมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็ก ผู้กระตุ้นให้เด็กเรียนรู้จากกิจกรรมการเล่น ผู้ดูแลความปลอดภัย ผู้ออกแบบกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ผู้ประเมินพัฒนาการและความก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนันทยา พิลางาม (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถทำการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาภรณ์ หนองบัว และคณะ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา

สมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองโดยอบรมเพิ่มเติมความรู้ทางการศึกษาปฐมวัย

## ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยยืนยันว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์การและวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยส่งผลต่อครูและคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงควรพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ อีกทั้งยังต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ครูทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและการจิตวิญญาณความเป็นครู รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รักและดูแลเด็ก อีกทั้งยังชอบในการสอนเด็ก

1.3 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของครูปฐมวัยโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่สอนเด็กวัยเตาะแตะจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูผู้สอนในระดับอื่น ๆ เพราะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ศรัทธาในวิชาชีพ รักเด็กและรักงานสอน จะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนและมีความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ สร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ อำนวยการเล่น มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของเด็กทุกขณะ เป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างบ้านกับห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้เป็นครูปฐมวัยหัวใจใหม่ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรทางการบริหารและคุณลักษณะของครูเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษาตัวแปรแปรภูมิหลังของเด็ก เช่น ความพร้อมก่อนเข้าเรียน สภาพครอบครัว รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู มาร่วมพิจารณาคัดเลือกเป็นตัวแปรปัจจัยเพิ่มเติม

2.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางหลักในการพัฒนาเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ที่มีหลักการ ขั้นตอนวิธีการ มีทฤษฎีและแนวคิดสนับสนุน และมีการทดลองใช้รูปแบบฯ

2.3 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรีเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษากับครูในสังกัดที่แตกต่างกันหรือในจังหวัดที่มีบริบทด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อจะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัยในองค์กรวมต่อไป

## บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ นิ่มศธาวัธ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2561). บทบาทครูในการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาของเด็กเพื่อเข้าสู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. *An Online Journal of Education*, 13(2), 16–29.
- กมลวรรณ เอื้องเพ็ชร์, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และสุกัญญา รุจิเมธภาส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10), 411-429.
- กรจักร สุขลิ้ม. (2562). กระบวนทัศน์ใหม่ด้านนโยบายทางการศึกษากับการพัฒนาครูเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 51-59.
- กรรณาภรณ์ สีนประสงค์. (2564). รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. *ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2563) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กัทลี ตาคำ และพิชญ บัญนิยม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับสภาพการดำเนินงานมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าบุรีรัมย์ จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารพิกุล*, 20(1), 25-46.
- กันตนา มาใหญ่. (2562). รูปแบบการนำนโยบายการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- กิตินันท์ โนสุ และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภาคเหนือตอนบน. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 8(1), 53-45.
- กุลจิรา รักจนคร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 328-344.

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2545). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*. 6(3) : 64-75.
- กุสุมา ชูศิลป์. (2560). พัฒนาการเด็กปฐมวัยอย่างองค์รวม. *คู่มือนักส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ประจำสถานบริการสาธารณสุข (หลักสูตรเร่งรัด)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: นิเวศธรรมดาการพิมพ์.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา: สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. *ครุศาสตร์สาร Journal of Educational Studies*, 16(1), 77-92.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง. (2561). สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แก้วตา มีสิทธิ์ และสรรฤติ ดีปู. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษากับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 97-113.
- คชธร คชพันธ์ และจุมพจน์ วณิชกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(26), 18-27.
- คชา ประณีตพลกรัง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 22-30.
- จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และจุฬาพรธณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*, 6(3), 865-876.
- จริญธรรม นิสารโจน. (2564). การบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 14-26.
- จริญศรี มาติลโกวิท และคณะ. (2561). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูสำหรับครูก่อนประจำการและครูประจำการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 424-436.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 3(1), 19-26.

