

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก FACTORS AFFECTING TO QUALITY DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT FOR TODDLERS OF CHILD DEVELOPMENT CENTER

Received: June 15, 2024

Revised: August 28, 2024

Accepted: September 15, 2024

เสกสรร มาตวังแสง\*, ภัคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม, สฎายุ ธีระวณิชตระกูล  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Seksan Madwungsang\*, Pakkanat Chanthanavarant Sompongtham, Sadayu Teerawanittrakul  
Faculty of Education, Burapha University  
Corresponding author, E-mail: kokofree@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มาจากหลายปัจจัยสำคัญที่คิดสรรค์ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ (3) ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรักเด็กและรักงานสอน ความเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ และ (4) ปัจจัยด้านความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ความเป็นนักออกแบบการเรียนรู้ ความเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ ความเป็นผู้อำนวยการเล่น ความเป็นผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้

**คำสำคัญ:** ปัจจัย / คุณภาพการจัดการศึกษา / เด็กวัยเตาะแตะ / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### ABSTRACT

An educational management for toddlers of child development center to acquire the National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand was composed of analyzed factors; (1) Organization Administrators : leadership, vision, policy implementation (2) Quality Culture : teamwork, personnel development, motivation (3) Teacher Spirituality : compassion in teaching profession, love child and teaching, transition facilitator and (4) Early Childhood Education Literacy : teacher as a learning designer, teacher as a learning space, teacher as a play worker, and teacher as a visible learning.

**Keywords:** Factors / Quality Development of Educational Management/ Toddlers / Child Development Center

## บทนำ

เด็กวัยเตาะแตะซึ่งเป็นช่วงอายุคาบเกี่ยว 1-3 ปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มมีอิสระ ทั้งทางด้านร่างกายและสังคม จึงเป็นช่วงสำคัญที่ต้องคอยดูแลความเป็นอิสระของเด็กอย่างใกล้ชิดให้มีการพัฒนาทุกด้าน การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้จึงถือเป็นการศึกษาในช่วงแรกของชีวิตเด็ก เป็นช่วงรอยเชื่อมต่อจากบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อเรียนรู้ระบบของสังคมและโรงเรียน (UNICEF, 2012) ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนเอาใจใส่เด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยในการเตรียมความพร้อมให้เด็กได้รับประสบการณ์พื้นฐาน เพื่อการเติบโตอย่างเต็มตามศักยภาพ และเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในเรื่องการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 – 2570 ที่มีเป้าประสงค์ให้ระบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เนื้อหา

### 1. ธรรมชาติ ทฤษฎีพัฒนาการสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

#### 1.1 ธรรมชาติของเด็กวัยเตาะแตะ

เด็กวัยเตาะแตะ (Toddler) เป็นช่วงวัยที่ต่อจากวัยทารก อยู่ในช่วงอายุ 1 - 3 ขวบ จะมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ มากมาย ด้านร่างกาย แขนขาจะยาวขึ้น กล้ามเนื้อแข็งแรงขึ้น เริ่มวิ่ง กระโดดได้ ด้านสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น เด็กจะเริ่มหัดเดินเมื่ออายุประมาณ 1 ขวบ ลักษณะการเริ่มหัดเดินแต่ไม่มั่นคงจึงเรียกเด็กที่เพิ่งหัดเดินว่าเป็น เด็กวัยเตาะแตะ ครั้นเติบโตขึ้นอายุประมาณ 1 ขวบครึ่ง 2 ขวบ จนถึง 3 ขวบ เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สามารถเดินได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีพัฒนาการทางด้านร่างกายเจริญขึ้น ชอบฝึกฝน ช่วยเหลือตนเอง เป็นระยะที่เด็กเริ่มมีความอิสระทั้งทางด้านร่างกายและสังคม ชอบเดินไปเดินมาอย่างอิสระ จึงเป็นช่วงสำคัญที่แม่ ต้องคอยดูแลความเป็นอิสระของเด็กอย่างใกล้ชิด (สิริมาภิญญอนันตพงษ์, 2560, หน้า 2) ลักษณะเด่นตามวัยคือ อยากรู้อยากเห็น อยากรู้อิสระ อยากรู้อิสระของตัวเองชอบปฏิเสธ หัวข้อ ไม่ตามใจใครง่าย ๆ เรียกว่าวัยช่วงปฏิเสธ (Negativistic period) เพราะเด็กพึ่งพ้นจากความเป็นทารก เพิ่งเริ่มมีความสามารถในการใช้ภาษา เพิ่งเข้าใจสิ่งแวดล้อม เพิ่งรู้จักการใช้ความสามารถทางกาย ต้องการใช้ความสามารถเหล่านี้ รวมทั้งเด็กเริ่มมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในครอบครัวและขยายวงกว้างไปยังบุคคลอื่น จึงทำให้มีความปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น อยากรู้อิสระและอยากรู้อิสระคนอื่นในเวลาเดียวกัน (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2553) สรุปได้ว่า เด็กวัยเตาะแตะเป็นวัยที่สนใจทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความใคร่รู้ใคร่เห็น ต้องการแสดงออกด้วยตนเอง เรียนรู้จากการสัมผัสทั้งตัวโดยกระบวนการสัมผัสทางกาย การเรียนรู้เกิดจากการรับรู้ทางสัมผัส เพราะว่าเด็กไม่สามารถเรียนรู้จากการพูดหรือสื่อสารทางภาษาเหมือนเด็กโต เป็นวัยที่ชอบปฏิเสธและต่อต้านเมื่อถูกบังคับ ช่วยเหลือตนเองได้หลายอย่าง ช่างซัก ช่างถาม ช่างจำ ชอบเล่นกับเพื่อน มักจะแย่งของและทะเลาะกัน พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูจึงควรสอนเด็กให้รู้จักการให้และการรับ ให้โอกาสเด็กได้เล่นกับเด็กอื่น ๆ แต่ต้องคอยดูแลอยู่ด้วย มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัย เด็กมักอยู่ไม่นิ่งซุกซนจากการเล่น ชอบเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

