

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงกระบวนการและเทคนิคการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 1.1 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 1.2 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 1.3 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 1.4 แนวคิดและหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการปฐมวัย
  - 1.5 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 1.6 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546
2. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
  - 2.1 วงจรคุณภาพ PDCA
  - 2.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)
3. การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 3.1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 3.2 เทคนิคการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 3.3 กิจกรรม 5 ส
4. เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ
  - 4.1 การสัมภาษณ์
  - 4.2 การประชุม (ระดมสมอง)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### 1.1 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2553, หน้า 3) ให้ความหมาย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริม พัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมการพัฒนาชุมชน (2542, หน้า 13) ให้ความหมายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่เลี้ยงดูเด็กอายุ 3-6 ปี ให้มีพัฒนาการทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการ เตรียมความพร้อม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กก่อนเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับ ต่อไป การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ดำเนินการ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการหมู่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาตำบล

รัศมี ดันเจริญ (2542, หน้า 1-8) ให้ความหมายสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยว่า หมายถึง สถานที่อบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงหกปี มีจุดประสงค์เพื่อให้เด็กเจริญเติบโต และเล็กก่อน เกณฑ์ในวัดของกรมศาสนา ศูนย์สงเคราะห์เด็กก่อนวัยเรียนของกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง สถานที่สำหรับเลี้ยงดู เด็กวัยแรกเกิดถึงหกปี เพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ และ สติปัญญา เป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งเสริมด้านพัฒนาการเด็ก ซึ่งลักษณะการจัดขึ้นกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ศูนย์พัฒนา เด็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### 1.2 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะ เป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลา

ต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น (โกวิท พวงงาม, 2544, หน้า 171 – 172)

องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาส ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ส่วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้มาตรฐาน

จากความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น ทำให้รู้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่ยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 5,335 แห่ง

การบริหารจัดการของขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน

ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน

2. ส่วนที่ 2 กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก 2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ 7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้ 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 4) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ 5) การสาธารณูปการ 6) การส่งเสริม การฝึก และ การประกอบอาชีพ 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว 9) การจัดการศึกษา 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจการส่งเสริมกีฬา

โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงาน

ประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กร มีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น สำนักงานปลัดส่วน การคลัง ส่วนสาธารณสุข ส่วนการศึกษา และส่วนการ โยธา

### 1.3 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสิทธิ์บริหาร และ จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความ ต้องการภายในท้องถิ่น โดยกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและ ได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้ง การเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 25)

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่ง ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้ง โดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่ เลขาธิการคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน ยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับโอนจาก กรรมการศาสนาให้เจ้าอาวาส/อิหม่าม หรือผู้ที่ เจ้าอาวาส/อิหม่ามมอบหมายเป็นประธาน

3. การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือ หลักเกณฑ์ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และ มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด

4. ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ประเมินหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการประเมินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาจ้างหรือสรรหาต่อไป

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสถานที่พัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 3 – 5 ปี มีฐานะเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 อาจเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเองหรือเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการอื่นๆ ถ้ายังอยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 1.4 แนวคิดและหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

การเริ่มต้นเป็นจุดสำคัญของงานทุกชนิด ในงานแห่งชีวิตจุดเริ่มต้น คือ การเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาว่าเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกๆ ช่วงอายุและเป็นช่วงเวลาที่เหมาะที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆ ให้แก่เด็ก เพื่อมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป ดังนั้นการจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาขึ้นมาโดยแนวคิดต่อไปนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 3 – 5)

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนพร้อมกันทุกด้านเด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ

พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดคุณลักษณะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมคุณลักษณะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้ชัดเจนขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้นและเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระต่อการเรียนรู้โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเองซึ่งมีอิทธิพลและมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา และลักษณะนิสัย เด็กรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่นสร้างความสัมพันธ์อยู่กับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจึงถือว่าการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

4. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกันหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนครูผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนาเกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือแตกต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็กต้องศึกษาหลักการของหลักสูตรให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษาโดยต้องคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา รวมทั้งการสื่อสาร และการเรียนรู้หรือเด็กที่มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้านที่ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และลักษณะนิสัย อย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย บูรณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าเหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างเด็กกับพ่อ แม่เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัยเพื่อให้เด็ก

แต่ทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขเป็นคนดีและคนเก่งของสังคมสอดคล้องกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจสังคม โดยความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยหรือเด็กก่อนเกณฑ์มีแนวคิดจากพัฒนาการของเด็ก การเรียนรู้การเล่น วัฒนธรรมและสังคมซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆ ให้แก่เด็ก เพื่อมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป

### 1.5 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 23)

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กเล็ก

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้น เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมเพื่อ โอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการครอบคลุมเด็กทุกประเภททั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรมตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้การจัดประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาแนวทางดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่การจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 5 -7)

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ซึ่งต้องเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งควรอยู่ในสภาพที่แวดล้อมด้วยธรรมชาติ ตอบสนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน ต้องสะอาด ปลอดภัยอากาศสดชื่นผ่อนคลายมีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อที่มาจากธรรมชาติและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยให้เด็กมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองสภาพแวดล้อมใกล้ตัวและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม

3. การจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกโดยที่ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จัก และเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบ เพื่อจะได้วางแผนสร้างสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ได้เหมาะสม นอกจากนี้ ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องรู้จักพัฒนาตนเองปรับปรุงการใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็ก

4. การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่าหนึ่งแนวคิด เด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรมหนึ่งกิจกรรม เด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กควรวางแผนการจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัย

5. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กควรสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และ

เป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ซึ่งจะช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน และยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเติบโตขึ้นมา ครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่ และผู้ปกครองเด็ก ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักการจัดหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาปฐมวัย จะต้องคำนึงถึงหลักสูตรที่เหมาะสมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กการจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กการบูรณาการการเรียนรู้การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กและความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและครอบครัวของเด็ก

### 1.6 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 1)

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้านในช่วงชีวิต ปฐมวัยเด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัยและวุฒิภาวะเมื่อกล่าวถึงพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวเด็กอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัย เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุต่ำกว่า 6 ปี พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก อาทิ ทฤษฎีพัฒนาการด้านร่างกายที่อธิบาย การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นเด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้น ก่อนหรือทฤษฎีพัฒนาการด้านสติปัญญาที่อธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อม หรือทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่อธิบายว่าเด็กจะพัฒนาได้ดี ถ้าในแต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจได้รับความรัก ความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากผู้ใกล้ชิด มีโอกาสช่วยตนเอง ทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและมีอิสระที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้อะไร

ตนเอง ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กจึงเป็นเสมือนหนึ่งแนวทางให้พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กได้เข้าใจธรรมชาติหรือความสามารถของเด็กสามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมให้เด็กพัฒนาได้ตามศักยภาพจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดในการให้ความสำคัญกับความสามารถตามวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับในชีวิตประจำวันการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้นด้วยตนเองและการเรียนรู้จะเป็นไปได้ถ้าผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าได้เคลื่อนไหวมีโอกาสคิดริเริ่มตามความต้องการและความสนใจของตนเอง รวมทั้งอยู่ในบรรยากาศที่เป็นอิสระ อบอุ่นและปลอดภัย ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ของเด็กให้เป็นไปตามศักยภาพที่มีอยู่นอกจากนี้การเรียนรู้ยังเป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น โดยที่คนเราเรียนรู้มาตั้งแต่เกิดตามธรรมชาติก่อนที่จะเข้าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่สนับสนุนให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้และมีการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน ได้สังเกต สำรวจสิ่งต่างๆ รอบตัว มีโอกาสทำการทดลอง สร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและค้นพบความเป็นจริงของโลกภายนอกด้วยตนเอง การเล่นจะมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ขณะเล่นเด็กมีโอกาสนเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้ ผ่อนคลายอารมณ์ดึงเครียด แสดงออกถึงความเป็นตนเองและเรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่นการเล่นจึงเป็นเสมือนสื่อกลางให้เด็กสร้างประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัว เรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นและกับธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นการจัดทำ หลักสูตรจึงถือว่า “การเล่น” อย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี

4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนเติบโตขึ้นมามีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้ถือว่าพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า

วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนผู้เลี้ยงดูเด็กจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเรียนรู้วิธีการดำเนินชีวิต ครอบครัวยุคใหม่และชุมชนตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเกิดการเรียนรู้และมีความภาคภูมิใจในสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ และสามารถยอมรับผู้อื่นที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างราบรื่น มีความสุข

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผนวกกับแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย 4 ประการข้างต้น การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจึงกำหนดปรัชญาการศึกษาให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ทราบถึงแนวคิดและหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุต่ำกว่า 3 ปี ที่ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของตนเอง และนำสู่การปฏิบัติให้เด็กปฐมวัยเกิดลักษณะที่พึงประสงค์

### **ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย**

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

### **หลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย**

หลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมีสาระสำคัญดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็ก โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี จัดขึ้นสำหรับพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กใช้เป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก ตลอดจนจัดประสบการณ์การเรียนรู้

เหมาะสมให้กับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี โดยมุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เด็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 7)

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

#### **คุณลักษณะตามวัย**

กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะตามวัยไว้ว่า คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ พัฒนาการแต่ละวัยอาจจะเกิดขึ้นตามวัยมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการอบรมเลี้ยงดู และประสบการณ์ที่เด็กได้รับ พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ขณะเดียวกันจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อนำข้อมูลไปช่วยพัฒนาเด็กให้เต็มตามความสามารถและศักยภาพหรือช่วยเหลือเด็กได้ทันทั่วทั้งที่ ในกรณีที่พัฒนาการของเด็กไม่เป็นไปตามวัย พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กจำเป็นต้องหาจุดบกพร่องและรีบแก้ไขโดยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก

จากข้างต้นสรุปได้ว่าหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 จัดทำขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็กแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรม มีการกำหนดปรัชญาการศึกษาปฐมวัยเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคมตามคุณลักษณะตามวัยของเด็ก

## 2. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สัมเรียง โภชนาธาร (2548, หน้า 11 - 12) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการและเงื่อนไขที่มีผลต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งและภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จพบว่า

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จมี 5 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ยุทธศาสตร์การมีปฏิสัมพันธ์แบบ 3 มิติ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดสรรค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการเรียนการสอนที่เน้นธรรมชาติของผู้เรียนและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. เงื่อนไขที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมามี 7 เงื่อนไขด้วยกัน คือ ประการแรก เงื่อนไขจากบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสถานที่ ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความปลอดภัย ความสะอาด ความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมโดยรอบความเป็นสัดส่วน ใกล้เคียงแหล่งเรียนรู้และชุมชน และมีอุปกรณ์สื่อการสอนครบ ประการที่สอง เงื่อนไขจากหลักสูตรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกๆ ด้าน เป็นหลักสูตรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม เงื่อนไขจากเทคนิคกระบวนการสอนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เทคนิคใ้ขั้นตอนประกอบ เทคนิคการเรียนรู้จากรูปธรรมสู่นามธรรม เทคนิคการใช้เพลงประกอบ เทคนิคการพัฒนาทางกล้ามเนื้อ และเทคนิคการนำสื่อมาประกอบกิจกรรม ประการที่สี่ เงื่อนไขจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การเป็นนักประชาธิปไตย กล้าตัดสินใจ การเสริมขวัญและกำลังใจ และการเป็นกัลยาณมิตร ประการที่ห้า เงื่อนไขจากงบประมาณมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ งบประมาณด้านการพัฒนาอาคารสถานที่ งบประมาณด้านการจัดการเรียนการสอน และงบประมาณด้านวัสดุและครุภัณฑ์ ประการที่หก เงื่อนไขจากการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเป็นผู้นิเทศ ติดตาม ประเมินผล หัวหน้าศูนย์เป็นผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผล และผู้ปกครองเป็นผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผล และประการสุดท้าย เงื่อนไขจากครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ครูมีความรักในอาชีพ ครูมีความรักและเข้าใจเด็ก และครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ช่อ สันชนพิพัฒน์ (2553, หน้า 63 - 64) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้นแบบนำอยู่ การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบนำอยู่ดีเด่น โรงเรียนเทศบาล 4 วัดศรีบัวบานสู่ความเป็นเลิศ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบนำอยู่ดีเด่น โรงเรียนเทศบาล 2) ทราบผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบนำอยู่ดีเด่น โรงเรียนเทศบาล 4 วัดศรีบัวบานสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาล 4 วัดศรีบัวบาน จำนวน 18 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบนำอยู่ ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผน โดยการแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยการเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินงานร่วมกับบุคลากร เป็นผู้ประสานงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการดำเนินงานตามแผน โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบในการมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ การมอบหมายให้มีคณะกรรมการประสานงานเพื่อเป็นตัวกลางในการประสาน กำกับดูแลให้การกิจเชื่อมโยงกันอย่างสมบูรณ์ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมดำเนินการร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนางานให้เหมาะสม

3. ด้านการตรวจสอบและประเมินผล โดยการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ มีกรณีศึกษาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้เหมาะสม โดยการให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อนำผลการปฏิบัติมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

5. ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบนำอยู่ดีเด่น พบว่ามีหน่วยงาน สถานศึกษาต่างๆ มาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมากและ โรงเรียนได้รับรางวัล ชุมชนไว้วางใจให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ โรงเรียนและบริจาคทรัพยากรเป็นจำนวนมาก

## 2.1 วงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผนการ

ตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ที่ได้กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา หลักการของวงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้

#### ประวัติความเป็นมา

เกิดมาจากนักสถิติชาวอเมริกาท่านหนึ่งคือ วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (William Edward Deming) สืบเนื่องจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นายพลแมคอาเธอร์ ผู้บัญชาการกองกำลังทหารสหรัฐอเมริกาที่ยึดครองญี่ปุ่น ได้ไล่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของบริษัทในญี่ปุ่นออก เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นพัวพันกับการทำสงคราม แล้วหนูนคนรุ่นใหม่ขึ้นมาบริหาร นายพลแมคอาเธอร์ ขอความช่วยเหลือทางวิชาการมายังสหรัฐอเมริกา ทางสหรัฐอเมริกาจึงได้ส่ง วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่งเพื่อช่วยการเก็บสำมะโนประชากรของญี่ปุ่นตามหลักสถิติ เขาได้นำเทคนิคการควบคุมทางสถิติเพื่อเพิ่มผลผลิต ที่ทำแล้วประสบความสำเร็จในสหรัฐอเมริกามาเผยแพร่จากนั้น ปี ค.ศ.1950 สหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น ได้สนับสนุนวิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิ่งในการเผยแพร่แนวความคิดเรื่องคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต มีการสอนและจัดสัมมนา แก่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และวิศวกรญี่ปุ่นในภาคอุตสาหกรรม (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550)

#### หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของ เดมมิ่ง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากล และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิ่งและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming อ้างถึงใน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2556, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าจะบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ขอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ขวัญใจ เชื้อนคำ (2554, หน้า 1) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ประกอบด้วยการวางแผน – ปฏิบัติ – ตรวจสอบ – ปรับปรุงการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรม P-D-C-A อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนเรื่อยๆ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างไรก็ตามเราจะพูดถึงวงจรแห่งการควบคุมดูแลกันว่า PDCA จนบางครั้งเราไปนึกเอาเองว่าวงจรนี้ต้องเริ่มจาก P เสมอไป จริงๆ แล้วมันไม่จำเป็นวงจรแห่งการควบคุมดูแลนั้นเป็นวงกลม ที่ไม่มีต้นไม่มีปลาย จึงบอกไม่ถูกว่าจะอะไรเป็นขั้นตอนแรก และอะไรเป็นขั้นตอนสุดท้าย อย่างเช่น การวางแผนจะทำอะไรบางอย่าง บางครั้งต้องมีการตรวจสอบ การวิเคราะห์และการปรับกระบวนการเสียก่อนแล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำได้ ดังนั้นในบางเรื่องวงจรนี้ก็อาจเริ่มจาก CAPDCA อย่างนี้ก็ไม่ได้

จากหลักการวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จ

ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือกระบวนการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) เนื่องจากวงจรคุณภาพเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรมและเป็นต้นธารภูมิปัญญาหรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรกิจกรรมในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะเครื่องมือการบริหารที่มีนัยร้อยพัน

หรือหมื่นรูปแบบนั้นล้วนแต่มีแกนร่วมที่สำคัญบนพื้นฐานเดียวกัน นั่นคือวงจรคุณภาพ (PDCA) (ถวัลย์ มาศจรัส, 2546, หน้า 16) ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงการนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 1) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย

เสน่ห์ สุวิธรรมา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบ “PDCA” เพื่อการบริหารวิชาการสู่คุณภาพ กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ยอดเยี่ยม (ขนาดเล็ก) ด้านวิชาการพบว่า ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อ Best Practice จากการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านโนนแดง นักเรียน ผู้ปกครอง ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 7 คน นักเรียนจำนวน 100 คน ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 150 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 9 คน รวม 266 คน โดยใช้แบบสอบถาม ร้อยละ 95 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

กาญจนา บุญยัง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารวงจรคุณภาพ กรณีศึกษารองการะเทศการปกครองส่วนตำบลในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าองค์การบริหารกลุ่มตัวอย่างมีการบริหารคน และเงินแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยนำหลักการบริหารวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึง 4 ขั้นตอน

จากวงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า และในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารอย่างมีคุณภาพมาประสมประสานและเลือกสรรกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติและเหมาะสมกับสถานศึกษา ตลอดจนสภาพและความต้องการของสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพในการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ

เพื่อบริหารงานสถานศึกษากับกระบวนการประกันคุณภาพภายในมากำหนดเป็นขอบข่ายและขั้นตอนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนตามเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามแผน (Do) ได้แก่ การดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผน โดยมีการอบรม ประชุมชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และให้การสนับสนุน งบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และดำเนินการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยจัดให้มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายกับการดำเนินการตามแผน เพื่อจะทราบว่าต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไข และหากผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมในการวางแผนระยะต่อไป แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ในการวางแผนครั้งต่อไปต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา และจัดทำรายงานไว้เป็นหลักฐาน

จากการศึกษาดังข้างต้นสรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กของแต่ละวัย มีการบริหารจัดการโดยวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

## 2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT หรือ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ขององค์กรซึ่งจะช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า SWOT Analysis หมายความว่า การวิเคราะห์และประเมินว่าองค์กรมีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakens) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ใดๆ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

อาทิตย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 1- 2) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT หรือ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า SWOT Analysis

หมายความถึงการวิเคราะห์และประเมินว่าองค์กรมีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakens) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) อย่างไรเพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป SWOT มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ 4 ตัว โดยมีรายละเอียดอักษรย่อ ดังนี้

Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้วยความสามารถซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในองค์กรที่ทำไม่ได้ไม่ดี

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

Threats คืออุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

#### กรอบการวิเคราะห์ SWOT

อาทิตย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 2 - 3) กล่าวว่าในการวิเคราะห์ SWOT หรือ SWOT Analysis นั้นการกำหนดเรื่องหัวข้อหรือประเด็น (Area) เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเพราะว่าการกำหนดประเด็นทำให้การวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดประเด็นหลัก (key area) มากกว่าอย่างใดโอกาสที่จะทำให้การวิเคราะห์ถูกต้องจะมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใดๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานหรือลักษณะของธุรกิจและธรรมชาติขององค์กรนั้นๆ ซึ่งกรอบการวิเคราะห์ SWOT มีหลากหลายรูปแบบแต่รูปแบบที่นิยมใช้กันคือการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กรดังนี้

#### การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กร (External Environment Analysis)

อาทิตย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 3 - 4) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรแต่เข้ามามีบทบาทหรือผลกระทบต่อองค์กรจนเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมดังกล่าวสภาพแวดล้อมขององค์กรในที่นี้อาจหมายถึงสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและกลุ่มอิทธิพลต่างๆ เช่นคู่แข่งซึ่งนับวันจะเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมภายนอกประเภทอื่น

ที่มันจะเข้ามามีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรเช่นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศความก้าวหน้าของวิทยาการที่หน่วยงานหรือองค์กรได้นำมาใช้หรือการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบหรือกฎหมายสำหรับปฏิบัติเป็นต้นทั้งนี้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรตามปัจจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเด็นหลักที่ควรนำมาพิจารณาหรือวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) Socio-culture Factors) ความต้องการของผู้รับบริการ โครงสร้างประชากร การศึกษาอนามัยอาชีพความรู้เจตคติพฤติกรรมค่านิยมความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี โลกทัศน์กระแสนิยมต่างประเทศฯลฯ 2) Technological Factors ประกอบด้วยนวัตกรรม ความมีอยู่ของเทคโนโลยีฯลฯ 3) Economic Factors ประกอบด้วยภาวะทางเศรษฐกิจการจ้างงาน อัตราดอกเบี้ยอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราการกีดกัน การกีดกันทางการค้าฯลฯ 4) Political and Legal Factors ประกอบด้วยเสถียรภาพของรัฐบาลนโยบายของพรรคการเมืองกฎหมายกฏบัตร สหประชาชาติสนธิสัญญาและอนุสัญญาฯลฯ และ 5) Physical Factors ประกอบด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ดินฟ้าอากาศภัยธรรมชาติฯลฯ

การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กร (Internal Environment Analysis)

อาทิศย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 3 - 4) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กรเป็นการประเมินศักยภาพของการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต (Post experiences) และในปัจจุบันว่าประสบผลสัมฤทธิ์มีปัญหาอุปสรรคหรือมีข้อมูลในการสำรวจหาโอกาส (Opportunity) ตรวจสอบภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threats หรือ Constraint) หรือตรวจสอบสถานะการเสี่ยง (Risks) รวมทั้งการตรวจสอบทางด้านศักยภาพขององค์กรทางด้านปัจจัยหรือทรัพยากร ได้แก่คนเงินวัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารจัดการทั้งนี้การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กรตามนัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเด็นหลักที่ควรนำมาพิจารณาหรือวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) Structure and Policy ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรนโยบายกลยุทธ์แผนการปฏิบัติงานฯลฯ 2) Services ประกอบด้วยผลผลิตและผลลัพธ์ (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียฯลฯ 3) Manpower ประกอบด้วยอัตรากำลัง (ทั้งปริมาณและคุณภาพ) ระบบการบริหารบุคคลฯลฯ 4) Money ประกอบด้วยประสิทธิภาพด้านการเงินการระดมทุนฯลฯ 5) Materials ประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ยานพาหนะอาคารสถานที่ฯลฯ และ 6) Management ประกอบด้วยกระบวนการหรือระบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรฐานข้อมูลและสารสนเทศระบบการวางแผนและประเมินผลการสื่อสารภายในการสร้างเครือข่ายฯลฯ

### กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำได้ดังนี้

อาทิศย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 4 - 5)

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง :เป็นการพิจารณาว่าอะไรบ้างที่หน่วยงานหรือองค์กรทำได้ดี
2. การวิเคราะห์จุดอ่อน :เป็นการพิจารณาว่าอะไรบ้างที่หน่วยงานหรือองค์กรทำไม่ได้ไม่ดี
3. การวิเคราะห์โอกาส :เป็นการพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น/คาดว่าจะเกิดขึ้นมีผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กรในเชิงโอกาสอะไรบ้าง
4. การวิเคราะห์อุปสรรค :เป็นการพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นมีผลกระทบต่อหน่วยงานองค์กรในเชิงอุปสรรคอะไรบ้าง

การประเมินจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

อาทิศย์ วงษ์สง่า (2554, หน้า 5 - 6)

1. การประเมินจุดแข็ง : เป็นการพิจารณาว่าจุดแข็งที่หน่วยงาน/องค์กรได้วิเคราะห์/ ว่าจุดแข็งต่อละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพมีผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential impact) เพียงใดและมีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ (Relative important)
2. การประเมินจุดอ่อน : เป็นการพิจารณาว่าจุดอ่อนที่หน่วยงาน/องค์กรได้วิเคราะห์/ ว่าจุดอ่อนแต่ละข้อ/ประเมินมีศักยภาพส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential impact) เพียงใดและมีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ (Relative important)
3. การประเมิน โอกาส : เป็นการพิจารณาว่าโอกาสที่หน่วยงาน ได้วิเคราะห์/ ว่าโอกาสแต่ละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential impact) เพียงใดและมีความเป็นไปได้ของความสำเร็จ (Probability of success)
4. การประเมินอุปสรรค : เป็นการพิจารณาว่าอุปสรรคที่หน่วยงาน/องค์กรได้วิเคราะห์/ดำเนินการว่าอุปสรรคแต่ละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพรุนแรงต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential severity) เพียงใดและมีความเป็นไปได้ของการเกิดขึ้น (Probability of occurrence)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ SWOT หรือการทำ SWOT Analysis เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กรเป็นอย่างมากกล่าวคือทำให้ทราบว่าหน่วยงาน/องค์กรมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ซึ่งจุดแข็งและจุดอ่อนดังกล่าวจะแสดงให้เห็นว่าหน่วยงาน/องค์กรมีอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งที่ควรคงไว้และอะไรบ้างที่เป็นจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน/องค์กรซึ่งควบคุมไม่ได้โดยพิจารณาจากโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค

(Threats) ก็เพื่อการปรับปรุงหน่วยงาน/องค์กรให้เข้า/สอดคล้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งนี้ โดยสรุปแล้วการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้หน่วยงาน/องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน/องค์กรต่อไป

### 3. การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 3.1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557, หน้า 3) ได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น ในปี พ.ศ.2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็น ไปในแนวทางเดียวกัน แบ่งมาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน คือด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

ซึ่งในปี พ.ศ.2553 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้น ในปี พ.ศ.2547 นั้น ควรจะปรับปรุง เนื้อหาหลักเกณฑ์หรือหนังสือสั่งการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน คือ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น, 2557, หน้า 3)

#### 1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 2. ด้านบุคลากร

เป็นการกำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ออกเป็น 2 กรณี คือกรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นและกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เนื่องจากสถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ ป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่างๆ ตามมาตรฐานความจำเป็น และเหมาะสมในพื้นที่

## 4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่ส่วนของ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษา เพื่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็กการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู เพื่อการพัฒนาและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน ซึ่งเด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล

## 5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่ส่วนของ การมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะให้มีการสานเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษาและศาสนา สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้แนวทางการดำเนินงานด้านมาตรฐานการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่ส่วนของการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย อย่างครอบคลุมกว้างขวางเป็นพื้นฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอระดับจังหวัดระดับภาค

### 3.2 เทคนิคการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัด องค์กรบริหาร ส่วนตำบล

ชไมมณ ศรีสุรภัย (2545, บทคัดย่อ) ได้เสนอ แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ว่าคือความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษาปฐมวัย อันได้แก่ ศูนย์เด็ก เล็ก ครู หลักสูตรเด็กนักเรียนอนุบาล วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาปฐมวัยต่างๆ เพื่อให้การ ดำเนินงานทุกอย่างเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีผลผลิต คือผู้เรียนที่เป็นเด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพที่สุด เป็นคนดีเก่งมีความสุข หน้าที่ของ ผู้บริหารในการจัดการศึกษาปฐมวัยควรบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยโดยใช้สถานศึกษาหรือโรงเรียน เป็นฐาน(School Based Management) ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในการบริหาร และร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีการคืนอำนาจให้ ประชาชน คือการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น แนวการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานนั้นที่ความเชื่อ่วิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี เช่น ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาไปตามหลักของ POSDCORB (P หมายถึง Planning การวางแผนนโยบาย O หมายถึง Organizing จัด โครงสร้างขององค์กรและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ S หมายถึง Staffing การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาปฏิบัติงาน D หมายถึง Directing การอำนวยความสะดวกสั่งการและนิเทศ C หมายถึง Coordinating การประสานงานกับ ทุกฝ่ายให้ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี R หมายถึง Reporting การรายงานผลปฏิบัติงานและ การแก้ไขปัญหาและ B หมายถึง Budgeting การจัดงบประมาณ วางแผนใช้เงินอย่างรอบคอบ) ตลอดจนการบริหารทรัพยากรต้องคำนึงถึง 4M's (Man Power หมายถึง การทำงานจะสำเร็จต้องได้ คนดี Money หมายถึง ปัจจัยหรืองบประมาณ Material หมายถึง วัสดุเครื่องอำนวยความสะดวกใน การทำงานและ Management หมายถึง การแบ่งส่วนงาน บริหารงานประสานงาน) เป็นต้นทั้งนี้การ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนอกจากจะใช้กระบวนการบริหาร โดยทั่วไปดังกล่าวแล้วจะต้อง ปลดปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยให้ ได้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553, หน้า 7-10) ได้วางแนวทางการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้น เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมเพื่อ โอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ครอบครัวเด็ก ทุกประเภททั้งเด็กปกติ เด็กด้อย โอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้ พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กและผ่านกิจกรรม ที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้การจัดประสบการณ์ต่างๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการ ประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่การจัด การศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและ ประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยโดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และ ประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ซึ่งต้องเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และ เด็กพิเศษ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งควรอยู่ในสภาพที่แวดล้อม ด้วยธรรมชาติ ตอบสนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ต้องสะอาด ปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลาย มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อที่มาจาก ธรรมชาติและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ให้เด็กมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สภาพแวดล้อมใกล้ตัวและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม
3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กต้อง เปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยที่ครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จัก และเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบ เพื่อจะได้วางแผน สร้างสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ได้เหมาะสม นอกจากนี้ ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องรู้จักพัฒนา ตนเอง ปรับปรุงการใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็ก
4. การบูรณาการการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ยึดหลักการ บูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิด เด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้

ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กควรวางแผนการจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัย 5) การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กควรสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ผลที่ได้จากการสังเกต สามารถบอกได้ว่า เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ซึ่งจะช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการวางแผนการจัดกิจกรรมชี้ให้เห็นพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ความต้องการพิเศษของเด็ก แต่ละคน และยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 6) ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเติบโตขึ้นมา ครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่และผู้ปกครองเด็ก ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักการจัดหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

จากการศึกษาขั้นต้นสรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาปฐมวัยและมีการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

### 3.3 กิจกรรม 5 ส

ประวัติความเป็นมาของ 5 ส (ภูมิธ เกียรติคุณ, 2555) กล่าวว่า ประเทศในโลกละวันตกและญี่ปุ่นถือว่าความสะอาดเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสถานประกอบการเพื่อยกระดับคุณภาพและเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆด้านบริษัทเอ็นเอสเคสปริง (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทแห่งแรกที่นำระบบ 5สมาใช้ในวงการอุตสาหกรรมของประเทศไทยในช่วงปีพ.ศ. 2522 โดยตอนนั้นเรียกกันว่า 5ส ในครั้งแรกนั้น Mr.Shigemi Morita ประธานกรรมการบริษัทได้นำมาใช้เฉพาะ 3ส แรกเพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารบริษัทคือสะอาดสะอ้านจากนั้นในปีพ.ศ. 2524 บริษัทจึงประกาศใช้ระบบ 5ส เป็นนโยบายในการบริหารงานโดยให้ระดับผู้จัดการเป็นแกนนำและสร้างความเข้าใจในกิจกรรม 5ส ให้บรรดาพนักงานทุกๆ ไปจากนั้นในช่วงปี พ.ศ.2526 บริษัทสยามคูโบต้าอุตสาหกรรมจำกัด (กลุ่มบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย) ได้มีการกำหนดเป็นภาษาไทยว่า 5ส ประกอบด้วยสะอาดสะอ้านสะอากสะอากสะอากและสร้างนิสัยเพื่อง่ายต่อการจดจำและมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในทุกๆ หน่วยงาน

กิจกรรม 5 ส. เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานลดความสิ้นเปลืองในการใช้วัสดุอุปกรณ์ประหยัดเวลาในการทำงานมีความปลอดภัยในการทา

งานและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีกิจกรรม 5 ส. หมายถึงการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานซึ่งนั่นเป็นการอธิบายในขั้นต้นแต่ที่จริงๆ แล้ว 5 ส. ยังเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการของ 5 ส. เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการปรับพฤติกรรมดังกล่าวถูกแบ่งเป็น 5 เรื่องใหญ่ๆ คือ (ภูษิต เกียรติคุณ, 2555)

สะสาง ความหมายของสะสาง (Seiri) คือแยกให้ชัดสิ่งที่มีมันปะปนกันแยกออกไปไปอยู่เป็นหมวดหมู่สิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นจะต้อง ไม่มีปรากฏอยู่จนจะทำให้การทำงานหรือหิบบนสิ่งที่จำเป็นมาใช้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วก็จะเหมือนกับการกำจัดปฏิกูลกองใหญ่ทิ้งไปแต่ในความเป็นจริงปฏิกูลดังกล่าวไม่ได้ถูกทิ้งไปจนหมดสิ้นแต่จะถูกแบ่งไว้ตามแต่ละประเภทบางอย่างยังเก็บไว้ใช้ได้ก็จะถูกนำไปรวบรวมไว้เป็นระบบบางอย่างนำไปรีไซเคิลได้บางอย่างนำไปจำหน่ายแยกได้การสะสางนั้นหากได้กระทำตามขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของตัวมันเองแล้วจะเห็นว่าเกิดประโยชน์ในด้านของความสะอาดและรวดเร็วรวมถึงประโยชน์แฝงที่มาจากการสะสางนั่นคือเราจะมีพื้นที่ว่าง (Space) ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเก็บของอื่นๆ หรือใช้ประโยชน์อื่นๆ ได้ด้วยส่วนที่ไม่ต้องการจึงทิ้งไปหรือนำไปขายได้เงินกลับคืนมากระทั้งจะเอาไปรีไซเคิลก็เป็นอีกทางหนึ่งที่ก่อประโยชน์ได้

สะดวก ความหมายสะดวก (Seiton) คือการวางสิ่งของในที่ที่กำหนดโดยมีหลักการที่สำคัญคือสิ่งของที่จะวางนั้นควรวางที่ไหนและควรจะวางอย่างไรจึงจะมีคุณภาพประสิทธิภาพและความปลอดภัย

1. หลักการสะดวกคือการจัดวางสิ่งของในรูปแบบที่เหมาะสมหลังจากที่ได้กำจัดสิ่งของต่างๆ ที่ไม่ได้ใช้แล้วต่อไปคือการตัดสินใจว่าสิ่งของสิ่งใดควรจัดวางไว้ที่ส่วนใดนั้นคือการจัดสะดวกการจัดวางสิ่งของต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพและความปลอดภัยคือคำตอบของคำถามที่เหมาะสมในการจัดวางสิ่งของเป็นอย่างไรปัจจุบันนี้มีหลายวิธีการจัดสถานที่จอดรถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายได้โดยง่ายวิธีการจัดหนังสือในห้องสมุดเป็นการจัดวางหนังสืออย่างเป็นระบบระเบียบแม้กระทั่งการจัดวางสินค้าบนชั้นต่างๆ ภายในร้านขายของชำซึ่งเป็นแนวคิดง่ายๆ ที่สามารถมองเห็นและทำให้เกิดประทับใจแต่อาจเป็นสิ่งที่ทำได้ยากอย่างไรก็ตามมีหลักการที่สามารถทำได้ง่ายมี 3 ข้อดังต่อไปนี้

1.1 กฎเกณฑ์ในการพิจารณาการวางสิ่งของเพราะการขาดกฎเกณฑ์และรูปแบบการจัดจะทำให้ไม่สามารถจำได้ว่าของสิ่งใดควรอยู่ที่ไหนและยังหมายถึงการใช้เวลานานยิ่งกว่าในการเก็บของที่น่าออกมาใช้เข้าที่ท่านควรศึกษาและเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลายวิธีที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดการจัดสะดวกเป็นการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพเป็นวิธีการที่ต้องการให้เราสามารถหยิบสิ่งของที่ต้องใช้ได้อย่างรวดเร็วและเก็บสิ่งของต่างๆ ให้เข้าที่ได้อย่างรวดเร็วเช่นกันโดยเฉพาะ

ในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะมีเครื่องมือและวัสดุที่แตกต่างกันอย่างมากเราต้องใช้เวลาในการเอาสิ่งของออกมาและเก็บเข้าที่เดิมเช่นถ้ามีการเอาสิ่งของออกมาใช้เป็นจำนวน 200 ครั้งต่อวันและใช้เวลาครั้งละ 30 วินาทีรวมเวลาทั้งหมดจะเป็น 100 นาทีแต่ถ้าเวลาที่ใช้ต่อครั้งลดลง 10 วินาทีต่อครั้งเราจะลดเวลาลงได้

1.2 การจัดตำแหน่งสิ่งของชั้นต่อไปคือพิจารณาว่าสิ่งต่างๆ ควรจัดวางอย่างไรซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในการจัดเก็บสิ่งของต่างๆ ควรจัดเก็บเพื่อให้หยิบใช้ได้ง่ายการจัดเก็บดำเนินการด้วยแนวความคิดถึงการหยิบมาใช้ด้วย

1.3 การเคารพกฎเกณฑ์ในการจัดเก็บสิ่งของคือต้องเก็บสิ่งของที่น่าออกมาใช้ในตำแหน่งที่ถูกต้องในที่นำออกมาซึ่งดูเหมือนง่ายถ้าทำตามที่กำหนดแต่ถ้ามีการละเลยเป็นการยากในการที่จะจัดสะดวกความสำเร็จจะถูกกำหนดด้วยการดำเนินการสะสางและสะดวกในเวลาเดียวกันระบบการจัดการวัสดุคงคลังก็มีความสำคัญที่สามารถรู้สภาพว่ามีชิ้นส่วนใดไม่พอในการผลิตสินค้า

สะอาด ความสะอาด (Seiso) คือสถานประกอบการให้อยู่ในสภาพที่สะอาดหมดจดซึ่งรวมไปถึงเครื่องจักรและอุปกรณ์ของใช้ต่างๆจะต้องไม่สกปรกและเอะอะสิ่งที่สำคัญก่อนทำสะอาดคือต้องกำจัดของที่ไม่จำเป็นออกไปเสียก่อนกล่าวคือเราต้องไม่เอาสิ่งของที่ไม่ต้องการใช้มาทำสะอาดให้เสียเวลา

หลักการทำความสะอาดการทำความสะอาดและสุขอนามัยเป็นส่วนหนึ่งของการบริการหรืองานที่ต้องการจ้างคนมาทำมีหลายบริษัทที่ประสบผลสำเร็จและเติบโตด้วยสิ่งนี้เช่นธุรกิจซักแห้ง การทำความสะอาดวิศวกรสุขาภิบาลการควบคุมมลพิษและการกำจัดของเสีย ความสะอาดเกี่ยวข้องกับปัญหาต่างๆ อย่างมากความสะอาดมีความหมายมากกว่าการทำสะอาดมีปรัชญาที่มากกว่านั้นเป็นเรื่องราวของความรับผิดชอบในทุกๆ ด้านสิ่งของที่ต้องการใช้ต้องแน่ใจว่าสิ่งต่างๆ เหล่านั้นเก็บอยู่ในสภาพที่ดีไม่ควรคิดเพียงว่าการทำความสะอาดเป็นเพียงทำให้สะอาดเท่านั้นควรเข้าใจถึงการทำความสะอาดในรูปแบบของการตรวจสภาพด้วยเมื่อกกล่าวโดยกว้างๆ แล้วมีแนวทาง 3 แนวทางที่เป็นการทำความสะอาดที่เหมาะสมคือ

1. การทำความสะอาดโดยรวมทั้งหมดเป็นกิจกรรมทำความสะอาดสิ่งต่างๆ ในระดับกว้างหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขโดยรวมทั้งหมด
2. เป็นเรื่องของแต่ละส่วนแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานเฉพาะส่วนเครื่องจักร
3. เป็นเรื่องการทำความสะอาดในรายละเอียดส่วนย่อยซึ่งเป็นการทำความสะอาดชิ้นส่วนพิเศษเครื่องมือตลอดจนค้นหาสาเหตุของสิ่งสกปรกและวิธีการแก้ไข

สุขลักษณะ ความหมายสุขลักษณะ (Seiketsu) คือสภาพของสถานประกอบการที่ดีขึ้นอันเป็นผลมาจากการดำเนินงานสะอาดสะอ้านและสะอาด

หลักการสุขลักษณะเป็นผลที่เกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย เนื่องจากการทำซ้ำๆ ของการสะอาดการจัดสะดวกและการทำความสะอาดที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทำกิจกรรม 5สอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งการปฏิบัติของกิจกรรม 5 ส จะดำรงไว้จนกว่าจะมีเหตุการณ์กล่าวได้ว่าสุขลักษณะที่ดีของพนักงานจะเกิดขึ้นเพราะ 3ส แรกซึ่งจะส่งผลย้อนกลับไปให้มีการหมั่นรักษา 3ส ที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอ “ส” ตัวนี้จึงเป็นเรื่องของนิสัยเป็นหลักเหมือนการอาบน้ำที่เป็นสุขลักษณะที่ดีต่อเราเป็นการเอาของเสียออกจากร่างกายของเราวิธีหนึ่งเราเห็นว่าการอาบน้ำนั้นสำคัญและจำเป็นในการทำ 5ส ในส่วนของการสร้างสุขลักษณะก็เหมือนกันถ้าเราไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นในการกระทำเราก็ไม่ต้องอาบน้ำทุกวันนั่นเองเรื่องของสุขลักษณะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของคนเป็นหลักโดยที่ทุกคนจะต้องช่วยกันสร้างที่ทำงานให้มีสภาพและบรรยากาศที่มีลักษณะก่อให้เกิดสุขทั้งกายและใจทุกคนปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อสมาธิในการทำงาน โดยมุ่งผลที่ดีต่อประสาทสัมผัสทั้ง 3 คือ