- จันทร์ธิดา ไทยแก้ว และปณัฐชนัน จารุชัยนิวัฒน์. (2563). บทบาทครูอนุบาลในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของเด็กวัยอนุบาล ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มบูรพาศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12(2), 458-473.
- จาดุรงค์ ยตะโคตร, วาโร เฟิงส์วีสต์, และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 16-31.
- จิตโสภณ โสหา และวรวรรณ เหมชะญาติ. (2560). การพัฒนากรอบแนวคิดการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาของเด็กอนุบาลเพื่อเข้าสู่ชั้นประถมศึกษา. *An Online Journal of Education*, 13(1), 325-338.
- จิวรรณ สาคร และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2563). สภาพและปัญหาในการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 16(2), 155-172.
- จิราภรณ์ คงสุวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี. *วารสารสิทธิธรรม*, 24(1), 454-464.
- จีระพันธ์ พูลพัฒน์. (2555). คุณลักษณะสำคัญของครูปฐมวัยตามการรับรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 4. *วารสารครุศาสตร์*, 39(2), 1-10.
- เจริญศรี พันปี และจำรัส นองมาก. (2561). การบริหารงานธุรการ งานงบประมาณ และงานอาคารสถานที่ในสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 11*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรกมล สมแดง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Acadami*, 6(10), 172-188.
- ฉัตรทริกา อยู่ดี และปณัฐชนัน จารุชัยนิวัฒน์. (2564). บทบาทครูอนุบาลในการปกป้องคุ้มครองเด็ก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(2), 334-347.

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12 (ฉบับพิเศษ), 168-184.
- ชนาสร นิมนวล. (2564). *การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความพร้อมทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การวิจัยอิงการออกแบบ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร และศศิลักษณ์ ชัยนกิจ. (2559). การพัฒนาความสามารถของครูในการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา. *วารสารครุศาสตร์*, 45(2), 1-20.
- ชมพู โกดิรัมย์ และคณะ. (2566). วิสัยทัศน์วิสัยธรรม: ลักษณะภาวะผู้นำในสถานศึกษา. *Academic MCU Buriram Journal*, 8(1), 378-387.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *วัฒนธรรมคุณภาพ : สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- โชติชวัล พุกิจกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไชยยุทธ อินบัว และสีบพงศ์ สุขสม. (2565). การนำนโยบายพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. *Journal of MCU Buddhapanya*, 7(4), 30-41.
- ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2564). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 201-214.
- ณัฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.
- ณัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทร์ไทย, และจันทร์รัตน์ ภคมาศ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2), 50-62.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี : เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ดวงกมล บางชวด. (2563). อดีต – ปัจจุบัน – อนาคต การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 31(1), 1-15.

- ดวงใจ ชนะสิทธิ. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดพระแก้ว. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2559). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน).
- ดุสิต ปรีพูล, พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา, และโสวิทย์ บำรุงภักดี. (2562). การพัฒนาจริยธรรม ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 6(4), 97-108.
- ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม*, 5(3), 123-141.
- ฐิรญา หนองหารพิทักษ์ และคณะ. (2565). ผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายการจัดการศึกษาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 10(3), 97-110.
- ทรงพร อุดรพันธ์. (2564). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็น เลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนาศรี ประสานตรี. (2562). การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู. *วารสารวิชาการหลักสูตร และการสอน*, 7(26), 1-10.
- ทัศนีย์ มณเฑียร. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทัศนีย์ ลูกโม, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และ สิทธิพร นิยมสมศักดิ์. (2563). การทำงานเป็นทีมของ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 290-304.

- เทิน สีนวน, พัชรี ผลโยธิน, วรณดี แสงประทีปทอง, และอรชา ตูลานันท์. (2561). การพัฒนา รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของเด็กปฐมวัยโดยใช้การไตร่ตรอง การสอนและสารนิทัศน์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 20(1), 61-74.
- ชนกฤต ศรีทองปลอด, อรพรรณ ตูจินดา, และดวงใจ ชนะสิทธิ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 280-294.
- ชนันญา อีระชานนท์, ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลทร และปัทมาวดี เล่ห์มงคล. (2563). ผลการจัด กิจกรรมการเล่นสื่อบุคคลเปิดที่มีต่อทักษะความสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย. *Journal of Inclusive and Innovative Education*, 7(2), 75-89.
- ชนันทยา พิลาภาม. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย. *Journal of Modern Learning Development*, 6(10), 61-78.
- ชนารัฐ ฉ่ำสุริยา, รุ่งทิพย์ นิลพัท, และนาถรพี ชัยมงคล (2561). ผู้นำทีมงานกับการสร้าง ประสิทธิภาพขององค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*, 1(3), 13-24.
- ธรรมรัตน์ มณฑาทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี. *วารสารศิลปการ ศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(1), 293-307.
- ธิดา พิทักษ์สินสุข. (2561). สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา EF. ใน *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF สำหรับครูปฐมวัย บทที่ 6*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- นงคราญ สุขเวชชวรกิจ, ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 16-34.
- นฤมล เนียมหอม, กันตวรรณ มีสมสาร, และราศี ทองสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาปฐมวัย. ใน *การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 8*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นัฏฐิกา นวพันธ์. (2561). การออกแบบสถาปัตยกรรมและพื้นที่สำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวการสอน แบบมอนเตสซอรี. *วารสารวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สจล*, 25(2), 11-23.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- นันทา ทั้งสุวรรณ, วรรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง, และสุชาดา นันทะไชย (2563). สมรรถนะของครูปฐมวัยกลุ่มโรงเรียนโชคชัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 105-119.
- นันทิยา ไทยสมบุรณ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน 5 จังหวัดชายแดนใต้. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยนา พรหมดำ และศิริพร สุวรรณรังสี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 7(2), 108-116.
- นิมิต วงศ์อินพ้อ และสสิริพร เขาวนชัย. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 306-321.
- เนตรนภา โพธิ์สว่าง, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ทะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ, และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2562). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 26-32.
- บรรจบ จันทร์ที และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 295-309.
- บัณฑิต คุณาวุฒิกร. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 3(1), 27-40.
- บุรชัย สิริมหาสาร. (2558). *มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: แสดงดาว.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย, อนุชิต บูรณพันธ์, และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
- เบญจา แสงมลิ. (2552). *แก้ว 9 ประการของครูอนุบาล. ใน 70 ปีโรงเรียนสาธิตลอออุทิศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ประจักษ์ ชูศรี, ทศนา แสงวงศ์, และนิภา ศรีไพโรจน์. (2562). ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 77-88.