#### 1.2 ทฤษฎีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับเด็กวัยเตาะแตะ

##### ทฤษฎีพัฒนาการของกีสเซล (Gesell, 1880-1961)

กีสเซล (Arnold Gesell) ได้อธิบายว่าการเจริญเติบโตของเด็กทางร่างกาย และพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปแบบที่แน่นอนและเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบรองที่ต่อเติมเสริมพัฒนาการต่าง ๆ กีสเซลเชื่อว่าวุฒิภาวะจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรม และมีในเด็กแต่ละคนมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กแต่ละวัยมีความพร้อมทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ถ้าวุฒิภาวะหรือความพร้อมยังไม่เกิดขึ้นตามปกติในวัยนั้น ๆ สภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็ก การเจริญเติบโตของเด็ก เป็นกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง เป็นแบบแผนตามลำดับขั้นของพัฒนาการ จำเป็นต้องมี การปรับประสบการณ์ใหม่เข้ามาพร้อมกับประสบการณ์เก่าและเกิดความสามารถใหม่ขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการแสดงออกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงของวุฒิภาวะ พฤติกรรมเป็นผลมาจากยีนส์ ความพร้อมของกล้ามเนื้อและระบบประสาท และจะปรากฏเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมและในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นวงจรของพฤติกรรม โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 4 ด้านใหญ่ๆ พฤติกรรมทางการเคลื่อนไหว (Motor Behavior) พฤติกรรมปรับตัว (Adaptive Behavior) พฤติกรรมทางการใช้ภาษา

(Language Behavior) พฤติกรรมทางส่วนตัวและสังคม (Personal-Social Behavior) (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, 2560, หน้า 53-54) ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมทุกชนิดของเด็กจะมาจากความพร้อมภายใน การเจริญเติบโตมีแบบแผน พฤติกรรมของเด็กที่พัฒนาในแต่ละช่วงอายุ ดังนั้นในการจัดประสบการณ์จึงควรจัดที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็ก การฝึกหัดเด็กในเรื่องของพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กการเรียนรู้ว่าจะทำได้ผลดีต่อเมื่อเด็กมีความพร้อม

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

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เห็นความสำคัญของพัฒนาการในวัยเด็กว่าเป็นรากฐานของพัฒนาการของบุคลิกภาพตอนวัยผู้ใหญ่ และมีความเชื่อว่า 5 ปีแรกของชีวิตมีความสำคัญมาก ความพึงพอใจในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเป็นไปตามวัยเริ่มตั้งแต่วัยทารกถึงวัยผู้ใหญ่ สำหรับเด็กวัยเตาะแตะจะอยู่ในขั้นที่ 1-2 ได้แก่ ขั้นปาก (Oral stage) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึง 18 เดือน เป็นขั้นความพึงพอใจอยู่ที่ช่องปาก ซึ่งเป็นวัยที่ความพึงพอใจเกิดจากการดูดนมแม่ นมขวด และดูดนิ้ว ขั้นทวารหนัก (Anal stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 18 เดือน - 3 ปี เด็กวัยนี้ได้รับความพึงพอใจทางทวารหนัก คือ จากการขับถ่ายอุจจาระ ในระยะซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งและความคับข้องใจ เพราะพ่อแม่มักจะหัดให้เด็กลองใช้กระโถน ต้องขับถ่ายเป็นเวลา เนื่องจากความต้องการของผู้ฝึก และเด็กเกี่ยวกับการขับถ่ายไม่ตรงกัน คือความอยากที่จะถ่ายเมื่อไรก็ควรจะทำได้ เด็กก็อยากที่จะถ่ายเวลาที่มีความต้องการ กับการที่พ่อแม่หัดให้ขับถ่ายเป็นเวลา บางทีเกิดความขัดแย้งมาก (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565, หน้า 32-35) จะเห็นได้ว่าการตอบสนองตามขั้นของพัฒนาการจะช่วยให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองไปอย่างดี และพัฒนาในขั้นที่สูงขึ้นไปได้ การเลี้ยงดูเด็กจึงต้องเข้าใจลักษณะพัฒนาการของเด็กแต่ละวัยเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาไปตามขีดความสามารถ ได้แสดงออกเพื่อให้สัญชาตญาณที่เก็บกดไว้มีทางออก การบังคับเด็กให้ทำในสิ่งที่ยังไม่ถึงขั้นพัฒนาการจะทำให้เกิดความเครียด แต่การตอบสนองด้วยการเข้าใจและให้ความรักเมตตาต่อเด็ก จะช่วยให้เด็กผ่านขั้นพัฒนาการแต่ละขั้นไปด้วยดี