1. ตา- ดูแลแล้วสบายตาซึ่งจะเกิดได้ต้องทำสะอาดสะอ้านให้เรียบร้อยอย่างเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากทุกระดับก่อน
  2. จมูก - อากาศที่หายใจเข้าไปต้องไม่ทำลายหรืออันตรายต่อสุขภาพและต้องปราศจากกลิ่นอันไม่พึงประสงค์
  3. หู - เสียงต่างๆ ในที่ทำงานต้องเป็นเสียงที่ไม่รบกวนสมาธิในการทำงาน
- สิ่งสำคัญของการรักษาสุขลักษณะในที่ทำงานคือความร่วมมือของทุกๆ ฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงระดับล่างที่ต้องช่วยกันปฏิบัติซึ่งหลักปฏิบัติง่ายๆ ที่ต้องช่วยกันทำก็คือสะอาดสะอ้านและสะอาดอยู่เสมอหาทางปรับปรุงปฏิบัติ 3 ส แรกอยู่เสมอเมื่อเป็นเรื่องของนิสัยแล้วถ้าเกิดขึ้นจะอยู่อย่างคงทนและถ่ายทอดให้กันได้ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรถูกปลูกฝังจนเกิดนิสัยรักสุขลักษณะแล้วเราจะสามารถมั่นใจได้มากขึ้นว่าพวกเขาจะทำ 5ส ด้วยตัวเองและไม่ต้องมีคนมากระตุ้นนอกจากนี้ยังอาจชักนำให้คนอื่นหันมาปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมตามไปด้วยก็ได้

สร้างนิสัย สร้างนิสัย (Shisuke) คือการทำสิ่ง 2 สิ่งต่อไปนี้ให้ติดเป็นนิสัยอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

ก. การทำงานให้เกิดบรรยากาศที่มีสุขลักษณะโดยการทำความสะอาดและสะอาดอย่างต่อเนื่อง

ข. การรักษากฎกติการะเบียบข้อกำหนดต่างๆ และข้อห้ามในการทำงาน

1. หลักการสร้างนิสัยคือหนทางในการเปลี่ยนพฤติกรรมการสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังไว้เป็นสิ่งที่ยากเพียงทำตามวิธีง่ายๆซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะสามารถจัดการและดำรงไว้สำหรับงานที่ยากๆ ได้และรักษาให้คงอยู่ตลอดไป (กุญิต เกียรติคุณ, 2535)

2. ข้อสังเกตว่าพื้นฐานนิสัยที่ดีในการทำงานหรือเรียกว่านิสัย 5ส หรือ 5ส. สร้างนิสัยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1 ถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้าทำงานไม่ไปทำงานสายเป็นเด็ดขาด
- 2.2 เมื่อพบเพื่อนร่วมงานก็พูดจาทักทาย
- 2.3 ก่อนเริ่มทำงานตอนเช้าบุคคลมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
- 2.4 มีการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงาน โดยพิจารณาจัดเตรียมเรื่องเหล่านี้
  - 2.4.1 ขั้นตอนการทำงานในวันนั้น
  - 2.4.2 คู่มือการทำงานตามมาตรฐาน
  - 2.4.3 ตรวจสอบวัสดุและเครื่องมือตามข้อกำหนด
  - 2.4.4 อุปกรณ์ต่างๆ พร้อมใช้งาน
- 2.5 เริ่มปฏิบัติงานตรงเวลาปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดหากพบข้อบกพร่องก็จัดการแก้ไขและแจ้งหรือรายงานปัญหาให้ผู้รับผิดชอบงานหรือหัวหน้างานทราบทันที
- 2.6 หยุดพักปฏิบัติงานตรงเวลาและพักในที่ที่กำหนด
- 2.7 เมื่อเสร็จงานจัดเก็บของให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้านเช่น
  - 2.7.1 เขียนรายงานประจำวันสรุปปริมาณผลงานงานที่ทำได้
  - 2.7.2 ตรวจสอบทำความสะอาดอุปกรณ์ที่ใช้แล้ว
  - 2.7.3 จัดเก็บสิ่งของเรียบร้อยทั้งบน โต๊ะและอุปกรณ์ต่างๆ
  - 2.7.4 ตรวจสอบไฟฟ้าน้ำประตูลอดภัยของอุปกรณ์และ

สถานที่

ข้อสังเกตในการสร้างนิสัย 5ส มีดังต่อไปนี้ (กุญิต เกียรติคุณ, 2535)

การสร้างนิสัยต้องใช้เวลาและความอดทน โดยเฉพาะผู้ที่มียุมากหรือเคยชินกับความสะดวกสบายอย่างที่ไม่เคยมีระบบมาก่อน

1. บางคนสร้างนิสัยได้ง่ายแต่บางคนสร้างได้ยากขึ้นอยู่กับพื้นฐานและความคิดของคนผู้นั้นด้วย
2. คนที่สร้างนิสัย 5ส ได้ดีภายในเวลาอันรวดเร็วมักจะเป็นคนที่มีระเบียบวินัย

อยู่แล้ว

3. คนใจกว้างรู้จักรับฟังผู้อื่นจะสร้างนิสัย 5สได้ง่ายกว่าคนที่ไม่รับฟังใคร
4. การที่สร้างนิสัย 5ส ได้ยากเป็นพวกที่ชอบสบายไม่ทำอะไรไม่ค่อยคิดพัฒนา

ตนเอง

5. การสร้างนิสัยที่ดีใช้ในการพิจารณาความประพฤติกรรมของตนเองเสมอๆ และพยายามหาทางปรับปรุงข้อบกพร่อง
6. การสร้างนิสัยที่ดีจะเกิดขึ้นไม่ได้หากอ้างแต่เรื่องที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นต้องแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเองธรรมชาติของคนส่วนใหญ่จะชอบสบายไม่ชอบการมีระเบียบวินัยหรือ กฎเกณฑ์จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะจัดการให้เกิด ศ. สร้างนิสัยขึ้นเพื่อให้การทำกิจกรรม 5ส สำเร็จลุล่วง

วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม 5 ส (ภูษิต เกียรติคุณ, 2555)

5 ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นลดต้นทุนรวมทั้งความล่าช้าอันส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยกิจกรรมนี้ต้องการการมีส่วนร่วมของทุกคนทั้งผู้บริหารและพนักงานนอกเหนือไปจากนั้นกิจกรรม 5 ส ยังเป็นกิจกรรมพื้นฐานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตอื่นๆ ปัจจุบัน 5 ส เป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจและดำเนินการอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งนี้เพราะกิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมที่ง่ายไม่มีศัพท์เทคนิคหรือวิชาการที่ยุ่งยากซับซ้อน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่ากิจกรรม 5 สมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการคือ (สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, ม.ป.ป)

1. พัฒนาความคิดในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen-minded) ของพนักงานในหน่วยงาน
2. สร้างทีมงานที่ดีโดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วม
3. พัฒนาผู้บริหารและพนักงานโดยการฝึกความสามารถในการเป็นผู้นำ
4. เตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่ดำเนินการกิจกรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องที่ยากและซับซ้อนขึ้นมาใช้เช่นการบำรุงรักษาทีผล (TPM) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQC) หรือการส่งมอบทันเวลา (JIT)

### ขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม 5 ส (ภูษิต เกียรติคุณ, 2555)

กิจกรรม 5 ส เป็นกิจกรรมกลุ่มคุณภาพต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนทั้งองค์กร จึงจะนำไปสู่คุณภาพมาตรฐาน โดยเริ่มจากนโยบายคุณภาพขององค์กรและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่องซึ่งมีขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม 5 ส ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม 5 ส ขององค์กร
2. จัดตั้งกลุ่มกิจกรรม 5 ส เพื่อรับผิดชอบพื้นที่ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรม 5 ส ได้กำหนดไว้
3. กลุ่มกิจกรรม 5 ส เริ่มประชุมเรื่องจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมาย
4. ประกาศกิจกรรม 5 ส โดยติดหน้าห้องหรือด้านหน้าของบริเวณที่ปฏิบัติงาน
5. ปฏิบัติกิจกรรม 5 ส
6. รับการตรวจสอบภายใน
7. เชิญผู้ตรวจสอบภายนอกทำการประเมิน
8. นำผลการประเมินมาจัดทำแผนดำเนินกิจกรรม 5 ส ครั้งถัดไป

ประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส (สมลักษณ์ สันติโรจนกุล, 2548, หน้า 16-17, วิทยาสุหฤตดำรง, ยูพา กลอนกลาง และสุนทร ศรีลังกา, 2550, หน้า 77)

1. เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม
2. เกิดความสะอาดในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุในการทำงาน
3. สร้างทัศนคติให้ทุกคนในองค์กรรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบสวยงาม
4. สร้างภาพลักษณ์และความประทับใจต่อลูกค้าและองค์กร

แนวคิดการบริหารงานโดยนำกิจกรรม 5 ส มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

การบริหารงาน โดยใช้ 5 ส เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงเพิ่มผลผลิตให้ได้ผลอย่างเต็มที่อาจกล่าวได้ว่าการจัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน โดยให้หลัก 5 ส เป็นก้าวแรกของการบริหารที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อันจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นเพิ่มศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในโลกธุรกิจได้ในที่สุดในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตนั้น สุรสิทธิ์ ตติยภัณฑรักษ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ม.ป.ป, หน้า 58) กล่าวว่าควรเน้นที่การให้ความสำคัญกับคุณค่าของคนด้วยความเชื่อมั่นที่ว่าคนทุกคนมีความสามารถที่จะช่วยในการเพิ่มผลผลิต เพียงแต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่จะให้การ

สนับสนุนเอาใจใส่การพัฒนาความสามารถและคุณภาพของผู้ได้บังคับบัญชากิจกรรม 5 ส มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การบริหารประสบผลสนองความต้องการของลูกค้าได้ในเรื่องปัจจัยคุณภาพ 5 (QCDSM) ปัจจัยที่สำคัญนั้นประกอบด้วย Quality = คุณภาพ Cost = ต้นทุน Delivery = การส่งมอบ Safety = ความปลอดภัย Morale =ขวัญและกำลังใจของพนักงาน ดังจะพบว่าผู้ผลิตจำเป็นต้องบริหารในเรื่องต่อไปนี้

ดังที่กล่าวข้างต้น กิจกรรม 5 ส คือการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิต เพราะในกระบวนการดำเนินกิจกรรมนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่ามนุษย์จะพัฒนางานในองค์กรตนเองต่อไป ซึ่งแนวทางนี้เป็นแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งองค์การต่างๆ พยายามมุ่งเน้นมาตลอด

#### 4. เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัยที่มีความสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสอดคล้องกับกรอบแนวคิด สมมุติฐานการวิจัยการวิจัย เทคนิคการวัด และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหมายรวมทั้ง การเก็บข้อมูล (Data Collection) คือการเก็บข้อมูล ขึ้นมาใหม่ และการรวบรวมข้อมูล (Data Compilation) ซึ่งหมายถึง การนำเอาข้อมูลต่างๆ ที่ผู้อื่นได้เก็บไว้แล้ว หรือรายงานไว้ในเอกสารต่างๆ มาทำการศึกษาวิเคราะห์ต่อประเภทของข้อมูล (เอื้อมพร หลินเจริญ, 2555, หน้า 1)

สธัญ ภู่ง (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาปัจจัยที่เน้นการเข้าใจปรากฏการณ์การตีความหมาย ของโลกหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย โดยมีเครื่องมือที่สำคัญ คือ ผู้วิจัยการวิจัยนี้มีการออกแบบที่ยืดหยุ่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บข้อมูลเป็นกระบวนการที่สามารถดำเนินไปพร้อมกันในภาคสนาม การวิเคราะห์เริ่มจากการพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์จนมองเห็นมโนทัศน์หรือแนวคิดที่มีความหมายจากข้อมูลและเห็นความเชื่อมโยงของข้อมูลจนสามารถสรุปเป็นคำอธิบาย แนวคิด หรือทฤษฎีเพื่อทำความเข้าใจความหมายตามปรากฏการณ์ในทัศนะของผู้ที่ถูกศึกษา โดยมีจุดยืนอยู่บนบริบทของปรากฏการณ์หรือของผู้ที่ถูกศึกษาเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ดี ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ การเก็บข้อมูลให้ได้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษามากที่สุดและน่าเชื่อถือมากที่สุด ซึ่งมีหลายวิธีการ ในที่นี้ได้นำเสนอเทคนิควิธีการเก็บข้อมูลที่มีการใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ คือ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)

การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างพร้อมกันในการรวบรวม ข้อมูลโดยต้องเข้าไปอยู่และปฏิบัติตนให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ต้องการ ศึกษาการสังเกตต้องแยกที่สังเกตกับสิ่งที่เป็นประสบการณ์ในอดีต เฉพาะความคุ้นเคยทำให้มองเห็นภาพ แม้จะไม่ต้องไปศึกษาจริงๆ แต่ความคุ้นเคย ทำให้เราละเลยข้อมูลสำคัญบางประการไป บางครั้งจะเกิดความลำเอียง และเอาสิ่งที่รับรู้จากประสบการณ์มาเขียนไม่ได้ เกิดจากการสังเกตจริงๆ

#### 4.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมนุษย์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญที่สุด ซึ่งนักวิจัยใช้ภาษาในการสื่อสาร พูดคุย หรือที่เรียกเป็นทางการว่าการสัมภาษณ์ โดยในการเก็บข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็นและเจตคติ รูปแบบการสัมภาษณ์นั้นมีตั้งแต่การสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ มีคำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่ง โครงสร้างและการพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อค้นหาความหมาย ความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์

#### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็น ผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงประเด็น หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6-10 คน ซึ่งมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้มีวิธีการเดียวกันแต่มีวัตถุประสงค์ต่างกันอีก เช่น การระดมสมอง (Brain Stoning) การทำ Delphi Technique การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 2 วิธีดังนี้

1. การสัมภาษณ์
2. การประชุม (ระดมสมอง)

#### 1. การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์คือการสนทนากันอย่างมีทิศทางจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ โดยทั่วไปก็คือการทำความเข้าใจบุคคลที่นักวิจัยสัมภาษณ์ในด้านมุมมองต่างๆ การสัมภาษณ์ที่ได้ผลดังที่นักวิจัยประสงค์ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพในงานสวัสดิการสังคมการสัมภาษณ์ทำให้นักวิจัยเชิงคุณภาพมีโอกาสในการเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องราวประสบการณ์พฤติกรรมความรู้สึกและความ