- ประภัสสร ชโลธร, ประทีป จินนี่, และนริสรา พิงโพธิ์สภ. (2563). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: กรณีศึกษาอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารชุมชนวิจัย*, 14(1), 110-122.
- ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาชิต และคณะ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 2*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ประเสริฐ ธิลาว. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 37-50.
- ประหยัด ชำนาญ และสาคร อัมจักร. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(76), 77-89.
- ปรียาภรณ์ หนองบัว, ประภาพร บุญรอด, และทรงเดช สอนใจ. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 797-810.
- ปารณีย์ ณ นคร และคณะ. (2564). แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 4(12), 152-166.
- ปิยลักษณ์ พฤกษ์วัน. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 9(5), 96-111.
- ปิยะนุช ศรีตะปัญญา. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพด้านผู้เรียนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะวัฒน์ กรมระรวย. (2560). *โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พงศธร มหาวิทยาลัยจิตร. (2558). ปรับวิธีการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *นิตยสาร สสวท.*, 43(192), 35 – 37.
- พนิตกานต์ อรรถสุขวัฒนา และ อุดมลักษณ์ กุลพิจิตร. (2560). การวิเคราะห์แนวปฏิบัติของครูในการสร้างรอยเชื่อมต่อบ้านสู่โรงเรียนอนุบาล. *An Online Journal of Education*, 13(2), 330–344.
- พรใจ สารยศ. (2563). การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยด้านทักษะการสังเกตพฤติกรรมเด็กผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติในรายวิชาการสอนแบบมอนเตสซอร์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศรีปฐมวัย. *วารสารการจัดการทางการศึกษาศรีปฐมวัย*, 2(1), 55-65.
- พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ). (2546). *ธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร: สานอักษร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันท์ภิกขุ). (2538). *วิญญาณของความเป็นครูในคำของครู*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระมหาต๋อย ขนติธมโม และพระสมุห์พุดผิงษ์ พุทธิวิโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์*, 1(3), 13-26.
- พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 3(1), 33-40.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธสาสน์ และคณะ. (2566). ผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. *วารสารวรมัญจกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(1), 153-168.
- พัชรภรณ์ กุณแสงคา และสธิพร เซาว์ชัย. (2563). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 4(3), 41-51.
- พัฒนศักดิ์ อภัยสม, ณัฐรดา คณารักษ์, ดนุดา ณ กาฬสินธุ์, อตินันท์ แก้วนิล, ชวนคิด มะเสนะ, และนิรมิต ขาวระนอง. (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 16(2), 1-12.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. *วารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 1(2), 33-44.
- พิชญาภา ยืนยาว และธีรวิธ ธาดาดันติโชค. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 16 (1), 470-480.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 21(2), 51-57.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- พิไลพร นุ่นมา. (2561). การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ธรรมชาติสำหรับโรงเรียนปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถาปัตยกรรม, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการผังเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพลงไพร รัตน์วงศ์ และปัทมศิริ อีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์. (2558). การนำเสนอแนวทางสำหรับครู ในการจัดการเรียนนอกห้องเรียนสำหรับเด็กวัยอนุบาล. *An Online Journal of Education*, 10(4), 585-598
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2561). บทนำ: การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเป็นหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา. ใน *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภักดีภูษิต จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม. (2566). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 3673-3694.
- ภัทธิตา โสมภีร์ และสายสุดา เตียเจริญ. (2562). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 511-524.
- ภัทรลลิตา แน่นอน และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 109-120.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. ใน *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิมภีวิมล ปรมัตต์วรโชติ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(5), 337-351.
- ภูรี สาโคตร, อริสลา บุญโพธิ์เตี้ย, และมารดารัตน์ สุขสง่า. (2565). รูปแบบสถาปัตยกรรมภายในของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครที่เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ตามการจัดการเรียนรู้แบบสมมองเป็นฐาน. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 28(2), 221-236.