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

อีริกสัน (Erikson) แบ่งระยะพัฒนาการของเด็กออกเป็นขั้นต่าง ๆ 8 ขั้น สำหรับเด็กวัยเตาะแตะจะอยู่ในขั้นที่ 1-2 ได้แก่ (1) ความไว้วางใจ-ความไม่ไว้วางใจ (Trust vs Mistrust) อยู่ขั้นในวัยทารก อีริกสันถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญของพัฒนาการในวัยต่อไป เด็กวัยทารกจำเป็นต้องมีผู้เลี้ยงดูเพราะช่วยตนเองไม่ได้ ผู้เลี้ยงดูจะต้องเอาใจใส่เด็ก ถึงเวลาให้นมก็ควรจะให้และปลดเปลื้องความตื้อคร้อ้น ไม่สบายของทารกอันเนื่องมาจากการขับถ่าย เป็นต้น ซึ่งเด็กที่ขาดความไว้วางใจจะกลายเป็นคนที่ชอบก้าวร้าว ตีตัวออกจากสิ่งแวดล้อม บางกรณีถึงกับเป็นโรคจิต (2) ความเป็นตัวของตัวเองอย่างอิสระ-ความสงสัยไม่แน่ใจตัวเอง (Autonomous vs Shame and Doubt) อยู่ในวัยอายุ 2-3 ปี วัยนี้เป็นวัยที่เริ่มเดินได้สามารถที่จะพูดได้และความเจริญเติบโตของร่างกายช่วยให้เด็กมีความอิสระ พึ่งตัวเองได้ และมีความอยากรู้อยากเห็น อยากจับต้องสิ่งของต่าง ๆ เพื่อต้องการสำรวจว่าคืออะไร เด็กเริ่มที่อยากเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565, หน้า 40-44) จะเห็นได้ว่าพัฒนาการแต่ละขั้นติดต่อกันตลอดเวลาโดยมีพัฒนาการด้านร่างกายเป็นตัวนำไปสู่พัฒนาการขั้นต่อไป สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการคือ แรงขับพื้นฐาน อิทธิพลจากวัฒนธรรม และความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น เด็กจึงควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างเหมาะสมตั้งแต่อยู่ในวัยทารก เพราะจะส่งผลต่อบุคลิกภาพในอนาคต

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

เพียเจต์ (Jean Piaget) อธิบายว่า พัฒนาการทางสติปัญญาของคนมีลักษณะเดียวกันในช่วงอายุเท่ากัน และแตกต่างกันในช่วงอายุต่างกัน เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลพยายามปรับตัวให้อยู่ในสภาวะสมดุลด้วยการใช้กระบวนการดูดซึมและกระบวนการปรับให้เหมาะสมจนทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการสัมผัสต่อมาจึงเกิดความคิดทางรูปธรรม และพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับ เด็กทุกคนตั้งแต่เกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญา โดยมีส่วนเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา คือ วุฒิภาวะ ประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม และความสมดุล โดยมีมนุษย์มีความสามารถในการสร้างความรู้ผ่านการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในตัวเด็กตั้งแต่แรกเกิด คือการปรับตัว (Adaptation) เป็นกระบวนการที่เด็กสร้างตามความคิด (Schema) โดยมีการปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อม 2 ลักษณะ คือ เด็กพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยซึมซับประสบการณ์ (Assimilation) และการปรับโครงสร้างสติปัญญา (Accommodation) ตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสมดุลในโครงสร้างความคิดความเข้าใจ (Equilibration) ซึ่งในเด็กวัยเตาะแตะมี 2 ขั้น ได้แก่ (1) ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensorimotor) อายุ 0-2 ปี เด็กเรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส เช่น ปาก หู ตา สิ่งแวดล้อมรอบตัว (2) ขั้นความคิดก่อนเกิดปฏิบัติการ (Intuitive or Preoperational) อายุ 2 - 7 ปี เด็กเรียนรู้ภาษาพูด สัญลักษณ์ เครื่องหมาย ท่าทางในการสื่อความหมาย (สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์, 2560, หน้า 55-57) จะเห็นได้ว่าเมื่อเด็กรับสิ่งเร้าหรือความรู้ใหม่เข้าไปก็มีการปรับโครงสร้างของระบบความคิดใหม่ เพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม

หรือสิ่งเร้าใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่นั้น ถ้าครูอบรมสั่งสอนหรือสั่งสมประสบการณ์ให้กับเด็ก เด็กย่อมมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของระบบความคิดด้านนี้เช่นกัน

## 2. คุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

การพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศไทยเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ให้ผลของการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดต่อการสร้างรากฐานของชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย และได้กำหนดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ซึ่งเป็นมาตรฐานกลางของประเทศเพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายในและภายนอก เป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและจัดบริการให้เด็กปฐมวัย ได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการนำประเทศไทยสู่ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง ยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพ การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ-สังคม ปลูกฝังคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดี การส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในชั้นถัดไป (3) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย สำหรับเด็กแรกเกิด - 2 ปี 11 เดือน 29 วัน จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย และเด็กมีพัฒนาการสมวัย 5 ด้าน ได้แก่ เด็กมีพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดใหญ่ (Gross Motor) เด็กมีพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อมัดเล็กและสติปัญญาสมวัย (Fine Motor Adaptive) เด็กมีพัฒนาการด้านการรับรู้และเข้าใจภาษา (Receptive Language) เด็กมีพัฒนาการการใช้ภาษาสมวัย (Expressive Language) เด็กมีพัฒนาการการช่วยเหลือตนเอง และการเข้าสังคม(Personal Social) จะเห็นได้ว่ามาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ถือเป็นมาตรฐานขั้นต้นที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กของประเทศ และเป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน และจัดบริการให้เด็กปฐมวัย ได้มีโอกาสเริ่มต้นชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาเด็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

## 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ

การดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งมาจากหลายปัจจัยสำคัญ ตั้งแต่ผู้บริหารนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร และกุญแจในการพัฒนาเด็กก็คือครูผู้อบรมเลี้ยงดู เป็นผู้วางรากฐานพัฒนาเด็กให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ดีต้องมีบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีทักษะในการจัดประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้ในศาสตร์การศึกษปฐมวัย สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะ ที่สามารถคัดสรรได้แล้ว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร ด้านวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู และด้านความรู้ในศาสตร์การศึกษปฐมวัย