คิดเห็นด้านต่างๆ ของบุคคลที่นักวิจัยจะไม่มีทางล่วงรู้ได้จากการเพียงสังเกตอยู่ห่างๆ ยิ่งไปกว่านั้น การสัมภาษณ์ยังช่วยให้ นักวิจัยสามารถประเมินลึกซึ้งไปถึงการรับรู้ของบุคคลว่ามีความสำคัญต่อ บุคคลนั้นๆ

การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์คือ ประกอบด้วยชุดของความสัมพันธ์เชิงพลวัตที่มีความสลับซับซ้อนระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูก สัมภาษณ์ซึ่งในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพนิยมเรียกว่า "ผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย" (Researcher and research participant) หรือ "ผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลการวิจัย" (Researcher and research informant) คุณภาพของข้อมูลจำนวนปริมาณข้อมูลหรือประเภทของข้อมูลที่รวบรวมนั้นจะเป็นผล มาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือสัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นตัวกำหนดลักษณะและประเภทของข้อมูลที่ต้องการจะ เก็บจำนวนปริมาณข้อมูลตลอดจนคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บอย่างไรก็ตามคุณภาพของข้อมูล และสาระที่นักวิจัยเชิงคุณภาพจะจัดเก็บนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ของนักวิจัยทักษะความชำนาญ ในการสัมภาษณ์ตลอดจนความลับไวในการรับรู้ (Sensitivities) ของนักวิจัยด้วยเป็นสำคัญ

การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายประเภทการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ อย่างมีคุณภาพและปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทางเลือกประเภทของการสัมภาษณ์ด้วยในแต่ละ ประเภทก็มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งที่แตกต่างกันและนักวิจัยจะต้องหาความเข้าใจนอกจากนั้นการ เตรียมการสำหรับการสัมภาษณ์ในแต่ละประเภทก็มีรายละเอียดและมีปริมาณงานที่จะต้องดำเนินการอย่างแตกต่างกันด้วยบางครั้งในงานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องหนึ่งนักวิจัยอาจจะใช้การสัมภาษณ์ หลายประเภทประกอบกันตามความเหมาะสม โดยปกติการตัดสินใจเลือกว่าจะใช้การสัมภาษณ์ ประเภทใดนั้นนักวิจัยต้องหาการตัดสินใจตั้งแต่ระยะแรกของกระบวนการวิจัยคือในระยะการวางแผนการวิจัยที่กล่าวไปในบทก่อนแล้วอย่างไรก็ตามนักวิจัยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ อาจจะเลือกประเภทการสัมภาษณ์ใหม่เมื่อข้อมูลข่าวสารที่นักวิจัยได้รับกระทบต่อแผนการ สัมภาษณ์นักวิจัยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสัมภาษณ์เสียใหม่

การเลือกประเภทของการสัมภาษณ์อาจจะขึ้นอยู่กับขนาดของโครงการวิจัย จำนวนของผู้ที่จะสัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและอาจจะขึ้นอยู่กับ การเลือกที่จะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือเลือกสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group interview) หรือการใช้ กลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group) ซึ่งมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันหรือนักวิจัยอาจจะต้อง สัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนเดียวมากกว่า 1 ครั้งในการสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิจัยจะต้อง พบและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนหนึ่งมากกว่าหลายครั้งจึงจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเพียงพอ สำหรับการนำไปวิเคราะห์และเรียบเรียงถ้านักวิจัยออกแบบงานวิจัยในลักษณะที่ต้องเก็บข้อมูล

มากมายหลายครั้งต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหนึ่งคนเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลามากนักวิจัยจึงต้องเลือกประเภทการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมนักวิจัยเชิงคุณภาพต้องเข้าใจชัดเจนว่าแม้ว่าจำนวนผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่มากนักแต่จำนวนข้อมูลที่ได้อาจจะมีปริมาณมากมายมหาศาลเลยทีเดียวผู้สัมภาษณ์อาจจะทำงานคนเดียวหรือทำงานเป็นทีมโดยทีมงานแต่ละคนจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวนหนึ่งแล้วเอาข้อมูลมาสมทบรวมกันนอกจากนี้นักวิจัยอาจจะใช้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนเข้าไปพูดคุยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อช่วยกันสังเกตและสัมภาษณ์ในคราวเดียวกันการสัมภาษณ์โดยใช้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนในคราวเดียวกันมักจะเป็นเหตุผลด้านความปลอดภัยด้านการป้องกันปัญหาการละเมิดจรรยาบรรณหรือเหตุผลด้านการจัดเก็บข้อมูลให้รอบด้านและต้องการรายละเอียดจากการสังเกตลึกซึ้ง โดยที่ไม่สามารถใช้การบันทึกภาพและเสียงได้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนอาจจะสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนหนึ่งต่างระยะเวลากันเพื่อต้องการข้อมูลที่เข้มงวดต่างกันหรือเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลหรือเพื่อต้องการสังเกตผลที่แตกต่างกันอันเกิดจากผู้สัมภาษณ์ 2 คนอาจเป็นผู้สัมภาษณ์เป็นชายและผู้สัมภาษณ์เป็นหญิงดำเนินการสัมภาษณ์ในผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนเดียวกันต่างวาระเพื่อความละเอียดอ่อนต่อการรับรู้ประเด็นความเป็นหญิง ความเป็นชายเป็นต้น โดยทั่วไปการสัมภาษณ์ในฐานะเครื่องมือหรือวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or standardized interviews)
  2. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด (Unstructured or open-ended interviews)
  3. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews)
- การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างบางครั้งนิยมเรียกว่าการสัมภาษณ์แบบมาตรฐานกล่าวคือเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามเฉพาะเจาะจงและชัดเจนหลักการและเหตุผลของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือการพยายามทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนได้รับชุดคำถามชุดเดียวกันเพื่อจะสามารถเปรียบเทียบคำตอบของแต่ละคนได้สะดวกขึ้นการสัมภาษณ์ประเภทนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานว่า

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นสามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตรงตามเรื่องที่นักวิจัยศึกษา
2. ชุดคำถามในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นสามารถทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจคำถามได้อย่างชัดเจนและ

3. ความหมายของคำถามแต่ละข้อนั้นเป็นความหมายที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะเข้าใจตรงกัน

ในการตัดสินใจเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานนั้น หากนักวิจัยจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวนมากและต้องใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคนตลอดจนต้องการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละรายมาเปรียบเทียบกันการตัดสินใจเลือกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะมีความเหมาะสม นอกจากนี้นักวิจัยที่ไม่ใครมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์มาก่อนหรือนักวิจัยมือใหม่ โดยเฉพาะเมื่อนักวิจัยมือใหม่พิจารณาว่าการเดินทางไปพบผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือการมีโอกาสสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยบ่อยครั้งเป็นไปได้ยากลาบนักวิจัยมือใหม่จึงนิยมเลือกสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจนเมื่อนักวิจัยมีประสบการณ์มากขึ้นมีความชำนาญและมีความมั่นใจในกระบวนการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์มากขึ้นอาจจะพิจารณาเลือกการสัมภาษณ์แบบอื่นๆ ที่ดูเป็นธรรมชาติมากกว่าและเปิดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้มากยิ่งขึ้น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานมีทั้งจุดที่เป็นประโยชน์และเป็นข้อจำกัดในด้านที่เป็นประโยชน์การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทำให้นักวิจัยเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนอย่างที่ต้องการ เนื่องจากต้องจัดเตรียมชุดของข้อความมาอย่างละเอียดโดยในคำถามบางข้อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอาจจะไม่สามารถตอบได้ทันทีที่นักวิจัยก็อาจจะให้เวลาหรือถามในข้ออื่นๆ ก่อนแล้วย้อนกลับมาถามใหม่ในข้อที่ยังตอบไม่ได้ซึ่งถ้าไม่ได้เตรียมข้อความไปแบบโครงสร้างเมื่อถามไปข้ออื่นๆ พลวัตของการสนทนาและการสัมภาษณ์อาจจะทำให้นักวิจัยลืมกลับมาถามและไม่ได้เก็บข้อมูลไปอย่างครบถ้วนในส่วนที่เป็นข้อจำกัดซึ่งนับเป็นเหตุผลสำคัญที่นักวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์ไม่นิยมใช้ก็คือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมักทำให้นักวิจัยขาดความละเอียดอ่อนในการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเนื่องจากนักวิจัยจะเร่งรีบกับการไล่ถามไปตามชุดคำถามที่เตรียมมามากเกินไปทำให้การถามมาตอบไปมีลักษณะเป็นกลไกที่หยาบและแข็งกระด้างอย่างมากและในหลายกรณีผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะรู้สึกว่ามีการก้าวก่ายกั้นการสนทนาระหว่างเขาหรือเธอกับนักวิจัยได้ง่ายมาก

นักวิจัยเชิงคุณภาพบางท่านถึงกับมองว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นไม่เหมาะกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายคนหรือบางท่านก็ว่าไม่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสิ้นเชิงเราจึงมักพบว่าการศึกษาเชิงคุณภาพส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน

### การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด

การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือบางครั้งก็เรียกกันว่าการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดนั้นถือว่าเป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมที่สุดในการเก็บรวบรวมสาระด้านการรับรู้โลกและประสบการณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทั้งนี้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิดมีลักษณะตรงกันข้ามกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานโดยสิ้นเชิงในขณะที่การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดูหยาบและแข็งกระด้างการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างดูยืดหยุ่นและลื่นไหลไปตามสถานการณ์ได้ดีกว่าทั้งนี้เพราะการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างไม่ได้ใช้ข้อคำถามที่กำหนดไว้อย่างตายตัวแต่จะมีลักษณะรวบรวมชุดของคำถามที่สำคัญๆ ที่มีที่มาจากข้อสันนิษฐานอันหลากหลายกว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

นักวิจัยที่ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างมักไม่ต้องการกำหนดข้อสันนิษฐานที่ตายตัวไว้ล่วงหน้าหรือนักวิจัยอาจจะไม่ทราบเลยว่าข้อสันนิษฐานของสิ่งที่จะเก็บรวบรวมนั้นเป็นประการใดบ้างนักวิจัยอาจไม่ทราบล่วงหน้าว่าคำถามที่นักวิจัยจำเป็นต้องถามนั้นคือคำถามอะไรบ้างดังนั้นการสัมภาษณ์ของนักวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการสืบค้นหาข้อมูลอย่างแท้จริงยิ่งไปกว่านั้นนักวิจัยที่นิยมการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างยังเชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนจะมีการรับรู้และเข้าใจความหมายของข้อคำถามที่มีโครงสร้างหรือมีมาตรฐานอย่างแตกต่างกันไม่มีทางที่คนหลายคนจะเข้าใจคำถามแม้ว่าจะมีมาตรฐานเพียงใดได้อย่างเหมือนกัน โดยสิ้นเชิง

ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิดนักวิจัยจะพิจารณาสรางคำถามปรับคำถามและพัฒนาคำถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งขณะเดียวกันก็พยายามปรับให้คำถามนั้นเปิดรับกับการทำให้ได้ข้อมูลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยตัวอย่างเช่นในการสัมภาษณ์เด็กเร่รอนที่ให้บริการทางเพศในพื้นที่แห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานครนักวิจัยพบว่าเด็กเร่รอนบางคนกล้าเปิดเผยเรื่องราวของตนได้ไม่ยากนักในขณะที่เด็กเร่รอนกลุ่มเดียวกันอีกหลายคนเริ่มด้วยการปฏิเสธว่าตนไม่ได้ค้าประเวณีจนนักวิจัยต้องสร้างความไว้วางใจอีกระยะเวลาหนึ่งเด็กจึงเริ่มกล้าที่จะบอกความจริงที่ละเอียดละออหากนักวิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานน่าจะประสบความสำเร็จยากหรือไม่ได้ข้อมูลที่มากพอในการสัมภาษณ์ครั้งนั้นนักวิจัยต้องใช้เวลาปรับเปลี่ยนคำถามและท่าทีอยู่นานพอสมควรจึงจะได้รับคำตอบที่เพียงพอและมีคุณค่าต่อการวิจัยอย่างมาก

โดยสรุปนักวิจัยเชิงคุณภาพควรจะเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิดเมื่อพิจารณาว่าตนต้องการข้อมูลที่มีความลึกซึ่งมีรายละเอียดมากและต้องการทำความเข้าใจกับโลกและประสบการณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างจริงจัง

### การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือบางครั้งนิยมเรียกว่าการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided interview) เป็นประเภทที่อยู่ตรงกลางระหว่างการสัมภาษณ์สองประเภทข้างต้นคืออยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์สองประเภทแรกดูเหมือนจะเป็นการสุดขั้วสุด โด่งไปสองทางและแต่ละประเภทก็มีจุดแข็งและจุดอ่อนทั้งสิ้น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดูหยาบและแข็งกระด้างขณะเดียวกันการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากต้องอาศัยนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญพอสมควร

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำนี้โดยปกตินักวิจัยจะกำหนดคำถามที่พอจะตัดสินใจได้ว่าคำถามอะไรบ้างหรือใช้คำสำคัญ (Keywords) เป็นเครื่องชี้นำ การสัมภาษณ์ตัวอย่างเช่นในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้พิการสายตาที่เป็นนวนิยายท่านทำพระจันทร์นักวิจัยกำหนดคำถามที่ไม่แน่นอนตายตัวแต่เป็นคำถามที่มีคำสำคัญเกี่ยวกับสภาพของ ความพิการของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยประวัติและสาเหตุที่พิการประวัติครอบครัวการประกอบอาชีพการได้รับสวัสดิการจากรัฐองค์กรของคนพิการองค์กรเอกชนฯลฯ นักวิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้ค่อนข้างเป็นนักวิจัยมือใหม่ทว่าไม่ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างขณะเดียวกันก็ไม่ได้ใช้การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างนักวิจัยไม่ได้ร่างคำถามที่ชัดเจนแน่นอนในแต่ละประเด็นทว่าสิ่งที่นักวิจัยดำเนินการก่อนการสัมภาษณ์คือการเตรียมหัวข้อคำถามอย่างหลวมๆ ในลักษณะกึ่งโครงสร้างคือการร่างคำถามปลายเปิดที่มีคำสำคัญที่ต้องการพร้อมกับมีความยืดหยุ่นพร้อมจะปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละคนและสถานการณ์การสัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายๆ คนพร้อมๆ กับต้องการความเข้าใจลึกซึ้งในโลกและประสบการณ์ของแต่ละคน การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นการจุดจุดอ่อนของทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำจึงเป็นที่นิยมในหมู่นักวิจัยเชิงคุณภาพไม่น้อยไปกว่าการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างส่วนการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างน่าจะเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนในการสัมภาษณ์ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2550)

ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไม่ได้มีขั้นตอนที่เป็นสูตรสำเร็จที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแต่ประการใดนอกจากนั้นนักวิจัยเชิงคุณภาพ

แต่ละท่านอาจจะมีวิธีการเริ่มต้นเป็นขั้นตอนที่แตกต่างกันได้ขั้นตอนในการสัมภาษณ์ในที่นี้ จึงเป็นการนำมาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาดำเนินการและผู้ที่นำไปใช้อาจมีการปรับเปลี่ยนประยุกต์เพื่อความเหมาะสมอย่างน้อยที่สุดนักวิจัยเชิงคุณภาพหรือผู้ที่เพิ่งเริ่มการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะได้มีข้อพิจารณาในการดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นตอนในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

1. ขั้นการเตรียมการสัมภาษณ์
2. ขั้นการเลือกวิธีบันทึกข้อมูล
3. ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์
4. ขั้นการสะท้อนการสัมภาษณ์
5. ขั้นกระบวนการเก็บข้อมูลเสร็จสมบูรณ์

#### 1. ขั้นการเตรียมการสัมภาษณ์

กระบวนการสัมภาษณ์มีความสำคัญนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ควรเตรียมการให้พร้อมเพราะต้นทุนของการสัมภาษณ์ที่สำเร็จหรือล้มเหลวในการเก็บข้อมูลไม่ใช่เพียงค่าใช้จ่ายค่าพาหนะเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินอื่นๆที่เป็นต้นทุนเรื่องของความพยายามสติปัญญาและกำลังใจเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่กับนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เท่านั้นทว่ามีผลกระทบโดยตรงต่อสวัสดิภาพของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยการเตรียมการจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญยิ่งมีการเตรียมการดีเพียงใดผลที่ได้จะทำงานวิจัยเดินหน้าไปอย่างน่าพอใจและสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่อาจจะเป็นอุปสรรคข้อขัดข้องไปได้ด้วยดีทั้งยังส่งผลดีต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างสำคัญอีกด้วย

ขั้นตอนการเตรียมการสัมภาษณ์ประกอบด้วยสิ่งที่จะต้องกระทำอีก 3 ประการ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2550, หน้า 14 – 15) คือ

#### 1.1 การเตรียมตัวของผู้สัมภาษณ์

หลังจากที่นักวิจัยทราบแล้วว่างานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาอะไรจากผู้ใด นักวิจัยจะเริ่มเข้าใจชัดเจนแล้วว่าผู้ที่นักวิจัยจะต้องไปสัมภาษณ์นั้นคือใครบ้างและต้องการจะรู้เรื่องราวประเภทใดบ้างนักวิจัยจะต้องตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้ไปสัมภาษณ์นักวิจัยอาจจะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองหรือจำเป็นต้องมีผู้ช่วยนักวิจัยไปสัมภาษณ์และจะวางแผนการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบใดแบบมีโครงสร้างหรือแบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบกึ่งโครงสร้างจึงจะมีความเหมาะสมและทำให้ได้ข้อมูลอย่างที่ต้องการนักวิจัยอาจจะต้องไปปรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านทักษะการสัมภาษณ์หรือฝึกอบรมผู้ช่วยนักวิจัยหรือพนักงานสัมภาษณ์ตามความเหมาะสมต้อง

มีความเข้าใจในคุณลักษณะของผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยควรมีความเข้าใจเบื้องต้นในสถานการณ์ปรากฏการณ์และเหตุการณ์ที่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยประสบนักวิจัยและผู้สัมภาษณ์ต้องตระหนักว่าเราไม่เพียงแต่ไปตัดทวงเอาข้อมูลมาจากผู้ถูกสัมภาษณ์เท่านั้นที่ต้องเข้าไปมีสัมพันธภาพที่เท่าเทียมกับผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัย

### 1.2 การเตรียมการเข้าถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัย

การเข้าถึงบุคคลผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพสักเรื่องหนึ่งนักวิจัยชาวไทยที่ต้องการศึกษาวิจัยเรื่องชาวลาออพพในแคนาดา (Nontapattamadul อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2554) เมื่อเริ่มออกแบบการวิจัยอาจารย์ที่ปรึกษาของเขาให้ไปศึกษาชุมชนคนลาวก่อนแล้วเขียนรายงานเบื้องต้นให้ทราบ ว่านักวิจัยมีสัมพันธภาพต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างไรเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษารับรายงานของเขาและพิจารณาแล้วเห็นว่านักวิจัยสามารถเข้าถึงประชากรที่ถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยได้แล้วจึงอนุญาตให้เขาเขียนเค้าโครงการวิจัยต่อไป

### 1.3 การเตรียมผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัย

เมื่อนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์สามารถเข้าถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยแล้วการเตรียมผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยเริ่มด้วยการเตรียมอธิบายให้เขาหรือเธอเข้าใจว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คืออะไรและการสัมภาษณ์จะดำเนินการอย่างไรนักวิจัยต้องแจ้งแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยว่านักวิจัยคือใครและสามารถเข้าถึงผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อย่างไรและทำไมผู้ถูกสัมภาษณ์จึงมีความจำเป็นต้องเข้าร่วมในการวิจัยนี้นักวิจัยต้องอธิบายว่าการสัมภาษณ์จะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับอะไรบ้างการสัมภาษณ์จะทำที่ไหนและจะกินระยะเวลาานสักเท่าใดการสัมภาษณ์ทั้งสิ้นจะรวมเป็นประมาณกี่ครั้งผู้ที่ถูกสัมภาษณ์จะเป็นใครบ้างจำนวนทั้งสิ้นเท่าใดการสัมภาษณ์จะใช้เครื่องมืออะไรบ้างอาทิเครื่องถ่ายบันทึกวีดิทัศน์เครื่องอัดเสียงหรือเครื่องมืออื่นๆ ตลอดจนบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ถูกสัมภาษณ์มีอะไรบ้างผู้สัมภาษณ์ต้องตอบคำถามและถ้าไม่ประสงค์ให้ความร่วมมือจะขอยุติการสัมภาษณ์ลงกลางคันได้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะมีโอกาสได้อ่านคำสัมภาษณ์ภายหลังที่มีการถอดเทปหรือไม่ถ้าไม่พอใจความตอนใดในคำสัมภาษณ์จะขอละเว้นลบทิ้งหรือเปลี่ยนแปลงคำสัมภาษณ์ได้อย่างไร

## 2. ขั้นตอนการเลือกวิธีบันทึกข้อมูล

การบันทึกข้อมูลเป็นสิ่งที่ดำเนินการโดยเครื่องจักรกลประเภทต่างๆ การใช้เครื่องมือบันทึกข้อมูลก็เพื่อจะเก็บรายละเอียดให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้การใช้เทปบันทึกเสียงเราอาจจะได้คำพูดแทบทุกถากการใช้เครื่องบันทึกภาพวีดิทัศน์เราจะได้ทั้งภาพและคำพูดหรือเราอาจจะใช้ทั้งเครื่องบันทึกภาพและเครื่องบันทึกเทปเสียงเพื่อเก็บทั้งภาพและคำพูดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นก็

ได้เราอาจจะขอถ่ายภาพประกอบกับการบันทึกเสียงในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องบันทึกวีดิทัศน์หรือไม่สะดวกในการใช้เครื่องบันทึกวีดิทัศน์

### 3. ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องระลึกว่านักวิจัยพยายามทำความเข้าใจโลกและประสบการณ์ของคนที่นักวิจัยกำลังสัมภาษณ์อยู่ที่ทักษะประสบการณ์เทคนิคการสัมภาษณ์ตลอดจนความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย

### 4. ขั้นการสะท้อนการสัมภาษณ์

การสะท้อน (Reflecting) เป็นกิจกรรมที่ต้องเกิดขึ้นในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสะท้อนจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการสัมภาษณ์อย่างแน่นอน การสะท้อนเป็นการทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการสัมภาษณ์ที่เกิดขึ้นการสะท้อนช่วยให้นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไปในแต่ละขั้นตอนการสะท้อนเป็นสิ่งที่ช่วยให้การวิจัยเชิงคุณภาพมีความแกร่งแม่นยำตรง (Rigor) และยังทำให้การวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละเรื่องมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะเรื่อง (Uniqueness) อีกด้วยขณะเดียวกันการสะท้อนก็ทำให้นักวิจัยเชิงคุณภาพรู้สึกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการที่เข้มข้น (Intensive process) อย่างยิ่งการสะท้อนในกระบวนการสัมภาษณ์เป็นกระบวนการที่นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์จะต้องทบทวนวิเคราะห์และตัดสินใจในแต่ละช่วงและแต่ละขั้นตอนพร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดครบถ้วนในสมุดบันทึกที่เราบันทึกควบคู่ไปกับการถอดเทปเสียงสัมภาษณ์และการจดบันทึกการสัมภาษณ์ดังนั้นกระบวนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นลำดับก่อนหลังการสะท้อนจึงเป็นสิ่งที่นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ต้องดำเนินการอย่างมีวินัยรู้สึกมีพันธะต้องทำมีการวางแผนและมีความยืดหยุ่นไปพร้อมกัน

### 5. ขั้นกระบวนการเก็บข้อมูลเสร็จสมบูรณ์

เมื่อใดที่นักวิจัยจะต้องยุติการเก็บข้อมูลนั้นมีตัวบ่งชี้ได้หลายประการเช่นนักวิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ครบตามจำนวนประชากรที่ระบุไว้ในข้อเสนอการวิจัยหรือระยะเวลาครบกำหนดหรือเมื่อนักวิจัยสะท้อนและวิเคราะห์ไปถึงระยะเวลาหนึ่งก็พอจะมองเห็นว่าการสัมภาษณ์เพียงพอแล้วและพร้อมจะยุติการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนักวิจัยจะพบว่าเรากำลังขยับขยายความสนใจไปที่การทำความเข้าใจกับข้อมูลที่ได้มาและการแสวงหาความชัดเจนของข้อมูลที่ได้มามากกว่าความสนใจที่จะเพิ่มปริมาณข้อมูลให้มากไปกว่านี้นักวิจัยบางท่านเมื่อเห็นว่าประเด็นที่ต้องการค้นหาหลักๆ ได้พบคำตอบแล้วก็พร้อมที่จะหยุดกระบวนการสัมภาษณ์ได้

#### 4.2 การระดมสมอง (Brain Storming) (ลือชัย ศรีเงินยวง, 2554, หน้า 1)

การระดมสมอง คือเทคนิคที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ จากการประชุม โดยเสนอความคิด ออกมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การระดมสมองจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการไป ประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนา เนื่องจากการวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ไข ปัญหานั้น จะต้องรวบรวมความคิดจากสมาชิกของทุกกลุ่มคนการระดมสมองจะมีประสิทธิภาพ มากที่สุดเมื่อใช้กับกลุ่มที่ไม่รู้จักกัน ไม่เกรงใจกันหรือสนิทสนมกันมากเกินไป และจำนวนสมาชิก ที่ร่วมระดมสมองถ้าจะให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดควรอยู่ระหว่าง 4 ถึง 9 คน

##### ประโยชน์ของการระดมสมอง

1. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆ โดยไม่ต้องคอยไตร่ตรอง ไม่มี ข้อจำกัดหรือการกีดกันใดๆ ทั้งสิ้น
2. ได้รับความเห็นหลายๆ ด้าน ทำให้กลุ่มมีโอกาสในการพิจารณาเลือกหลายสิ่ง ไม่จำเพาะเจาะจงอยู่ในความคิดเดียวตลอดไป
3. สร้างกลุ่มให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์และสามารถนำไปใช้ เพื่อความก้าวหน้าของกลุ่ม
4. เป็นวิธีที่ให้โอกาสแก่ทุกคนเสนอความคิดเห็นได้ ซึ่งจะช่วยสร้างให้กลุ่มเกิด มีคุณธรรมและเกิดความรักหมู่คณะขึ้น

##### จุดเน้นของการระดมสมอง

ออสบอร์น ได้กำหนดจุดเน้นของการระดมสมองไว้ 4 ประการ (สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551, หน้า 47) ได้แก่

1. เน้นให้มีการแสดงความคิดเห็นออกมา (Expressiveness) สมาชิกทุกคนต้องมี เสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะแสดงความคิดเห็นใดๆ ออกมาจากจิตใจโดยไม่ต้องคำนึงว่าจะเป็น ความคิดที่แปลกประหลาด กว้างขวาง ล้ำสมัย หรือเพ้อฝันเพียงใด
2. เน้นการไม่ประเมินความคิดในขณะที่กำลังระดมสมอง (Non – evaluative) ความคิดที่สมาชิกแสดงออกต้องไม่ถูกประเมินไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะถือว่าทุกความคิดมีความสำคัญ ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ความคิดผู้อื่น การแสดงความคิดเห็นหักล้าง หรือครอบงำผู้อื่นจะทำลายพลัง ความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้การระดมสมองครั้งนั้นเปล่าประโยชน์
3. เน้นปริมาณของความคิด (Quantity) เป้าหมายของการระดมสมองคือต้องการ ให้ได้ความคิดในปริมาณมากที่สุดเท่าที่จะทำได้แม้ความคิดที่ไม่มีทางเป็นจริงก็ตาม เพราะอาจใช้ ประโยชน์ได้ในแง่การเสริมแรง หรือการเป็นพื้นฐานให้ความคิดอื่นที่ใหม่และมีคุณค่า ยิ่งมี ความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นมากเพียงใดก็ยิ่งมี โอกาสค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

4. เน้นการสร้างความคิด (Building) การระดมสมองเกิดขึ้นในกลุ่มดังนั้น สมาชิกสามารถสร้างความคิดขึ้นเองโดยเชื่อมโยงความคิดของเพื่อนในกลุ่ม โดยใช้ความคิดของผู้อื่นเป็นฐานแล้วขยายความเพิ่มเติมเพื่อเป็นความคิดใหม่ของตนเอง

ก่อนการดำเนินการระดมสมองนั้น จะต้องเตรียมการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกำหนดเป้าหมาย ต้องกำหนดให้กระชับ เฉพาะเจาะจง และชัดเจนที่สุดว่าจะระดมสมองเรื่องอะไร เพื่ออะไรและต้องทำให้สมาชิกเข้าใจ และเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้น
2. ขั้นกำหนดกลุ่ม จะมีจำนวนเท่าไร ใครบ้าง ใครจะทำหน้าที่เขียนความคิดของสมาชิก และสถานที่ที่จะนำแผ่นกระดาษความคิดไปติดต้องให้มองเห็นได้ชัดเจน และในบางครั้งผู้นำกลุ่มต้องเด็ดขาดหากมีสมาชิกบางคนเริ่มครอบงำหรือข่มผู้อื่น
3. ขั้นกำหนดเวลา ต้องแน่ชัดและเหมาะสม จะเริ่มและจะต้องยุติเมื่อใดการมีเวลาจำกัดจะสร้างความกดดันให้สมองเร่งทำงานอย่างเต็มที่ สมองซีกขวาจะคิดส่วนสมองซีกซ้ายจะประเมินความคิดของตนเองว่าเหมาะสมหรือไม่ แล้วรีบแสดงออกมาโดยเร็ว

จากข้างต้นสรุปว่าการระดมสมองคือ การเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา หรือเสนอความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มโดยวิธีคิดแบบปัจจุบันทันด่วน เท่าที่ความคิดของสมาชิกคนใดคนหนึ่งจะคิดขึ้นมาได้ในขณะนั้น ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ มีแต่เสนอขึ้นมาเท่านั้น คำเสนอจะถูกบันทึกไว้เพื่อประเมินผลหรือตามมติภายหลัง ควรใช้เมื่อสมาชิกในกลุ่ม มีความรู้ในปัญหานั้นแล้วพอสมควร และบรรยากาศของกลุ่มเอื้ออำนวยให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเกรงอกเกรงใจ

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

##### การวิจัยเชิงคุณภาพ

จริยา เสดบุตร (2546, หน้า 11) บรรยายไว้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการแสวงหาความรู้โดยอาศัยวิธีการเชิงประจักษ์ หรือจากแหล่ง ข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อทำความเข้าใจกับระบบ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ความหมายของพฤติกรรมของบุคคล หรือของวัฒนธรรมของชุมชน ที่ทำการศึกษา ในสภาพแวดล้อมที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อค้นหากฎเกณฑ์ สร้างแนวคิดหรือสมมติฐานใหม่ๆ จากแหล่งที่ทำการศึกษา สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เป็นไปในเชิงบูรณาการ นั่นคือขั้นตอนการดำเนินงานแต่ละขั้น ไม่แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่จะดำเนินไปพร้อมๆ กันหรือย้อนกลับไปมาได้ตั้งแต่ช่วงการวางกรอบแนวคิดในการวิจัย การเข้าหาปรากฏการณ์ จนกระทั่งถึงช่วงการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ในการศึกษาปรากฏการณ์มองสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นภาพรวมในทุกมิติ โดยที่ไม่แยกตัวบุคคล องค์กร หรือชุมชนออกจากบริบทที่ทำการศึกษา แล้วจะตีความหมายของ

ปรากฏการณ์นั้นๆ โดยสะท้อนความจริงออกมาจากทัศนะ หรือมุมมองของผู้ที่ถูกรศึกษา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นก็มีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์เชิงระบบ การวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสาร การวิเคราะห์เชิงตรรก และการวิเคราะห์ความโยงใยของปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน หลักฐานที่ใช้สนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยเชิงคุณภาพส่วนมากจะเป็นข้อเขียนหรือคำกล่าวของบุคคล พฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต หลักฐานทางประวัติศาสตร์ เหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงที่ทำการศึกษาหรือตัวเลขในเชิงปริมาณ

ในส่วนของ การตีความหมายของผลการวิจัยนั้น งานวิจัยเชิงคุณภาพจะให้บรรยากาศที่จำกัดเฉพาะในบริบท (Contextualization) หรือเฉพาะกรณีที่ทำการศึกษา มากกว่าที่จะเป็นข้อสรุปทั่วไป (Generalization) ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ ที่ทำการศึกษา และสภาพแวดล้อมในแต่ละแห่งที่เป็นกรณีศึกษามีลักษณะเฉพาะตัว และนอกจากนี้ข้อเท็จจริงที่เสนอนั้น ก็สะท้อนออกมาจากทัศนะของคนใน หรือผู้ที่ถูกศึกษาในสถานที่นั้นๆ อีกด้วย

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

หมายถึงการใช้วิธีการสรุปความหรือสังเคราะห์ข้อความที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัย หรือทดสอบสมมุติฐานการวิจัยให้ครบทุกข้อ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2537, หน้า 130-132) เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากในกระบวนการวิจัย โดยเฉพาะในการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจากการศึกษารูปแบบหรือข้อมูลจำนวนหนึ่ง มักไม่ใช่สถิติช่วยในการวิเคราะห์ หรือถ้าใช้สถิติก็ไม่ได้ถือว่าวิธีการทางสถิติเป็นวิธีวิเคราะห์หลัก แต่จะถือเป็นข้อมูลเสริม ด้วยเหตุนี้ผู้วิเคราะห์ข้อมูลจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการวิจัย ผู้วิเคราะห์ข้อมูลควรมีความรู้ในเรื่องแนวคิด ทฤษฎี อย่างกว้างขวาง มีความเป็นสหวิทยากรอยู่ในตัวเอง สามารถสร้างข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดและเปลี่ยนแปลงแนวทางที่จะตีความหมายข้อมูลได้หลายๆ แบบ

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลแบบบรรยาย (Descriptive) ที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ แล้วจัดบันทึกไว้ ส่วนที่สอง คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายเช่นกันแต่กระทำโดยการพยายามจะทำข้อมูลนั้นให้เป็นจำนวนที่นับได้และมักกระทำกับข้อมูลเอกสารในการวิจัยเอกสาร

#### ลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำไปพร้อมๆ กับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระทำแบบลึกลับไปตลอดระหว่างการเก็บข้อมูลกับการวิเคราะห์ข้อมูล และก็ยังทำต่อไปหลังจาก

การเก็บข้อมูลสิ้นสุดลงแล้วจนกว่าผลการวิเคราะห์จะนิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยเชิงปริมาณ จะเริ่มต้นด้วยการนำแนวคิด ทฤษฎี มากำหนดเป็นกรอบของสมมุติฐาน และตัวแปรการวิจัยก่อน แล้วจึงไปเก็บรวบรวมข้อมูลมาทดสอบสมมุติฐานนั้น ซึ่งเราเรียกว่าวิธีการนิรนัย (Deduction) การวิจัยเชิงคุณภาพ จะเป็นวิธีการที่เรียกว่าวิธีการอุปนัย (Induction) จะเริ่มต้นจากการศึกษาหลายๆ แนวคิด ทฤษฎี แล้วมาสร้างเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรมที่เรียกว่าสมมุติฐานชั่วคราว และมีการตรวจสอบสมมุติฐานชั่วคราวด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. ข้อมูลที่ใช้ เป็นข้อมูลจากมุมมองของคนใน นั่นคือการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่ใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง หรือหลายทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรากฏการณ์เนื่องจากนักวิจัยไม่อาจทราบได้ว่าทฤษฎีที่ศึกษานั้น จะตรงกับทัศนะการมองของคนในหรือไม่ จึงไม่ต้องด่วนสรุปปรากฏการณ์ตามสายตาของคนภายนอก ดังนั้นนักวิจัยจึงต้องทำให้ปลอดจากทฤษฎี

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ อาจเริ่มต้นด้วยการสร้างสมมุติฐานชั่วคราว ซึ่งได้มาจากแนวคิด ทฤษฎี ส่วนหนึ่งและได้มาจากการสร้างสรรค์ หรือจินตนาการอีก ส่วนหนึ่งที่เรียกว่า สมมุติฐานชั่วคราว เนื่องจากผู้วิจัยสามารถเปลี่ยนแปลงสมมุติฐานได้ตลอดเวลาตามปรากฏการณ์ จนกว่าสมมุติฐานชั่วคราวนั้นจะนิ่งแล้วจึงสรุปเป็นผลการวิจัย

4. ผู้วิจัยต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง กระบวนการที่นักวิจัยเข้าไปสัมผัสปรากฏการณ์เริ่มต้นจากการเก็บข้อมูล นำสมมุติฐานชั่วคราวมารองรับข้อมูลเพื่อนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธ ตลอดจนการสร้างหรือปรับแก้สมมุติฐานใหม่ขึ้นมาแทนที่ ซึ่งกระบวนการอย่างนี้ ผู้วิจัยจะรู้ดีกว่าคนอื่น ๆ

#### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 1 การใช้แนวคิด ทฤษฎี และการสร้างกรอบแนวคิดหรือสมมุติฐานชั่วคราว สำหรับการวิเคราะห์ ลักษณะของกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

1.1 กรอบแนวคิดจะสร้างจากหลายๆแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งมีลักษณะเป็นสหสาขาวิชา

1.2 การสรุปกรอบแนวคิดจะใช้ข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ก่อนที่จะวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลก่อน ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบดังนี้

2.1 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้

2.2 การตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล การตรวจสอบแบบนี้จะทำเมื่อเก็บข้อมูลไปได้ระยะหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการและการสังเกต อาจมีการขาดตกบกพร่อง ไม่ครบถ้วนหรือไม่เพียงพอ ขณะอยู่ในสนามก็สามารถ

เก็บเพิ่มเติมได้

ขั้นที่ 3 การจัดบันทึกและการจัดทำดัชนีข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการ  
ทำวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้กันมาก คือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็น  
ทางการ และการใช้ข้อมูลเอกสาร

ขั้นที่ 4 การทำข้อสรุปชั่วคราว การทำข้อสรุปชั่วคราวคือการลงเขียนเป็นประโยค  
หรือเขียนเป็นข้อความย่อหน้า หรือเป็นข้อความยาวๆสอง สามหน้า ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเป็นลักษณะ  
หรือความเชื่อมโยงของดัชนี หรือข้อมูล เป็นการสรุปย่อๆ

ขั้นที่ 5 การสร้างบทสรุป และการพิสูจน์ การสร้างบทสรุปในขั้นตอนนี้ทำต่อจาก  
ขั้นตอนการทำข้อสรุปชั่วคราวที่ได้ผ่านการตรวจสอบและยืนยันแล้ว เป็นการนำข้อสรุปชั่วคราว  
หรือข้อสรุปย่อๆ เหล่านั้นมาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เป็นบทสรุปที่จะตอบปัญหาการวิจัย  
การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อสรุปย่อๆ เข้าด้วยกันจะต้องทำอย่างเป็นระบบ และค่อยๆ  
ทำอย่างประณีตจึงจะได้ข้อสรุปที่ดี ความสำเร็จของการสร้างบทสรุปขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของ  
ข้อมูลที่เป็นข้อสรุปย่อๆ ประกอบกับความเป็นสหวิทยาการของผู้วิจัย การวิเคราะห์เนื้อหาจะทำ  
ตามเนื้อหาที่ปรากฏ(Manifest content) ในเอกสาร มากกว่ากระทำกับเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ (Latent  
content) การวัดความถี่ของคำหรือข้อความในเอกสารก็หมายถึงคำ หรือข้อความที่มีอยู่ไม่ใช่คำ  
หรือข้อความที่ผู้วิจัยตีความได้ การตีความจะกระทำ ในอีกขั้นตอนหนึ่งภายหลังเมื่อผู้วิจัยจะสรุป  
ข้อมูล ทั้งนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารนั้นมีได้สนใจเพียงแก่ข้อความที่  
ปรากฏในเอกสาร หากทว่าพยายามค้นหาและตีความหมายที่แฝงอยู่ในข้อความเหล่านั้นอีกด้วย  
โดยอาศัยข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ด้วยวิธีการอื่นหรือข้อมูลภูมิหลังสภาพแวดล้อมอื่นๆ  
มาประกอบการวิเคราะห์และตีความหมายข้อมูลในเอกสาร

สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหา โดยทั่วไป มีการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสาร เป็นการกำหนดให้ชัดเจนว่าผู้วิจัย  
คัดเลือกเอกสารอะไร ประเภทใด มาทำการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องตั้งกฎเกณฑ์ขึ้น สำหรับการ  
คัดเลือกเอกสารและหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์ ให้ชัดเจน โดยอาจใช้ช่วงระยะเวลาปีที่พิมพ์หรือ  
บันทึก แหล่งเผยแพร่และลักษณะการเผยแพร่ เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสารที่ชัดเจน  
จะมีประโยชน์มากในกรณีที่มีบุคคลอื่นมาทำการวิเคราะห์จะทำให้เลือกเอกสารได้ตรงกัน

ขั้นตอนที่ 2 วางเค้าโครงการวิเคราะห์เป็นการจัดระบบการจำแนกคำ หรือ  
ข้อความในเนื้อหาสาระของเอกสารซึ่งผู้วิเคราะห์ควรจัดระบบการจำแนกให้ชัดเจนว่าจะจำแนก

โดยใช้คำ หรือข้อความใดบ้างระบบการจำแนกที่ชัดเจนนี้จะช่วยให้ผู้วิเคราะห์สามารถที่จะนำเนื้อหาใดมาวิเคราะห์และจะตัดเนื้อหาใดออกไป

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาเงื่อนไขแวดล้อม (Context) ของข้อมูลเอกสารเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ของข้อมูลเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความครอบคลุมมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนับความถี่ของคำ หรือข้อความที่จำแนกไว้ภายใต้ระบบการจำแนกที่กำหนดไว้หลังจากนั้น ก็ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลที่จำแนกได้ อ้างอิงไปสู่ข้อมูลทั้งหมดในเอกสารนั้นๆ(เอี่ยมพร หลินเจริญและคณะ, 2552)

การสร้างบทสรุป คือการนำข้อสรุปย่อยๆที่ทำไว้มารวมหรือปะติดปะต่อเข้าด้วยกันให้เป็นชุดของคำอธิบายที่ได้เรื่องราว และเข้าใจได้ ซึ่งข้อความเหล่านี้จะเป็นข้อค้นพบของการวิจัยหรือคำตอบของปัญหาการวิจัยนั่นเอง

สรุปแนวคิดหลักที่สำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพให้ความสำคัญมากที่สุดคือตัวผู้วิจัยเอง เนื่องจากผู้วิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล บันทึกข้อมูลที่ได้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิเคราะห์ข้อมูลจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการศึกษาอย่างกว้างขวาง สามารถสร้างข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดและเปลี่ยนแปลงแนวทางที่จะตีความหมายข้อมูลได้หลายๆ แบบ และจะต้องอ่านทบทวนข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนสามารถสรุปได้ องค์ประกอบที่สำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลก็คือตัวข้อมูล

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

รัตติพร ภาธรธวานนท์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าด้านบริบท พบว่า การนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไปใช้เป็นจุดมุ่งหมายการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและการนำหลักการและแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัยไปใช้เป็นทิศทางหรือตัวชี้นำ การทำงานหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่ามีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านปัจจัยป้อนเข้า พบว่า ทรัพยากรทางการบริหาร ด้านคนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ และการจัดการ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพและ

ศักยภาพที่จะทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษา บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและทิศทางที่คาดหวังและเมื่อเปรียบเทียบระดับความเห็นตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่ามีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านกระบวนการ พบว่า การบริหารงานวิชาการมีปัญหาขาดการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นแหล่งศึกษาวิจัย ทดลองและพัฒนาด้านวิชาการ มีข้อเสนอแนะ คือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรและผู้เกี่ยวข้อง งานงบประมาณมีปัญหาขาดการวางแผนการใช้งบประมาณที่เป็นระบบและคล่องตัว มีข้อเสนอแนะ คือ ควรดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการในการวางแผน งานบุคคลมีปัญหาขาดความกระตือรือร้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ คือ ควรยกย่องเชิดชูเกียรติจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก และงานบริหารทั่วไปมีปัญหาขาดการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ มีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผลสำเร็จของการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และผลสำเร็จการจัดการศึกษาปฐมวัยในด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผลกระทบ พบว่า ภาพการณ์เปลี่ยนแปลงด้านความมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาปฐมวัย พัฒนาการของเด็กปฐมวัยที่จบหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยภาพการณ์เปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย ครูปฐมวัย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองเด็กปฐมวัยในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับที่ผ่านมา 3 ปี ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ผลการถอดบทเรียนที่ได้รับหลังการปฏิบัติในการวิจัย มีข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ควรพัฒนาระบบคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย และระบบการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

มาฆะ สิววงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านงบประมาณ การส่งเสริมศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและหลักสูตรการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ทศพร จรุงพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก 2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก 3. เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐาน การศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลเมือง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลตำบลเมือง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านการประเมิน มาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2551 จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารและแบบสอบถามการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายฝน สมหารวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่ายเพื่อเป็นศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ได้ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการบริหารจัดการศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงบประมาณและด้านงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่ายเพื่อเป็นศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ/เครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาแต่ละด้านดังนี้ 3.1 ด้านงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิจัย และการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัย 3.2 ด้านงบประมาณ โรงเรียนควรมีการติดตาม ประเมินผลด้านผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต โครงการ กิจกรรมมีความสอดคล้องส่งผลต่อเป้าหมายผลผลิต และมีการรายงานผลการดำเนินงาน ต่อเนื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 3.3 ด้านงานบุคคล โรงเรียนควรมีการ

ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมสวัสดิการและขวัญกำลังใจ

ครูผู้สอนระดับปฐมวัยอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เช่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการ

กำหนดให้เป็นเงื่อนไขในการให้โบนัสหรือเงินรางวัลสำหรับโรงเรียนที่มีผลสำเร็จดีเด่น

3.4 ด้านงานบริหารทั่วไป โรงเรียนควรสนับสนุน ส่งเสริม การให้บริการเยี่ยมสื่อและให้คำปรึกษา

ต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กแก่ชุมชนและท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

พิรญา กวินกมลโรจน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของ ผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลบ้านดั้นกล้า จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยรวมและรายด้านเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย จำแนกตามวุฒิ การศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โชคดี สกุลกวีพร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของ เทศบาลตำบลป่าจี่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา ความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยของเทศบาลตำบลป่าจี่ ในด้านบุคลากร เทศบาลตำบลป่าจี่ มีความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัย เนื่องจากบุคลากรทุกคนกำลังศึกษา และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขา ปฐมวัยโดยตรง เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการดำเนินงาน ด้านการดูแลเด็กปฐมวัย ส่วนในด้านงบประมาณ เทศบาลตำบลป่าจี่ ได้จัดสรรงบประมาณในด้านของการศึกษาปฐมวัยยังไม่เหมาะสมเนื่องจากนโยบายของผู้บริหารและความเห็นของสมาชิกสภา เทศบาลตำบลป่าจี่ ยังให้ความสำคัญกับด้านของโครงสร้างพื้นฐาน และด้านอื่นๆ มากกว่า ทำให้ การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวนไม่เพียงพอกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเทศบาลตำบลป่าจี่ไม่มีหลักเกณฑ์มาตรฐานที่แน่นอน ในการกำหนดงบประมาณในการดำเนินงานด้านการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจนและในด้านวัสดุอุปกรณ์ เทศบาลตำบลป่าจี่ ขาดอาคารเรียน ที่มีความพร้อม อาคารชำรุดทรุดโทรมภูมิทัศน์ต่างๆ ไม่ได้รับการปรับแต่ง และปรับปรุงให้เหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับเด็กและขาดครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนด้านการบริหารจัดการ เทศบาลตำบลป่าจี่ ไม่มีนโยบายด้านการศึกษาปฐมวัยที่ชัดเจน มีเพียงโครงสร้างขององค์กรที่ระบุ ผู้รับผิดชอบงานต่างๆ การประสานงานส่วนใหญ่เกิดจาก บุคลากรภายในกองการศึกษา และคณะกรรมการผู้ดูแลเด็ก ในการที่จะประสานการดำเนินงานกับภาคส่วนต่างๆ ในส่วนของคณะกรรมการศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดำเนินการอย่างมีส่วนร่วมมาโดยตลอด สำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของเทศบาลตำบลป่าจ๋ิว ในด้านบุคลากร เทศบาลตำบลป่าจ๋ิวควรพัฒนาความรู้ ทักษะ ของครูผู้ดูแลเด็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และควรเพิ่มจำนวนบุคลากร ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนแนวทาง ในการพัฒนาด้านงบประมาณนั้น เทศบาลตำบลป่าจ๋ิว ควรจัดสรรงบประมาณให้มากกว่าเดิม และ ควรให้มีผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน ได้เข้าร่วมเสนอความคิดเห็นด้วยและแนวทางในการพัฒนา ด้าน วัสดุอุปกรณ์ เทศมนตรีตำบลป่าจ๋ิว การพัฒนาอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องน้ำการปรับปรุง ภูมิทัศน์ต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้มีสถานที่ ที่พร้อมให้การจัดบรรยากาศในการเรียน การสอน ด้านของสื่อการเรียนการสอน ควรจัดหาสื่อการเรียนรู้ต่างๆ อย่างหลากหลายมีจำนวน เพียงพอและการประสานงาน ระดมทรัพยากรจากหลายๆ ภาคส่วน ในการร่วมกันพัฒนาตลอดจน การพัฒนาในด้านด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลป่าจ๋ิว ควรกำหนดนโยบาย ด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรเริ่มดำเนินการพัฒนาความพร้อม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเร่งด่วน โดยอาจจัดทำเป็นแผนการ ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นผลการดำเนินงานอย่างมี ขั้นตอน เพราะเมื่อพัฒนาได้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะมีความพร้อมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เด็กจะได้รับการศึกษาที่ดี และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไป

รัชฎา วันตะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สภาพการดำเนินงานของ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนปัญหาการดำเนินงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ ปัญหาปานกลาง ได้แก่ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ และอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการมี ส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ส่วนแนวทางการพัฒนาดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร มีแนวทางพัฒนาที่ได้จากการ ตอบแบบสอบถามที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

## 1. ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ

1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน

1.2 จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับปัญหากับการพัฒนาของเด็ก เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์และเสรี กิจกรรมให้เด็กเลือกเล่นตามมุมต่างๆ มุมบล็อก มุมบ้าน เกมการศึกษา กิจกรรมเคลื่อนไหวและเข้าจังหวะกิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมกลางแจ้ง

## 2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

2.1 มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมจัดเตรียมแผนซ่อมความปลอดภัยเบื้องต้น

2.2 มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เรื่องการเลี้ยงดูเด็กทุกรูปแบบ บอร์ดความรู้

## 3. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

3.1 มีการดำเนินการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาท้องถิ่นและรายงานผลการประเมินเพื่อขอรับการประเมินจากภายนอก

3.2 มีการจัดกิจกรรมศึกษาหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเป็นต้นแบบได้มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม

## 4. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

4.1 มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสนองต่อความต้องการของชุมชน ในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ปกครองในการพัฒนาการบุตรหลานของตนเอง ซึ่งจัดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง ทั้งทางสาธารณสุข และพัฒนาการของเด็ก

วิมลศิริ วิเศษสมบัติ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสถานการณ์การบริหารจัดการและการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กน่าน้อย การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การบริหารจัดการและการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กน่าน้อย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญคือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิงสูงถึงร้อยละ 96.1 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 58.2 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์เด็กเล็กมาแล้วระหว่าง 1 – 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาแล้วระหว่าง 6 -10 ปี และส่วนมากร้อยละ 71.2 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เด็กเล็กได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เด็กเล็ก

พบว่า ส่วนมากก่อตั้งมาแล้วระหว่าง 11 - 15 ปี อยู่ในสังกัดเทศบาลตำบล มีผู้ดูแลเด็กเพียง 1 คน ซึ่งจะต้องรับผิดชอบดูแลเด็กระหว่าง 21 - 40 คน ผู้ดูแลเด็กส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก พบว่าส่วนมากศูนย์เด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 89.8 เป็นศูนย์เด็กเล็กที่สมัครเข้าร่วม โครงการศูนย์เด็กเล็กนำอยู่กรมอนามัย และให้เหตุผลในการเข้าร่วมโครงการว่า เห็นความสำคัญของการพัฒนา (ร้อยละ 95.1) ต้องการให้ผู้ดูแลเด็กมีความกระตือรือร้น (ร้อยละ 80.1) สำหรับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานกรมอนามัย พบว่า ส่วนมากร้อยละ 95.2 ผ่านการประเมิน โดยพบว่าส่วนใหญ่ผ่านการประเมินระดับดี (ร้อยละ 45.1) และระดับดีมาก (ร้อยละ 29.1) ความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็กต่อความพร้อมของบุคลากรในศูนย์ พบว่า ในส่วนของผู้ดูแลเด็กมีความพร้อมในระดับดีมาก ได้แก่ ประสิทธิภาพเลี้ยงดูเด็ก (ร้อยละ 59.3) ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ดูแลเด็ก (ร้อยละ 56.5) สำหรับในส่วนของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก พบว่า มีความพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการพัฒนาวิชาการในการทำงาน (ร้อยละ 56.5) มีจิตใจที่รักเด็ก (ร้อยละ 51.3) ความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็ก พบว่า มีจุดเด่นคือผู้ดูแลเด็กมีความพร้อมและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีจุดด้อย คือ อาคารสถานที่คับแคบและเครื่องเล่นสนามมีความปลอดภัยน้อย

#### งานวิจัยต่างประเทศ

เซอฮาดี (Suryadi, 1999, pp. 34 - 35) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ในระดับประถมศึกษาของประเทศอินโดนีเซียโดยคุณภาพของครูใน 4 ปัจจัยหลัก คือความสามารถด้านวิชาชีพความพยายามทางวิชาชีพ เวลาที่ใช้ในกิจกรรมวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญและงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่าครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพผลครูเป็นปัจจัยเดียวที่ใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา และครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาได้มากที่สุด

โอนิกามา เดนนิส และคณะ (Onikama Denise and other, 1998, pp. 3 - 4)

ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาประถมศึกษา มีข้อสังเกตว่า ผู้ปกครองชุมชน และ โรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และมีผลกระทบต่อการศึกษา โดยเฉพาะเน้นงานวิชาการควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีปัญหาด้านอาคารสถานที่คับแคบอาคารเรียนไม่มีความพร้อม อาคารชำรุดทรุดโทรมภูมิทัศน์ต่างๆ ไม่ได้มีการปรับแต่ง และปรับปรุงให้เหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับเด็กและเครื่องเล่นสนามไม่มีความปลอดภัยงานด้านงบประมาณมีปัญหาขาดการวางแผนการใช้งบประมาณที่เป็นระบบและคล่องตัว งานด้านบุคลากรมีปัญหาขาด

ความกระตือรือร้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และงานด้านวิชาการและหลักสูตรการเรียน การสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันขาดครุภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอนที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการ ไม่มีนโยบายด้านการศึกษา ปฐมวัยที่ชัดเจน มีเพียงโครงสร้างขององค์กรที่ระบุผู้รับผิดชอบงานต่างๆ การประสานงานส่วน ใหญ่เกิดจาก บุคลากรภายในกองการศึกษา และคณะครูผู้ดูแลเด็ก ในการที่จะประสานการ ดำเนินงานกับภาคส่วนต่างๆ ในส่วนของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดำเนินการอย่างมี ส่วนร่วมมาโดยตลอด สำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในด้านบุคลากร ควรพัฒนาความรู้ ทักษะของครูผู้ดูแลเด็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัด กระบวนการเรียนรู้ ส่วนปัญหาด้านอื่นๆ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มั่นใจเกี่ยวกับนโยบายและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวทางการแก้ปัญหาคือ ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทางด้านการจัดการศึกษา มารับผิดชอบงานและปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้อต่อ การจัดการศึกษา

ซึ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทาง สำหรับการวิจัย ครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่เชื่อมโยงกันทำให้เป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักการจัดการศึกษาต่อไป