- มบุญ เศษแอ และ ขวลิต เกิดทิพย์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 23-33.
- มลิวัลย์ สมศักดิ์, นิตยารัตน์ คงนาลีก, ทิพวรรณ ทองขุนดา, และรพีพรรณ อักษรชาติวิวัฒน์. (2561). องค์ประกอบและตัวชี้วัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(1), 51-58.
- มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ. (2564). *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่ : ครูนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space)*. กรุงเทพฯ : กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ. (2564ก). *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่ : ครูนักออกแบบการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ. (2564ข). *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่ : ครูผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็ก (Visible Learning)*. กรุงเทพฯ : กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- เมธิกานต์ กลิ่นทุม. (2563). *บทบาทของผู้ดูแลเด็กในการสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาจากสถานรับเลี้ยงเด็กสู่โรงเรียนอนุบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพารัตน์ กงจีน และทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). สภาพและแนวทางการดำเนินงานของครูที่ให้การดูแลการจัดประสบการณ์เรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 33-56.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *กิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- รณิภา พงศ์พุทธชาติ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2562). การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี. *วารสารนวัตกรรม การบริหารและการจัดการ*, 7(3), 53-65.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). *การจัดการสมัยใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนวดี รอดภิรมย์. (2565). ความเป็นครูปฐมวัยผู้มุ่งมั่น. *วารสารครุศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(1), 71-88.
- รัตนา คนไฉ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง. 4 ตุลาคม 2556.
- ลภัสสรดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เกื้อนช่าง. (2565). การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(2), 55-62.
- วชิราภรณ์ ศรีผา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, และ ชวนคิด มะเสนะ. (2564). อนาคตภาพคุณลักษณะของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2572). *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(4), 1681-1694.
- วรเดช จันทรร. (2559). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- วรัญญา หามา. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณิษฐ์ ธนชัยวรพันธ์, ยศวีร์ สายฟ้า และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเล่นแบบชี้แนะโดยใช้แนวคิดกิจกรรมการคิดร่วมกับการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ของเด็กอนุบาล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(12), 381-396.
- วิศรยา โยธา, วัลลภา อารีรัตน์, และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 108-121.
- วสุภฤต สุวรรณแทน. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัฒนา มัคคสมัน และอมรชัย ตันติเมธ. (2561). หลักการและกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *การบริหารจัดการสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2559). จิตวิญญาณความเป็นครู: คุณลักษณะสำคัญของครूमืออาชีพ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 6(2), 123-128.
- วาสนา มะณีเรือง, จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์, ราชนัย บุญธิมา, และจาร์วรรณ พลอยดวงรัตน์. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 260-278.

- วิดาพร สุขแสงนิล. (2562). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตาม  
มาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม.  
*วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 300-314.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.  
วิลัย พรมดาว. (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.  
*วารสารบริหารการศึกษาบัวบัวฉัตร*, 20(4), 49-58.
- วิศณี ไชยรักษ์ และวิลาวรรณ พานทอง. (2564). แนวทางการจัดพื้นที่ภายในห้องเรียนเด็กปฐมวัย  
ที่ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. *RMUTI JOURNAL Science and  
Technology*, 14(1), 83-102.
- ศรารุช สุวรรณวรบุญ และธีร หฤทัยธนาสันต์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครู  
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 30(3), 1-15.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2560). การสังเกตอย่างใคร่ครวญเพื่อส่งเสริมความสามารถในการไตร่ตรอง  
ตนเองของครูปฐมวัย. *วารสารครุศาสตร์*. 45(2), 225-237.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ ตรีสศรี และธีระวัฒน์ มอนโรสง. (2564). แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน  
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหาร  
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(2), 108-121.
- ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี และนวรรตน์ สิทธิมงคลชัย. (2562). การเรียนรู้ผ่านการเล่น.  
*วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 18(3), 1-6.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2564). วิธีทางการบริหารจัดการที่เท่าทันกับวิถีใหม่ในปัจจุบันนำทางสู่อนาคต.  
*วารสารการจัดการทางการศึกษาปฐมวัย*, 3(1), 125-135.
- สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย  
ด้านสุขภาพ (4D) ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ. (2565). *คู่มือผู้อำนวยการเล่น (PLAY WORKER) เด็กไทยเล่น  
เปลี่ยนโลก*. นนทบุรี: กรมอนามัย.

- สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม.  
*วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 8(2), 240-259.
- สมคิด สกกุลสถาปัตย์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน. *ดุขฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎิบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจิตร เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร.  
*Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 1-16.
- สมเจตน์ ผิวทองงาม และอรรถกร ภัทรจิตติกรกุล. (2565). พุทธศาสนิกชนกับการพัฒนาวิญญานความเป็นครู. *วารสารปณิธาน*, 18(2), 48-66.
- สมชนก ลาดาก. (2564). การพัฒนาโมเดลการวัดบทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของกรวัด. *ดุขฎิณิพนธ์ครุศาสตรดุษฎิบัณฑิต*, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2550). วัฒนธรรมการทำงานเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วิทยายจารย์: วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู*, 5 (3) : 94-97.
- สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(1), 95-115.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566) *แนวทางการดำเนินการช่วงรอยเชื่อมต่อของเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ 0-8 ปี*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2565). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ระดับปฐมวัย*. E-BOOK

- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2560). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สืบศักดิ์ น้อยดัด. (2564). บทนำ. ในหนังสือชุด *ครูปฐมวัยหัวใจใหม่ : ครุภัณฑ์ออกแบบการเรียนรู้ (Teacher as a Learning Designer)*. กรุงเทพฯ : กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- สุกัลยา สุเมธ. (2563). รายงานวิจัย *การศึกษาความคงทนด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์. (2550). *เอกสารประกอบการจัดโครงการประชุมสัมมนาปฏิบัติการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธนา อั้นเกียรติพงษ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. คุษุณินพนธ์ครุศาสตรคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธากร วสุโกคิน, พรชูลี ลังกา, รวี ศิริปริชยากร, และสุดารัตน์ พงษ์พันธ์. (2560). *เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา พัฒนาการเด็กวัยทารกและเด็กวัยเตาะแตะ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สุปวีร์ ศรีวันทนาสกุล และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2564). การศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(1), 118-133.
- สุภาภรณ์ นฤภัย และคณะ. (2564). การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 14(2), 1-19.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2534). *คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร ในกรณีศึกษาเพื่อการเรียนการสอนส่งเสริมคุณธรรมแห่งวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2565). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีพร จิตต์เอื้อ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา” ในประมวลสาระชุดวิชา  
 ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แสงวุฒิ แสนสุภา และวันทนา อมตารียกุล. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของ  
 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม  
 จังหวัดหนองคาย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 28-38.
- ไสว พักขาวและ อาภาพร สิงหราช. (2563). ครูนักออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.  
*วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 12(2), 302-315.
- อนุชิต มโนรินทร์. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์  
 การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ.  
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุศรา อุดทะ และจิตติมา วรณศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัยสังกัดองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(4), 305-316.
- อนุสรณ์ จันท์ประทักษ์ และจันท์เพ็ญ ภูโสภา. (2563). การเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครู  
 ด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*,  
 17(1), 543-555.
- อภิชา มนต์วิเศษ. (2562). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ  
 สำหรับโรงเรียนอนุบาลในภาคตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิพร เป็งปิง และศศิลักษณ์ ชัยนกิจ. (2562). การนำเสนอกรอบแนวคิดบทบาทครูในการส่งเสริม  
 ความเข้มแข็งทางจิตใจของเด็กวัยอนุบาล. *An Online Journal of Education*,  
 14(2), 1-12.
- อภิสิทธิ์ โคนาสดี, ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, และวัลลภา อารีรัตน์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะ  
 ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย*, 50(3), 1-13.