### 3.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร

ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล และสั่งการงานต่าง ๆ ให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอน การวิเคราะห์ปัญหาทางการศึกษา ได้ความคิดเห็นและคำแนะนำเชิงวิชาชีพเกี่ยวกับการสอน สร้างและพัฒนากการทำงานร่วมกับคนในองค์กร เป็นการมุ่งคนมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับคน ใช้นุขยสัมพันธ์หรือการปฏิบัติในองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศ การบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร (Cheng, 2022) การเป็นผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติ กล่าวคือ ศาสตร์ คือ ความรู้ ต้องรู้หลาย ๆ เรื่อง รู้รอบ เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ตลอดเวลา รู้ความแตกต่างระหว่างวัยของบุคลากร การรับฟังจะทำให้เรามีความรู้ใหม่ ๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ศิลปะในการบริหาร คือ การทำอะไรก็ได้ให้คนทำงานได้ ทำให้กระบวนการทำงานสำเร็จ (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2564) สำหรับผู้บริหารงานการศึกษาปฐมวัยเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องมีความรู้เฉพาะสำหรับงานบริหารการศึกษาปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจในการศึกษปฐมวัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความใฝ่รู้ เป็นแบบอย่างที่ดีและ

มีคุณธรรม จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาปฐมวัยของตนให้มีคุณภาพตามนโยบายหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้าน (1) ภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ และ (3) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานในแต่ละด้าน ดังนี้

### 3.1.1 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรให้มีการปฏิบัติ ที่ทำให้จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้บรรลุเป้าหมาย เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการทำตามสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ตลอดจนความสามารถในการจูงใจบุคคลให้ทำงานใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่โดยจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะจิตใจ (Motivation) และลักษณะทักษะ/ประสบการณ์ (Skills and Experiences) ซึ่งผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะว่าการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน (ภารดี อนันต์นารี, 2561) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถชักนำให้คนในองค์กรมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดี ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะในการเป็นนักสร้างสรรค์ นักการสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ สร้างชุมชน การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ สร้างพลังเชิงบวก ความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่มงาน ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การเจียมเนื้อเจียมตัว ตัวแบบที่ดี (คชา ประณีตพลกรัง, 2564)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก จัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอด ในขณะเดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานให้ดี ซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างคนในองค์กร ภายใต้การนำของผู้บริหารในองค์กร ทำหน้าที่ในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง และมีประสิทธิภาพ ประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### 3.1.2 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา ที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุดได้ เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจนแล้ว ต้องนำเสนอเผยแพร่ แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่า เป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษานั้น (สมจิตร เจริญกร, 2561) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในองค์กรได้ใช้เป็นประทีปนำทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการสื่อสารของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย (พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ), 2565) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีความสามารถในการกำหนดภาพที่คาดหวังและกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้ และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา ให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายขององค์กร รับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ พร้อมทั้งผลักดันวิสัยทัศน์องค์กร กระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อนำองค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า

### 3.1.3 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่จะส่งผลต่อ การบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย และเป็นโอกาสที่จะนำการตัดสินใจเลือกทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564, หน้า 179) เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ได้รับการรับรู้

เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และผู้ได้รับผลจากนโยบาย อันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายได้รับความสำเร็จในที่สุด ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายอาจจะมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง ดังนั้นการแปลงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติก็จะต้องจัดวัตถุประสงค์ แนวทางดำเนินการและกลไกให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล สมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การแปลงนโยบาย การสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย การจัดโครงสร้าง การจัดการทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร การควบคุมกำกับและประเมินผล และการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องเปลี่ยนนโยบายออกมาเป็นแผนงานและโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล หากนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ย่อมไม่เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากที่จะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ หากมีการศึกษารูปแบบแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อหรือปัญหาต่าง ๆ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก็สามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาได้

### 3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) มีที่มาจากคำว่า วัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นแบบอย่างหรือวิธีการดำเนินชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งมีการยึดถือปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมขององค์กร ชุมชน ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ส่วนคำว่าคุณภาพ เป็นคำที่มีการตีความหมายแตกต่างกันตามกรอบแนวความคิดของผู้ให้คำนิยาม ซึ่งอาจหมายถึงลักษณะที่ดีของการบริการ ความเหมาะสมในการใช้งาน ความมีประโยชน์ มีคุณค่า เมื่อรวมกันเป็นคำว่า วัฒนธรรมคุณภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน จะเกิดความผูกพันซึ่งต้องต้องการ ทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลของงาน สำหรับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะเกิดขึ้นได้ย่อมหมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้าน (1) การทำงานเป็นทีม (2) การพัฒนาบุคลากร และ (3) การสร้างแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานในแต่ละด้าน ดังนี้

#### 3.2.1 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) นับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยถือว่าทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ ทีมงานที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนเป็นการกระทำกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (ทิมลพรธน เพชรสมบัติ, 2564)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดี จึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

### 3.2.2 การพัฒนาบุคลากร

บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและได้ผลตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถาวร จากการนำเอาความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการฝึกฝนและประสบการณ์ อันเป็นผลไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการลงทุนด้านบุคลากร (Human capital) และเป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์การและบุคลากร โดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556) เป็นกระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การ ผ่านกิจกรรมที่สำคัญ คือ การให้การศึกษ การฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งบุคลากรและองค์การ (ภิมภวิมล ปรมัตถ์วโรชิต, 2564) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทักษะให้กับมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเชิงบูรณาการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของคนและองค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ แรงผลักดันสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลให้การเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การปรับเปลี่ยนโลกแห่งการทำงานในองค์การ การปลูกฝังความรู้และการเรียนรู้จึงเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนานคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญโดยใช้ทั้งกลยุทธ์ และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องสม่ำเสมอต่อเนืองและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