- อรรถนพ จินะวัฒน์. (2551). การบริหารจัดการในวิชาชีพครู ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตหลักสูตรและการสอน* หน้าที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรถนพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379-1395.
- อริศรา แก้วสุข. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุณี หรดา. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *การบริหารจัดการสถานศึกษา ปฐมวัย* หน้าที่ 10. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญมณี บุญชื้อ. (2558). มุมห้องเรียน : การจัดประสบการณ์ตามแนวทฤษฎีปัญญาสำหรับเด็กวัยอนุบาล. *วารสารครุศาสตร์*, 43(4), 111-116.
- อารยา ตาพล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยโสธร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิสระ ทองสามสี. (2555). วัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 32(1), 65-78.
- อุไรวรรณ ภูษาดา, ภิญโญ มนุศิลป์, และยุพร ริมชลการ. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 57-67.
- อุไรวรรณ ศรีสุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- Batten, J.D. (1992). *Building a Total Quality Culture*. Menlo Park, CA : Crisp Publications.
- Cheng, Y.C. (2022). *School Effectiveness and School-Based Management : A Mechanism for Development*. 2nd Edition. London: Routledge.

- Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. (2011) *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. (2nd Edition). Los Angeles: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16 edition). New York: Pearson.
- Ehlers, U. (2009). Investigating relationships Understanding quality culture. *Quality Assurance in Education*. 17(4): 343-363.
- Gopnik, A., Meltzoff, A. N., & Kuhl, P. K. (1999). *The scientist in the crib: Minds, brains, and how children learn*. New York: Perennial Books.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Hampshire, Cengage Learning EMEA.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2016). *Joining Together: Group Theory and Group Skill*. (12th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (4th ed.). The Guilford Press
- NAEYC. (2020). *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8*. (4th Edition). Washington, D.C. : NAEYC.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G., (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2018). *Management*. 14th ed. Harlow: Pearson.
- UNICEF. (2012). *School readiness a conceptual framework*. Unicef.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประเด็นคำถามคุณภาพในการจัดการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความคิดเห็นของท่านด้วยความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะ ถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเสกสรร มาตวงแสง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตำแหน่งงาน	คุณวุฒิทางการศึกษา	ประสบการณ์สอนเด็กปฐมวัย
<input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย/ครู	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีสาขาอื่นๆ <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป
<input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีสาขาอื่นๆ <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นระดับปฏิบัติ/แสดงออกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ตามองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ในช่อง [ ] ตามความคิดเห็น/การปฏิบัติของท่าน

ข้อ	รายการปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ฯ	ระดับปฏิบัติ/แสดงออก (จริงที่สุด → ไม่จริงเลย)				
<b>ปัจจัยด้านผู้บริหาร</b>						
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>						
1.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพมีความเป็นผู้ใหญ่	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ผู้บริหารสื่อสารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เข้าใจง่าย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
<b>ด้านวิสัยทัศน์</b>						
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา สพด. ชัดเจน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา สพด.	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นในการทำโครงการ/กิจกรรม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้รับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ						
1.	ผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติให้ครูเข้าใจง่าย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ผู้บริหารจัดสรรครูตามสัดส่วนของเด็กได้อย่างเหมาะสม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ ศพด. ได้เพียงพอต่อการดำเนินงาน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของ ศพด.	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ						
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1.	หน่วยงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำโครงการ/กิจกรรม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	หน่วยงานให้ทุกคนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ ศพด.	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	หน่วยงานให้ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานต่าง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	หน่วยงานให้ทุกคนได้ใช้ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมกับความถนัด	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	หน่วยงานให้ทุกคนมีส่วนในการรับผิดชอบงานและปรึกษากันได้เปิดเผย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิธีการในการพัฒนาตนเอง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	หน่วยงานจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการจัดประสบการณ์	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	หน่วยงานกำหนดกิจกรรมการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	หน่วยงานส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การเลื่อนวิทยฐานะ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	หน่วยงานส่งเสริมการนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การพัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
1.	หน่วยงานมีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความจริงใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	หน่วยงานให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสอันควร	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	หน่วยงานมีนโยบายเชิดชูครูที่มีปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	หน่วยงานกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	หน่วยงานมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความถูกต้องเป็นธรรม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู						
ด้านความศรัทธาในวิชาชีพ						
1.	ครูรับผิดชอบงานการสอนและการดูแลเด็กในห้องเรียนด้วยความเต็มใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูมีเจตคติที่ดีและศรัทธาในอาชีพครู	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนเด็กและการทำงาน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูมีความภาคภูมิใจ ขยันหมั่นเพียร ในการเป็นครู	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

ด้านความรักเด็ก						
1.	ครูใช้คำพูดที่อ่อนโยน ไพเราะ กับเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูแสดงเข้าไปช่วยเหลือเมื่อเด็กเกิดปัญหาหรือร้องไห้	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูห่วงใยและดูแลความปลอดภัยของเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูดูแลเด็กในการทำกิจกรรมประจำวันด้วยความเต็มใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูช่วยเหลือให้เด็กได้มีความเจริญก้าวหน้า	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านความรักงานสอน						
1.	ครูทำการสอนด้วยความสุข	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูชอบเล่นนิทานให้เด็กฟังเป็นประจำ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูให้เด็กได้ทำงานศิลปะอย่างหลากหลาย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูสนใจพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูเตรียมสื่อต่างๆ มาใช้ในการสอนเป็นประจำ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

### ตอนที่ 3 เป็นคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

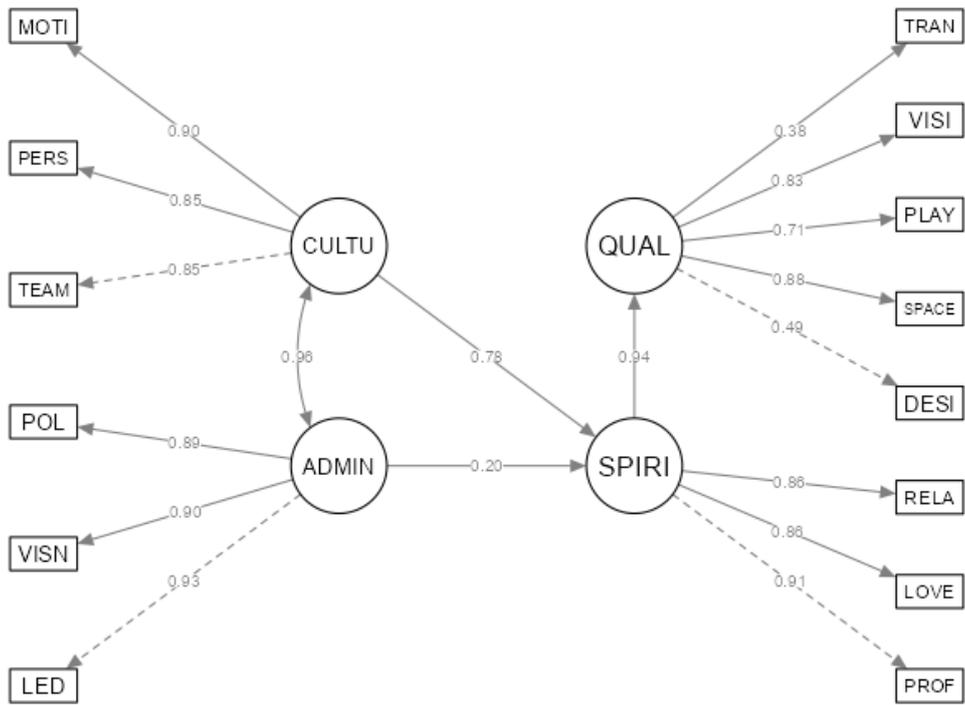
ข้อ	รายการคุณภาพ ฯ	ระดับปฏิบัติ/แสดงออก (จริงที่สุด → ไม่จริงเลย)				
ด้านการเป็นนักออกแบบการเรียนรู้						
1.	ครูออกแบบแผนการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าก่อนทำการจัดประสบการณ์ทุกครั้ง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูออกแบบการเรียนรู้/ปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อมีเหตุการณ์เฉพาะหน้า	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูใช้เทคนิคในการจัดประสบการณ์ที่หลากหลายในการสอนแต่ละครั้ง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูออกแบบกิจกรรมที่เด็กได้ใช้ทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูออกแบบกิจกรรมที่เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้						
1.	ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้อบอุ่นเหมือนบ้าน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูจัดมุมประสบการณ์ภายในห้องเรียนอย่างน้อย 3 มุม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูปรับเปลี่ยนมุมประสบการณ์/ของเล่นในมุมตามความสนใจของเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูจัดมุมหนังสือพื้นที่อ่านหนังสือนิทานที่เด็กได้อ่านหนังสืออย่างอิสระ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูจัดพื้นที่ให้เด็กเล่นกลางแจ้งนอกห้องเรียนอย่างอิสระ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก						
1.	ครูเตรียมสถานที่เล่น บรรยากาศ ให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูสนับสนุน เปิดโอกาสให้เด็กเป็นศูนย์กลางในการเล่นตามความสนใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูเพิ่มความท้าทายโดยออกแบบกิจกรรมการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูจัดหา ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์การเล่น สื่อการเล่นเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้เด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูสังเกตพฤติกรรมการเล่นของเด็กโดยไม่แทรกแซงการเล่นของเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านการเป็นผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้						
1.	ครูสังเกตพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกถึงการเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูนำผลการสังเกตแล้วต่อยอดการเรียนรู้กับเด็กได้อย่างมีความสุข	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูรู้ว่าเด็กทำอะไรได้แค่ไหน ใช้ภาษาได้เท่าใด มีวิธีการเรียนรู้อย่างไร	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูตั้งคำถามเพื่อขยายการเรียนรู้ของเด็กขณะทำกิจกรรม	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูอ่านเด็กออกโดยสังเกตจากสีหน้าแววตาท่าทางถ้อยคำที่เด็กพูดออกมา	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านการเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ						
1.	ครูแสดงออกถึงบทบาทความเป็นพ่อแม่เมื่ออยู่กับเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
2.	ครูแสดงออกถึงการให้ความรักเพื่อให้เด็กเปิดใจยอมรับ	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
3.	ครูแสดงออกถึงการสร้างความไว้วางใจกับเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
4.	ครูทำความรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อเข้าใจในภูมิหลังของเด็ก	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
5.	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัวของเด็กเมื่อมาส่ง	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]