### 3.2.3 การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทความพยายาม มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ และอยากที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ แสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับการทำงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่กล้า ไม่กล้าล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (วิล พรมดาว, 2563) ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าหากบุคคลมีเจตคติในทางลบเกิดขึ้นจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีผลทำให้ผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ และหากมีการเพิ่มการจูงใจโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากได้รับการตอบสนองที่ดีแล้วนั้น จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จมาก โดยแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามความรู้ความสามารถ งานที่ท้าทายและมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้งาน และได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในงานได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การมีหัวหน้าที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นมิตร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นพลังบวกในการขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีกระบวนการที่จะควบคุมพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในองค์การของตนเอง เพื่อที่จะให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนงานภายในองค์การให้เดินหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยพึงระลึกไว้เสมอว่าทีมงานที่แรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงานย่อมประสบความสำเร็จ

### 3.3 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

ผู้ที่เป็นครูนั้นต้องพร้อมด้วยจิตใจที่จะอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดีของสังคม เป็นครูด้วยใจรัก ด้วยจิตและวิญญาณ มีความเป็นครูทุกกลมหายใจตั้งแต่เกิดจนตาย จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดี ไม่ละทิ้งและมีความสุขมากในการที่ได้เกิดมา

เป็นครู ซึ่งจิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher spirituality) เป็นคุณลักษณะของการเป็นครูด้วยจิตวิญญาณครู ประกอบด้วย การเป็นกัลยาณมิตร การเป็นผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ การมีความเป็นมนุษย์และดำรงค่าจุนความเป็นไทย มีศาสตร์และศิลป์ ในการสอน (สมุน อมรวิวัฒน์, 2534) โดยเฉพาะครูปฐมวัยนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญรองจากผู้ปกครองของเด็ก ในฐานะบุคคล ผู้วางรากฐานการพัฒนาของเด็กให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงเป็นผู้ที่ปูพื้นฐานความรู้ เชิงวิชาการแก่เด็กเป็นด้านแรก ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี อันเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของเด็ก ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า จิตวิญญาณ ความเป็นครูส่งผลต่อความเป็นครูปฐมวัยและการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้าน (1) ความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ (2) ความรักเด็กและรักงานสอน และ (3) การเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ โดยมีรายละเอียดองค์ความรู้พื้นฐานใน แต่ละด้าน ดังนี้

### 3.3.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ครูที่รักและศรัทธาในวิชาชีพต้องมี “วิญญาณความเป็นครู” เป็นมรดกธรรมอันล้ำค่าไว้ในสังคมไทยโดย มุ่งหวังที่จะให้เกิดความเจริญงอกงามในวงการศึกษาไทย โดยเฉพาะการทำหน้าที่ของครูที่จะไปปลูกฝังพัฒนาเยาวชนของชาติให้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อไปพัฒนาประเทศต่อไป แนวทางในการพัฒนาวิญญาณความเป็นครูผ่านการปฏิบัติด้วยตนเอง ตั้งแต่ ต้นด้วยวิญญาณความเป็นครูนั้น ครูจะต้องตั้งอยู่ในบรมธรรมและปฏิบัติตนตามแนวทาง 4 ประการ คือ มีความสุขอย่างแท้จริง มีความเต็มเปี่ยมแห่งความเป็นมนุษย์ มีการทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ และมีความรักสากล (สมเจตน์ ผิวทองงาม และอรรรถกร ภัทรจิตติกุล, 2565) โดยครูจะต้องปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำหน้าที่ นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและในการทำงานในวิชาชีพ ครู ทำให้สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีความสุข และเกิดการพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอ เป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถสร้างศิษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ หากสามารถกระทำได้อาจเกิดประโยชน์ต่อครูต่อเด็ก รวมทั้งสังคมประเทศชาติและต่อโลกอย่าง มหาศาล คุณลักษณะของครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ที่ทำหน้าที่สอน อบรมศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ส่งเสริม ช่วยเหลือให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สอนดี ความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรมดี เป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ครูปฐมวัยที่รัก ภูมิใจ และศรัทธาในวิชาชีพ จะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใด ๆ ให้ความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อเด็กปฐมวัยอย่างเสมอหน้า ครอบตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อ อาชีพโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มุ่งหวังให้เด็กเป็นคนดี มีพัฒนาการสมวัยเต็มตามศักยภาพ อยู่อย่างมีความสุข มองเห็นคุณค่าใน ตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำด้วยความสุข ความเต็มใจ รับผิดชอบในหน้าที่หรือต่อบทบาทที่ต้อง รับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู มีใจรักความเป็นครู มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รักในความก้าวหน้า ขยันหมั่นเพียรในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

### 3.3.2 ความรักเด็กและรักงานสอน

ครูอยู่ในฐานะผู้สร้างโลกโดยผ่านทางเด็ก การมองเห็นความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์อันดับแรกที่ครูจำเป็นต้องมี แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทการเป็นแม่พิมพ์ที่ดี โดยเฉพาะครูปฐมวัย ผู้ซึ่ง มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้มีความเจริญงอกงามเต็มตามศักยภาพ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไป มีบทบาทหน้าที่ต่อกิจวัตรประจำวันของเด็ก ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการ ปฏิบัติต่อเด็กด้วยคำพูดและ วิธีการที่อ่อนโยน สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก เผื่อระวังความผิดปกติที่อาจเกิด ขึ้นกับเด็ก จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561) โดยครูผู้จะได้ชื่อว่าเป็นครูปฐมวัย จะต้องสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่ เป็น แบบอย่างที่ดี เข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของเด็ก จัดประสบการณ์โดยการยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ประเมิน พัฒนาการของเด็ก จัดสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาเด็ก (รัตนวดี รอดภิรมย์, 2565, หน้า 76-78)

สรุปได้ว่า ครูปฐมวัยต้องมีความรักเด็กและรักงานสอน สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจ เปลี่ยนแปลง วิธีการสอนเพื่อให้ได้ผล รู้จักวิธีถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่ายให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนของตนเองให้รู้จักวิธีเรียน เรียนด้วยความสุขและรับรู้สาระในศาสตร์ที่ครูสอน เชื่อมโยงว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะทาง สมอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น กล้าเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่า เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่พึ่งทางใจและมี ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ครูปฐมวัยที่ดีจะต้องเอาทรศิษย์ ครูต้องเมตตา รัก เข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์รักงานสอน

### 3.3.3 ความเป็นผู้สร้างรอยเชื่อมต่อ

ครูปฐมวัยมีบทบาทในการสร้างรอยเชื่อมต่อกับบ้านสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นระยะเปลี่ยนผ่าน (Transition period) ที่สำคัญที่เด็กจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ หากเด็กสามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แล้วเด็กจะสามารถเรียนรู้และและมีพัฒนาการก้าวหน้า เป็นช่วงเวลาของเด็กมีพัฒนาการและ



ลักษณะบูรณาการผ่านการเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย โดยบูรณาการผ่านการเล่นลงมือกระทำผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าในการสัมผัสสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว สร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ให้เด็กได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า ครูนักออกแบบการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยต้องให้เด็กได้พัฒนาโดยองค์รวม เพื่อให้พัฒนาไปในรูปแบบที่พึงประสงค์ทุกด้าน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับความพร้อม ความสนใจ ความสามารถของเด็ก เป็นกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยบูรณาการสิ่งที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้จากการเล่นผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ด้วยวิธีการที่หลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีทักษะในการเรียนรู้ โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้เด็กอายุ 2-3 ปี จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจของเด็กตามวัยในทุกด้าน

#### 3.4.2 ความเป็นนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้

การสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มีความสำคัญเนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้พร้อมหลากหลาย และเอื้อต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างของเด็ก ทำให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการรับประสบการณ์ตรงจากการเล่น หรือทำงานด้วยตนเองและทำงานร่วมกับเพื่อน มุมประสบการณ์จึงนับเป็นแหล่งสำหรับการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กได้ทั้งความรู้ และได้ปฏิบัติจนเกิดเป็นประสบการณ์ นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้เป็นวิธีการที่จะช่วยให้เด็กพัฒนาตนเองในการใช้ร่างกาย อารมณ์ และสังคมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก สภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลการส่งเสริมให้เด็กพัฒนาทักษะสมอง เป็นพลังเจียบ มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านทั้งการเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการกระทำของเด็ก สภาพแวดล้อมเป็นครู ไม่สอนแต่เรียนรู้ เด็กนั้นเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ส่งเสริมการเรียนรู้แบบที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและเป็นอิสระ ส่งผลต่ออุปนิสัยของเด็กก่อเกิดสุนทรียภาพ (ธิดา พิทักษ์สินสุข, 2561) การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญกับการเรียนรู้ของเด็ก ครูนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ Learning Space ต้องรู้และเข้าใจพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กปฐมวัย โดยพื้นที่ไม่ตายตัวปรับเปลี่ยนได้ตามเป้าหมายและกระบวนการ โดยต้องสร้างพื้นที่การเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กมีโอกาสในการเรียนรู้มากขึ้น จากการเข้าไปใช้หรือเล่นในพื้นที่นั้น ๆ โดยที่ครูไม่ต้องสอน ซึ่งพื้นที่การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย (1) พื้นที่การเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน เป็นการพาเด็กรู้จักพึ่งพาตนเองในวิถีชีวิตประจำวัน (2) พื้นที่การเรียนรู้ในห้องเรียน โดยเด็กเป็นผู้เรียนรู้จากการอ่านพื้นที่ที่ออกและใช้พื้นที่เป็นผ่านการเล่นและการใช้ชีวิตร่วมกันในกิจกรรม (3) พื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียน เป็นพื้นที่เล่นอิสระ ภายใต้โครงสร้างและการออกแบบเครื่องเล่นที่สร้างสรรค์ ทำทนายพัฒนาการด้านร่างกายของเด็ก (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564)

สรุปได้ว่า ครูนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ ต้องมีการจัดการด้านพื้นที่ วัสดุอุปกรณ์ ของเล่น และกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพราะเด็กสัมผัสจากสภาพแวดล้อมด้วยประสาทสัมผัสทุกด้าน สภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลและส่งผลต่อพัฒนาการทั้งการเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก และการกระทำ จึงต้องสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ให้เด็กได้สืบค้นและสำรวจสิ่งรอบตัวเขาด้วยวิธีการเล่นจากสิ่งรอบตัว เวลาเด็กเล่นเด็กต้องการใช้พื้นที่ เวลาและสื่อทรัพยากรที่หลากหลายเพื่อสำรวจ ทดลอง ค้นหาให้พบ สิ่งแวดล้อมที่พร้อมจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้อต่อการเล่นสำหรับเด็ก ส่งผลให้เด็กมีการเชื่อมโยงของระบบประสาทสัมผัสได้ดี ส่งผลให้เด็กทำกิจกรรมได้อย่างราบรื่น เป็นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก เพิ่มโอกาสในการเล่นของเด็ก มีการเรียนรู้จากการเคลื่อนไหวและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และมีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมผ่านการเล่นของเด็ก อันจะส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กได้ดี

#### 3.4.3 ความเป็นผู้อำนวยการเล่น

การเล่นเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ทำให้เด็กสนุกสนานเพลิดเพลิน เกิดจินตนาการ โดยครูเป็นเพียงผู้เตรียมสภาพแวดล้อมในการเล่นที่เหมาะสมให้กับเด็ก ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการเล่นถือเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นตัวช่วยสร้างประสบการณ์ที่สนุกสนาน การเรียนรู้มีการวางแผนอย่างรอบคอบ และการโต้ตอบที่เกิดขึ้นเองบนความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งช่วยเด็กด้วยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและทำให้การเรียนรู้สนุกสนาน เป็นการส่งเสริมและเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยครูต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยการเล่น (play worker) คือผู้ที่สนับสนุนการเล่นของเด็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ดูแลเด็กเล่น และเล่นสนุกสนานไปกับเด็กในบางครั้ง อำนวยการเล่นของเด็กให้เกิดความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน และความปลอดภัย มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะชีวิต ความคิดที่เป็นพื้นฐานต่อการใช้ชีวิตในอนาคตของเด็ก ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิด Self esteem ผู้อำนวยการเล่นช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็ก ช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้แก่เด็กอย่าง

ต่อเนื่อง ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารการเจรจาพูดคุยกับเด็กอย่างเข้าใจด้วยเหตุและผล ช่วยส่งเสริมความสามารถของเด็กได้อย่างเต็มศักยภาพ ช่วยให้เด็กทุกคนปลดปล่อยผ่อนคลายภาวะกดดันภายในด้วยตัวเอง รู้สึกปลอดภัยทางด้านจิตใจ และมีตัวตน โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้อำนวยการเล่น ที่ต้องสร้างโอกาสให้เด็กได้เล่นอิสระอย่างมีความสุข สนุกสนานส่งเสริมพัฒนาการ และปลอดภัย มีบทบาทในกระบวนการเล่นให้เด็กปฐมวัยได้มีการเล่นแบบอิสระและเล่นด้วยกิจกรรมทางกาย โดยเตรียมพื้นที่เล่น ดูแลความสะดวกสบาย ความปลอดภัย จัดมุมการเล่น และเตรียมกิจกรรมเพิ่มทักษะให้เหมาะสมกับเด็กที่มาเล่น ระหว่างการเล่น ใช้หลักการสร้างการมีส่วนร่วมโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง หลังการเล่นให้เด็กเรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในการเล่น (สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ, 2565)

สรุปได้ว่า การเล่นนับเป็นส่วนสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทั้งเด็ก นำไปสู่การเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเล่นที่ร่วมมือกันในการพัฒนาส่งเสริม กิจกรรมการเล่นของเด็ก รวมทั้งผู้ใหญ่ให้สอดคล้องเหมาะสมกับชีวิตและกิจกรรมการเรียน การทำงานเพื่อประโยชน์ที่ได้รับอย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ในอนาคตของเขาต่อไป โดยเตรียมเด็กให้กล้าที่จะเรียนรู้ไปสู่กิจกรรมที่ทันต่อยุคสมัยในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบของร่างกายรวมถึงการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า กิจกรรมการเล่นที่เหมาะสมต่อพัฒนาการ และมีความท้าทายจะทำให้เด็กเกิดความสนใจและอยากจะทำ และช่วยให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ผู้ปกครอง เพื่อน และสามารถช่วยให้เด็กปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมต่อไปในอนาคต

#### 3.4.4 ความเป็นผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้

การมองเห็นสถานะการเรียนรู้ เป็นการร่วมเรียนรู้ สังเกต ประเมินพัฒนาการ โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ครูปฐมวัยจะต้องเข้าไปนั่งในใจเด็กแต่ละคน มองให้เห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็กที่เกิดขึ้น (Visible Learning) อ่านให้ออกว่าสีหน้า แววตา ท่าทาง หรือถ้อยคำที่เด็กเอ่ยออกมานั้นสะท้อนความรู้สึกอะไร เด็กกำลังสนใจใคร่รู้หรือติดขัดในเรื่องใด เพื่อที่ครูจะได้ต่อยอดการเรียนรู้ของเขาต่อไป สถานะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มองเห็นได้ เกิดขึ้นขณะที่เด็กกำลังเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจด้วยวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ สังเกต ลงมือทำ ประเมิน ลองผิดลองถูก เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ด้วยตัวเอง เด็กปฐมวัยเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โลกการเรียนรู้ของเด็กไม่เคยหยุดนิ่ง เพราะในทุกการเล่นและการลงมือทำของเด็กมีความรู้เกิดขึ้นเสมอ แล้วปัจจัยอะไรที่จะช่วยให้ครูปฐมวัยมีสายตามองเห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็กที่เกิดขึ้น แล้วพาเด็กขยายการเรียนรู้ไปสู่ความเข้าใจในเรื่องที่เขา กำลังสนใจได้ ครูต้องมีทักษะการสังเกตอย่างลึกซึ้งถึงความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นนามธรรมที่เกิดขึ้นขณะกำลังเรียนรู้ โดยปัจจัยที่ทำให้ครูมองเห็นสถานะการเรียนรู้ของเด็ก (มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ, 2564) ประกอบด้วย

1. เชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของเด็ก ครูเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตัวเอง และรอเป็น ไม่รีบเข้าไปช่วย เพราะวางใจว่านี่เป็นพื้นที่เรียนรู้ของเด็ก จัดการเรียนรู้แบบเปิด และ Active Learning โดยการเลือกใช้สื่อและจัดพื้นที่การเรียนรู้ที่ท้าทายดึงดูดความสนใจของเด็ก เพื่อให้เด็กเอาตัวเองเข้าไปเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนและครูได้คิด ได้ทำ นำเสนอความคิด
2. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเด็ก ว่าเด็กทำอะไรได้แค่ไหน ใช้ภาษาได้มากน้อยเท่าใด เขามีวิธีการเรียนรู้อย่างไร และความรู้ในเรื่องที่เด็กจะเรียน สังเกตและอ่านเด็กออก จากสถานการณ์การเรียนรู้ตรงหน้า เด็กกำลังสนใจหรือ ทำความเข้าใจเรื่องอะไรอยู่ สามารถสังเกตได้จากสีหน้า แววตา ท่าทาง และถ้อยคำที่เด็กพูดออกมา

3. ยืดหยุ่นในกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก ฉวยสถานการณ์ตรงหน้าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ของเด็ก ตั้งคำถามเพื่อขยายการเรียนรู้ของเด็ก โดยชวนคิดชวนคุยบนความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นว่ามีผู้รับฟังความคิดของเขาอย่างแท้จริง พาเด็กถอดความรู้และบันทึกความรู้ โดยเขียนคำตอบของเด็กขึ้นกระดาน เขียนเป็นหมวดหมู่ และจัดเรียงอย่างเป็นลำดับ ในรูปแบบของผังความคิด

สรุปได้ว่า บทบาทของครูในการเป็นผู้มองเห็นสถานะการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการยกระดับการเรียนรู้ของเด็ก เพราะเด็กแต่ละคนมีลีลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน หากครูมองเห็นและเชื่อมโยงการเรียนรู้ของเด็กได้เป็นอย่างดี แล้วนำข้อมูลผลการสังเกตและการประเมินพัฒนาการเด็กมาพิจารณา ปรับปรุงวางแผน การจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

## บทสรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัยเตาะแตะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ โดยผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ (2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ โดยองค์การที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพของคน โดยนำวัฒนธรรมคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่มุ่งเน้นเพื่อสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน เกิดเป็นความผูกพันลึกซึ้งต่อองค์การ โดยทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่เข้าร่วมกันทั้งองค์การ (3) ปัจจัยด้านจิตวิญญาณความเป็นครู โดยงานของครูปฐมวัยนั้นนับว่าเป็นงานสร้างสรรค์อย่างสูง เป็นผู้รับช่วงต่อในการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่ต้องออกจากครอบครัวมาสู่รั้วของโรงเรียน อบรมขัดเกลาเด็กให้เป็นคนดี มีความรู้ ให้เจริญงอกงามเป็นอนาคตของชาติ ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ให้บรรลุผลสมบูรณ์ได้จะต้องมีความเป็นครู ศรัทธาในวิชาชีพ รักและเมตตาหวังดีต่อลูกศิษย์โดยเสมอหน้า พร้อมทั้งจะทำงานสอนเด็กด้วยความทุ่มเท (4) ปัจจัยด้านความรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย โดยครูผู้สร้างการเรียนรู้ให้แก่เด็กที่ดีต้องมีความรอบรู้ในศาสตร์การศึกษาปฐมวัย โดยมีทักษะเฉพาะตัวในการออกแบบการเรียนรู้ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน ภายใต้บรรยากาศรอบตัวที่ถูกรังสรรค์ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ พื้นที่เล่น ของเล่น กระบวนการเล่นที่เด็กเป็นผู้สร้างเอง โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และร่วมเรียนรู้กับเด็กทำให้ได้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของเด็กในทุกมิติ

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- คชา ประณีตพลกรัง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 22-30.
- ธิดา พิทักษ์สินสุข. (2561). สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา EF. ใน *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF สำหรับครูปฐมวัย* (บทที่ 6). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญญา แสงมลิ. (2552). แก้ว 9 ประการของครูอนุบาล. ใน *70 ปีโรงเรียนสาธิตลอออุทิศ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ปัญญาชน.
- พงศธร มหาวิจิตร. (2558). ปรับวิธีการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *นิตยสาร สสวท.*, 43(192), 35-37.
- พระมหาประยูร ธีระโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 3(1), 33-40.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- ภารดี อนันต์นารี. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. ใน *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิมภิวมล ปรมัตถ์วโรชิต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารนิตบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(5), 337-351.
- มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ. (2564ก). *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่: ครูนักสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space)*. กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ. (2564ข). *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่: ครูผู้มองเห็นสภาวะการเรียนรู้ของเด็ก (Visible Learning)*. กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- รัตนาดี รอดภิรมย์. (2565). ความเป็นครูปฐมวัยผู้มุ่งมั่น. *วารสารครุศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(1), 71-88.
- วิไล พรหมดาว. (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. *วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต*, 20(4), 49-58.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. (2564). วิถีทางการบริหารจัดการที่เท่าทันกับวิถีใหม่ในปัจจุบันนำทางสู่อนาคต. *วารสารการจัดการทางการศึกษาปฐมวัย*, 3(1), 125-135.

- สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ. (2565). *คู่มือผู้อำนวยการเล่น (PLAY WORKER) เด็กไทยเล่นเปลี่ยนโลก*. กรมอนามัย. สมจิตร์ เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 3(2), 1-16.
- สมเจตน์ ผิวทองงาม, และอรรถกร ภัทรจิตติกรกุล. (2565). พุทธศาสนิกกับการพัฒนาวิถึญาณความเป็นครู. *วารสารปณิธาน*, 18(2), 48-66.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แนวทางการดำเนินการช่วงรอยเชื่อมต่อของเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ 0-8 ปี*. 21 เช่นจู่รี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิริมา ภิญโญนนตพงษ์. (2560). *การศึกษาปฐมวัย*. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สืบศักดิ์ น้อยดัด. (2564). บทนำ. ใน *หนังสือชุด ครูปฐมวัยหัวใจใหม่: ครูนักออกแบบการเรียนรู้ (Teacher as a Learning Designer)*. กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2534). *คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร ในกรณีศึกษาเพื่อการเรียนการสอนส่งเสริมคุณธรรม*. แห่งวิชาชีพครู. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2565). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

- Cheng, Y. C. (2022). *School effectiveness and school-based management: A mechanism for development* (2nd ed.). Routledge.
- UNICEF. (2012). *School readiness a conceptual framework*. UNICEF.