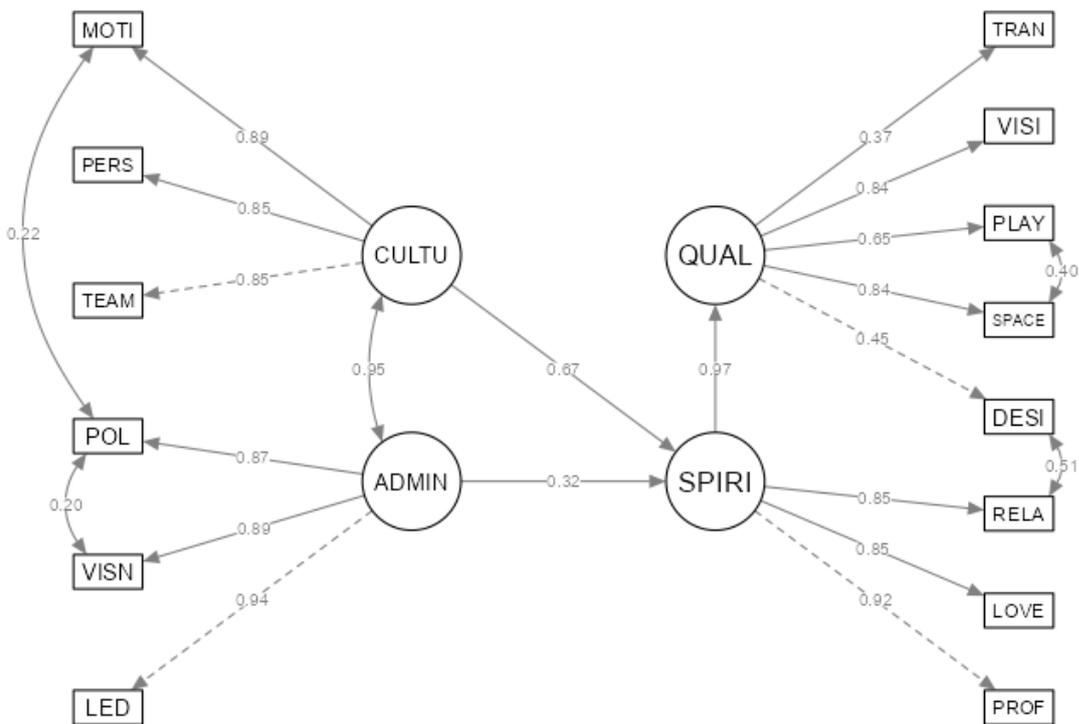


ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง



โมเดลสมการโครงสร้างก่อนปรับ



โมเดลสมการโครงสร้างหลังปรับ

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเสกสรร มาตวังแสง
วัน เดือน ปี เกิด	26 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/37 หมู่ 4 ตำบลหนองรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการ	พ.ศ.2548 - 2552 ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 3
ทำงาน	พ.ศ.2552 - 2558 ครู โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส
	พ.ศ.2558 - 2559 ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส
	พ.ศ.2559 - 2561 ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส
	พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2548 การศึกษาระดับบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ.2552 การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	พ.ศ.2560 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาการทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ (การศึกษาปฐมวัย)) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	พ.ศ.2567 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา