

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยข้อมูลทฤษฎีตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารและการจัดการ^๑ เป็นคำที่มีความหมายที่ใช้ในการบริหารงานการควบคุมดูแลกิจการหรือองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรแต่ละองค์กรตั้งไว้ โดยความหมายของคำทั้งสองใกล้เคียงกัน แต่เลือกใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้ในการบริหารระดับสูง โดยมีหน้าที่หลักคือกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนงานขององค์กร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) ส่วนการจัดการ (Management) ใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ส่วนใหญ่นิยมใช้กับการจัดการธุรกิจ (Business management) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้แตกต่างกันออกไปสุดแต่จะเน้นที่จุดใดเป็นสำคัญและจะให้ขอบเขตคลุมกว้างแค่ไหน ซึ่งที่สำคัญและน่าสนใจ สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (classical management approach) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการว่าเป็นทัศนคติการบริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพขององค์การซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ การบริหารจัดการเป็นทฤษฎีมุ่งที่องค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลักสำคัญของแนวคิดนี้มี ๒ ประเด็น คือ มุ่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด และมุ่งประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการบริหาร

^๑สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๓-๑๒๔.

จัดการ^๒ ซึ่งแนวคิดแบบดั้งเดิมนี้อาจประกอบไปด้วย การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์^๓ (Scientific management) เป็นทักษะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ความเชี่ยวชาญ ในการทำงานและการผลิตจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วย กฎของการเคลื่อนไหวและเครื่องมือการทำงานที่มีมาตรฐาน การคัดเลือกและการฝึกอบรมแรงงานอย่างระมัดระวัง และการให้การสนับสนุนการบังคับบัญชาแรงงานที่เหมาะสม การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ถือว่าการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (classical management) ส่วนแนวคิดการบริหารจัดการแบบระบบราชการ^๔ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบองค์การที่ใช้หลักเหตุผล (logic) และประสิทธิภาพ (efficient) โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎระเบียบ (order) ตรรกวิทยา (เหตุผล) และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (legitimate authority) หรือเป็นรูปแบบองค์การในอุดมคติ สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์^๕ (Behavioral management approach) เป็นทักษะการบริหารที่มุ่งที่จะเพิ่มความสำเร็จในองค์การ โดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์การหรือเป็นทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งระบุถึงสิ่งที่ผู้นำควรทำและสิ่งที่ผู้นำควรเลี่ยง^๖ หรือเป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งที่ลักษณะและผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ ทั้งนี้แนวคิดการบริหารจัดการเชิงปริมาณ (The quantitative management approach) ก็เป็นแนวคิดการบริหารจัดการซึ่งนำเทคนิคทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือสถิติและข้อมูลเพื่อช่วยในการแก้ปัญหการบริหารจัดการ การศึกษาเรื่องนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตการพัฒนาตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก การทอผ้า การค้าปลีก การขนส่ง การดูแลสุขภาพ และแนวคิดการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้^๗ (learning organization) องค์การซึ่งปฏิบัติการอย่างดีในการริเริ่มสร้างสรรค์ (creating) การได้มาหรือครอบครอง (acquiring) และการถ่ายทอด (transferring) ความรู้และการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความรู้ใหม่ๆ (new knowledge) องค์การการเรียนรู้จะเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองแนวความคิดใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อมูลในอดีต

^๒Certo, Samuetl C, **Modern Management**, (8th ed), (New Jersey : Prentice-Hill, 2008), p. 550.

^๓Schemerhorn, John R. Jr., **Management**, (5th ed), USA : John Wiley & Sons, 2009, p. 8.

^๔Schemerhorn, John R. Jr., **James G. Hunt & Richard N. Osborn**, (USA : John Wiley & Sons, 2000), p. 1.

^๕Certo, Samuetl C, **Modern Management**, p. 551.

^๖Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell, **Management : Building Competitive Advantage**, (4th ed), (Boston : Lrwin McGraw-Hill, 2007), p. 1.

^๗Certo, Samuetl C, **Modern Management**, p. 554.

นอกจากนี้การบริหารและการจัดการยังหมายถึงการกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานขององค์กรรวมถึงการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้เพื่อให้กิจการหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยขบวนการของการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีอยู่ ๔ ขั้นตอน ดังนี้คือ^๙ การวางแผน (Planning) ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) การกำหนดแนวการดำเนินงาน (Map out activities) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ การจัดการ (Organizing) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร การเงิน โครงสร้าง การสื่อสาร และข้อมูลต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งที่สนับสนุน ด้วยการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ การชักนำ (Leading) ประกอบด้วย การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมการติดตามผลและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้ และการบริหารจัดการ^๙ หมายถึง การพัฒนาที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องมีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมที่จะแสดงบทบาทในชุมชนหรือสังคมและมีภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการกล่าวคือจำเป็นจะต้องพิจารณาตั้งแต่ภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนพิจารณาถึงการมีระบบและโครงสร้างภายใต้กฎหมายและมีระเบียบที่จะต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการพิจารณาสัมพันธภาพของกลุ่มหรือบุคคลภายในองค์กร ทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นจุดผลักดันให้องค์กรสามารถบริหารจัดการให้มีศักยภาพที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการในประเทศไทยได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการ^{๑๐} หมายถึง การเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) การรื้อปรับระบบ (Reengineering) การบริหารงานเชิงคุณภาพเบ็ดเสร็จโดยรวม (Total Quality Management) และการปรับลดขนาดองค์กร (Downsizing) โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การวางแผน (Planning) และการควบคุม (Controlling) การบริหารจัดการที่เป็นคู่มือในการบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนของระบบข้อมูลข่าวสารได้ชี้ประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ ๗ ด้าน ประกอบด้วย^{๑๑} การใช้เทคนิควิธีที่มีขอบเขตครอบคลุมวัตถุประสงค์มีกลยุทธ์ และมีคุณภาพ การบริหารจัดการในลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา การมีคณะผู้บริหารที่มีศักยภาพในการตัดสินใจสูง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกคน การนำผลจากการตัดสินใจมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว การมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม และการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้

^๙ ประสงค์ ปรานีตพลกรัง และคณะ, **การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ**, (กรุงเทพมหานคร : Diamond in Business World, ๒๕๔๘), หน้า ๙-๑๘.

^๙ Charles Handy, **Understanding Organization**, (England : Glays Ltd, 2003), p. 5.

^{๑๐} จุฬา เทียนไทย, **การจัดการมุมมองนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : แมคกรอฮิล, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๑๑} ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, **วิทยาการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔.

ความหมายดังกล่าวแล้วการบริหารจัดการ^{๑๒} หมายถึง ศักยภาพทางการบริหารจัดการซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยที่ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการประเมินได้จากความเข้มแข็งของ ๘ องค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งได้แก่

- ๑) การวางแผน
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การนิเทศงาน
- ๔) การบริหารงานบุคคล
- ๕) ความพร้อมของชุมชน
- ๖) การบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์
- ๗) การบริหารระบบสารสนเทศ
- ๘) การเตรียมความพร้อมของชุมชน

ส่วนศักยภาพของผู้บริหารประเมินได้จากความสามารถของผู้บริหารใน ๖ ด้าน ซึ่งได้แก่

- ๑) ความสามารถในการจัดหาและระดมทรัพยากรเข้าสู่การบริหารจัดการ
- ๒) ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ
- ๓) ความสามารถในการจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากร
- ๔) ความสามารถในการบริหารจัดการขวัญและกำลังใจ
- ๕) ความสามารถในการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๖) ความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาที่เบ็ดเสร็จครบวงจร

ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ว่าการบริหารจัดการ^{๑๓} หมายถึง การเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรม วิถีชีวิต สิทธิมนุษยชน และสุจริตชนแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการในการไปถึงเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการยกระดับสังคมไทยของประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอย่างจริงจังและต่อเนื่องแม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร แต่หากว่าเราได้มองข้ามหรือก้าวผ่าน และมีความเชื่อว่าสิ่งดีงามที่ได้กระทำต่อสังคมไทยนั้นจะนำมาซึ่งการร่วมแรงร่วมใจของทุกๆ คนในสังคมไทยก็จะเป็นแรงบันดาลใจและกระบวนทัศน์ที่ปราศจากสิ่งใดมาอุดหนุนในอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าการบริหารจัดการ^{๑๔} หมายถึง

^{๑๒} ฟิรลีธี คำณวนศิลป์ และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๑.

^{๑๓} สุทิน นพเกตุ, สิทธิมนุษยชนศึกษา ยุทธศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม-วิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนและสุจริตชน, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๕๑.

^{๑๔} อานภาพ อิทธิบันลือ, ปันดาวให้เป็นดาวรุ่ง, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๗.

กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร โดยตระหนักถึงความสามารถ ความถนัดและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด และการบริหารจัดการ^{๑๕} หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การบริหารเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของระบบสังคม เช่น มีการบริหารในกิจกรรมการเกษตร การสาธารณสุข การศึกษา การทหาร การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม นอกจากนี้การบริหารก็เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งด้วย ซึ่งหมายความว่า มีขั้นตอนต่างๆ ในการบริหารเรียกว่า “กระบวนการการบริหาร” อันที่จริงกระบวนการบริหารเป็นแนวความคิดที่ได้มีการพัฒนาตั้งแต่อดีตซึ่งรู้จักกันในอักษรย่อว่า “POSDCORB” อักษรย่อดังกล่าวสามารถขยายความได้ดังนี้

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดการองค์การ (Organizing)
- ๓) การจัดการบุคคล (Staffing)
- ๔) การอำนวยการ (Directing)
- ๕) การประสานงาน (Coordinating)
- ๖) การรายงาน (Reporting)
- ๗) การงบประมาณ (Budgeting)

ในปัจจุบันเนื่องจากการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหารจึงได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” ซึ่งก็คือ

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing)
- ๓) การเป็นผู้นำ (Leading)
- ๔) การประเมินผล (Evaluating)

การบริหารเป็นคำกลางๆ^{๑๖} ซึ่งอาจใช้กับการบริหารทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน การบริหารภาครัฐนิยมเรียกกันว่า “การบริหารรัฐกิจ” ส่วนการบริหารภาคเอกชน เรียกกันว่า “การบริหารธุรกิจ” ดังนั้นการบริหารรัฐกิจ ก็คือการบริหารภาครัฐ ซึ่งหมายถึง การบริหารซึ่งประกอบไปด้วยการครอบคลุมถึงกิจกรรมของฝ่ายบริหารในภาครัฐหมายถึงการกำหนดนโยบายและการนำ นโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและครอบคลุมถึงปัญหาเกี่ยวกับการพฤติกรรมของคน และความร่วมมือของคนในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของภาครัฐ นอกจากนี้การบริหารรัฐกิจในทางการศึกษายังมีอีกคำหนึ่งที่พบเห็นกันเสมอ คือ คำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” ซึ่งมีความหมายถึงวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์จึงมีความหมายถึงลักษณะวิชา (Discipline) นิยมเขียนว่า “Public Administration”

^{๑๕} อุทัย เลหาวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหาร คือ การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนงานขององค์กร ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้เพื่อให้กิจการหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยขอบวนการของการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีอยู่ ๔ ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดการ การชักนำ และการควบคุม ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะเกิดได้จากการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในทางการบริหารจัดการ ได้แก่ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่^{๑๗} ซึ่งทฤษฎี กล่าวว่า สังคมเป็นองค์กรที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่จะเปลี่ยนช้าหรือเร็วเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายประการ อาทิ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคม ตลอดจนสัมพันธภาพของสื่อสารที่มีปรากฏในสังคม ทุกสังคมตลอดจนสัมพันธภาพต่างๆ ที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมอื่นๆ ได้แก่ กิจกรรมทางด้านครอบครัว ญาติพี่น้อง ด้านการศึกษา อนามัย การเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ ศาสนา และอื่นๆ ซึ่งภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคม ในการนี้ส่วนย่อยต่างๆ หรือระบบย่อยเพื่อให้สอดคล้องกันไปกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ อันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่ได้ เปรียบประดุจดังระบบร่างกายของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ เช่น หัวใจ หู ตา จมูก แขน ขา เท้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละส่วนก็ทำหน้าที่ตามความถนัดเฉพาะของตนเองและต้องประสานกันกับการทำหน้าที่ของส่วนอื่นๆ ด้วย เพื่อความอยู่รอดของระบบใหญ่ คือ มนุษย์แต่ละคนภายในสังคมจะปฏิบัติงานต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอดซึ่งความสามารถที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะต่างๆ ภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไป สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่หมายถึง ทฤษฎีที่กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเร็วหรือช้า นั้น จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคมโดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือ ความอยู่รอด

สำหรับทฤษฎีความขัดแย้งแนวคิดของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าสังคมเป็นระบบย่อยหรือส่วนย่อย ส่วนย่อยเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่ในตัวของมันเอง แต่ว่าบทบาทหน้าที่ของระบบย่อยเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องสมดุลกันและไม่ต้องพึ่งกัน ระบบย่อยหรือส่วนย่อยไม่คอยเท่าเทียมกันไม่เสมอภาคกันมีทั้งที่กลุ่มอ่อนแอกว่าเชื่อในเรื่องสมดุลการปรับตัวเข้าหากันแต่สำนักความขัดแย้งไม่เชื่อการได้ดุลเป็นเรื่องบังเอิญ เป็นเพียงช่วงภาวะหนึ่งหรือขณะหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ถาวรโดยให้เหตุผลว่าเมื่อสังคมมนุษย์เป็นสังคมที่จัดตั้งขึ้นมาพัฒนาการของสังคมของมนุษย์ที่แล้วมาไม่ได้สมดุล หมายความว่า

^{๑๗} สนิท สมัครการ, การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๕), หน้า ๒๙-๓๐.

จะต้องมีระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรือชนชั้นหนึ่งอยู่เหนืออีกระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรืออีกชนชั้นหนึ่ง เมื่อเกิดความไม่สมดุลผลไม่เท่าเทียมกันจะเกิดภาวะครอบงำและถูกครอบงำ สิ่งที่มาจะทำให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบกันอยู่ ในระบบสังคมปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันจะมีการได้เปรียบและเสียเปรียบก็จะเกิดการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกัน เมื่อมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเกิดขึ้นก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งในระบบใดก็ตามหากได้มีการชูความแหลมคมของความขัดแย้งให้สูงก็จะทำให้เกิดการต่อสู้จากฝ่ายที่ถูกครอบงำแล้วผลของการต่อสู้ตัวเองจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะมาจากความขัดแย้งภายในระบบนั่นเอง ความขัดแย้ง^{๑๘} คือ การต่อสู้เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกยุคทุกสมัยของประวัติศาสตร์ในบางส่วนแต่ยังมิได้โต้แย้งว่าสาเหตุของการขัดแย้งทางชนชั้น มีผู้ทำลายและถูกทำลายจากผู้ซึ่งควบคุมวิธีการผลิตและอิทธิพลของแรงงานมีความจำเป็นในการผลิตอย่างแท้จริง แรงงานที่ทำลายสามารถกลายเป็นการปฏิบัติทางชนชั้นคนใดคนหนึ่งอาจจะทำกฎระเบียบใหม่ทางสังคมมาใช้ แต่สามารถปรากฏขึ้นได้เฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีเทคโนโลยีแบบใหม่เหมือนระบบโรงงานอุตสาหกรรมหรือระบบกิจการก่อสร้างทำให้ระบบชนชั้นที่เก่าแก่แล้วพังสลายไป เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติเรื่องการขัดแย้งทางชนชั้นไม่เคยปรากฏในสังคมแบบทุนนิยม ในขณะเดียวกันสามารถเห็นความขัดแย้งของแรงงานชาวโปแลนด์คงมีอยู่ในสังคมซึ่งเรียกร้องให้มีการขับไล่แรงงานที่แสวงหาผลประโยชน์ ขณะที่เรามองไปรอบโลกที่มีการต่อสู้เราไม่สามารถจะช่วยแก้ไขได้นี้เท่ากับเป็นการพิสูจน์ทฤษฎีคาร์ล มาร์กซ์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นอกจากนี้ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดเวลา แต่การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องปฏิวัติ จึงสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีความขัดแย้ง หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันบางครั้งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการต่อสู้ โดยมีสาเหตุมาจากการถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้มีอิทธิพลหรือผู้ควบคุมวิธีการผลิต อย่างไรก็ตามความขัดแย้งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมองได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรืออาจจะเป็นการปฏิวัติ

ทั้งนี้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนได้อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมที่แตกต่างกับทฤษฎีอื่นๆ ดังนี้คือ^{๑๙} ในสถานการณ์ใดๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นระบบหรือองค์กรใดๆ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลจากการที่ได้รับรางวัลมากที่สุดและการลงโทษน้อยที่สุด โดยบุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำสำหรับพฤติกรรมซึ่งพิสูจน์แล้วว่าได้รับรางวัลในอดีต สำหรับพฤติกรรมในสถานการณ์ซึ่งคล้ายคลึงกันที่พฤติกรรมได้รับรางวัลจากการเสนอสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวกับรางวัล จะเป็นที่ยอมรับในสังคมจนการกระทำซ้ำของพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเพียงเท่าที่เขายังคงได้รับรางวัลอยู่ รวมถึงบุคคลในระดับสังคมจะแสดงอารมณ์ออกมาถ้าพฤติกรรมซึ่งครั้งก่อนได้รับรางวัลหรือไม่ทำเมื่อพฤติกรรมในอดีตไม่เคยได้รับรางวัล และบุคคลยังจะแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงแต่กลับน้อยลงเมื่อพฤติกรรมไม่ได้รับรางวัล และยังทำให้บุคคลแสวงหาการแสดงพฤติกรรมอื่น

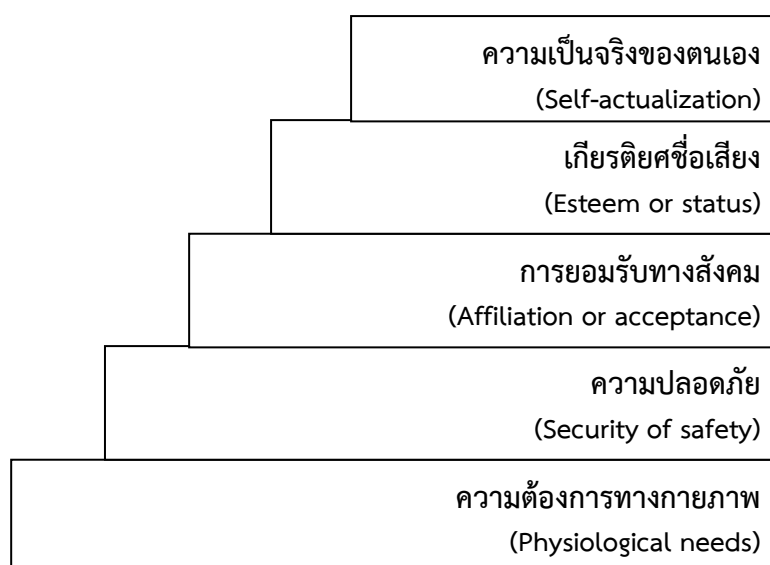
^{๑๘} สุพิทวง ธรรมพันทา, มนุษย์กับสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑๔.

^{๑๙} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๘๐-๘๑.

รางวัลจึงหมายถึง สิ่งใดๆ ที่บุคคลได้รับหรือการกระทำใดๆ ที่นำไปสู่การได้รับรางวัลโดยตรงซึ่งบุคคล เห็นว่ามีคุณค่าและประโยชน์ ส่วนค่านิยม หมายถึง ดีกรีของอำนาจ ความสามารถ หรือการ ตอบสนองที่จะนำไปสู่การกระทำซึ่งบุคคลต้องการ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมของตนหรือการกระทำที่ นำไปสู่อื่นโดยตรง ความรู้สึก หมายถึง การกระทำที่บุคคลมีความรู้สึกต่อในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือ ยอมรับ ไม่ยอมรับ การกระทำระหว่างกัน หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลกระทำต่อกันเพื่อจะได้มาซึ่งรางวัล หรือหลีกเลี่ยงการลงโทษ บรรทัดฐาน หมายถึง ข้อความที่ซึ่งบุคคลใช้ ติดต่อกับสื่อสารชนิดต่างๆ ในกิจกรรมต่างๆ ที่ควรเกิดขึ้นหรือไม่ควรเกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ ปริมาณ หมายถึง จำนวนของหน่วยต่างๆ ของกิจกรรมหนึ่งๆ ได้แสดงออกและหรือได้รับชั่วระยะเวลา เฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง ต้นทุน หมายถึง กิจกรรมที่กำลังจะได้รับรางวัลหรือได้รับการลงโทษ การลงทุน หมายถึง กิจกรรมในอดีตของบุคคลซึ่งมีความชำนาญการศึกษาศาสนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และลักษณะทางสังคม อาทิ เพศ อาชีพ ซึ่งถูกนำไปใช้ในสถานการณ์และถูกประเมินผลโดยบุคคล หนึ่งๆ กับคนที่เขากระทำต่อกันด้วย กำไร หมายถึง รางวัลโดยลดต้นทุนและการลงทุนสำหรับการ จัดการกับกิจกรรมหนึ่งๆ การกระจายอย่างยุติธรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การคำนวณว่าต้นทุนและลงทุนว่ามีการทำไรที่ยุติธรรมจากบุคคลต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน หรือไม่ได้มีหลักการที่สำคัญของทฤษฎี คือ การกระทำระหว่างกันของบุคคลโดยอาศัยการตอบโต้ซึ่ง พิจารณาจากรางวัล หรือการลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ ความไม่ชอบ อันเป็นการ แลกเปลี่ยนระหว่างกันตลอดจนการได้รับการพิจารณาจากการที่ได้รับความพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ ทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่นทำให้ผู้กระทำมีความพอใจ อย่างมาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเป็นทฤษฎีที่อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมในรูปของ การแลกเปลี่ยนการกระทำต่อกัน โดยพิจารณาจากรางวัลความพอใจหรือการไม่ติดต่อหรือติดต่อน้อย เมื่อการกระทำนั้นทำไปแล้วได้รับการลงโทษ หรือมีความไม่พอใจเกิดขึ้นการจัดระเบียบเกิดจาก ปฏิกริยาที่มีต่อกัน ความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่ตนกระทำต่อมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของตน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดยนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ชาวอังกฤษชื่อว่า มาสโลว์ (Maslow)^{๒๐} ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะ อธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๕ ระดับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ประกอบด้วย ความเป็นจริงของตนเอง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับทางสังคม ความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพโดยสามารถ อธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ตามแผนภาพที่ ๒.๑ ดังนี้

^{๒๐}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๗๓.



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๔๔)

มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปจะแสดงความต้องการของตนเองตามระดับขั้นในแต่ละขั้น แต่ช่วงเวลาและความแน่นอนนั้นจะขึ้นอยู่กับมนุษย์แต่ละคน ความต้องการของมาสโลว์มี ๕ ขั้น แบ่งได้ ๒ ประเภท คือ ความต้องการทางชีวชีวะวิทยา (Biological needs) ซึ่งรวมความต้องการสิ่งจำเป็นทั้งหลาย ทางด้านร่างกายของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ และการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางด้านร่างกายนั้นปกติจะมีขีดจำกัดอยู่ชั่วระยะหนึ่ง เช่น เมื่อรับประทานอาหารอิ่มแล้ว เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น เช่น ต้องการบ้านเรือน เสื้อผ้า รถยนต์ เครื่องประดับต่างๆ เพื่อแสดงถึงเกียรติยศและฐานะของบุคคลในสังคม และความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ จึงต้องคบหาสมาคมกับมนุษย์ด้วยกันเป็นกลุ่ม เป็นสมาคม เป็นชาติ การเป็นสมาชิกในสถาบันต่างๆ ของสังคมจึงก่อให้เกิดความต้องการในรูปต่างๆ (Security or safety needs) ความต้องการได้รับการยกย่อง (Recognition needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of belonging needs) และความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนทฤษฎีความคาดหวังของวรูม^{๒๑} (Vroom) ซึ่งเขาได้กล่าวว่า การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลหรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกันมิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียวโดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ต่อไปนี้

- ๑) ผลตอบแทนที่ได้รับ
- ๒) ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
- ๓) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น
- ๔) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง
- ๕) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

^{๒๑} ภัทรจิรา ผลงาม, ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา, (เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕), หน้า ๔๖-๔๗.

ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (Alderfer's ERG theory)^{๒๒} เป็นทฤษฎีความต้องการหรือเรียกอีกอย่างว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth theory) อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการไว้ ๓ ประการ คือ ความต้องการการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการอาหารเสื้อผ้าที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สีกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม และความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสาระสำคัญของทฤษฎีสรุปได้ว่า องค์กรควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบมีอำนาจร่วมกัน (Power with) มากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่า (Power over) ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วม ระหว่างนักบริหารกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าจะเป็นแบบสายการบังคับบัญชาและควรแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบูรณาการ (Integration) คือ วิธีการทำให้เป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับในยุคปัจจุบันว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับโดยทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ มาจากแนวคิดพื้นฐานทางการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง ทฤษฎีที่กล่าวถึงเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเร็วหรือช้าขึ้น จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็น ส่วนทฤษฎีความขัดแย้ง หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันบางครั้งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการต่อสู้ โดยมีสาเหตุมาจากการถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้มีอิทธิพลหรือผู้ควบคุมวิธีการผลิต อย่างไรก็ตามความขัดแย้งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมองได้ทั้งการ

^{๒๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรืออาจจะเป็นการปฏิวัติ ทั้งนี้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่กระทำขึ้นระหว่างกันโดยอาศัยการโต้ตอบโดยพิจารณาได้จากรางวัล บทลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบ และความไม่ชอบ ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้หมายถึง การอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์จากลำดับขั้นของความต้องการทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ความเป็นจริงของตนเอง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับทางสังคม ความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพ ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา และความต้องการทางจิตใจ ทฤษฎีความคาดหวังของวูมเป็นทฤษฎีหรือปัจจัยที่บุคคลมุ่งหวังหรือคาดหวังไว้ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (Alderfer's ERG theory) หมายถึง ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์โดยไม่ยึดติดว่ามนุษย์จะมีความต้องการสิ่งใดมาก่อนหรือหลัง ซึ่งถือว่าเป็นแนวคิดการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัยและสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

จากทฤษฎีที่กล่าวมานั้นสามารถสนับสนุนและสอดคล้องกับทฤษฎีของเทเลอร์ นักทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ โดยเสนอหลักการสำคัญ คือ ต้องใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด “One Best Way” ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการงานบุคคลซึ่งให้พนักงานทำตามขั้นตอนวิธีที่กำหนดไว้โดยแบ่งความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน การเน้นคนเหมือนเครื่องจักรมีการศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) ทั้งนี้ เทเลอร์ (Taylor) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่าการใช้ระบบค่าตอบแทนรายชิ้นทำมาได้ดีมากทำน้อยได้น้อย ส่วนหลักการเสียเวลาเป็น การศึกษาเพื่อหาเวลามาตรฐานในการทำงานแต่ละชิ้นว่าควรจะใช้เวลาเท่าใด ใช้หลัก Put the right man in the right job สำหรับหลักการทำงานตามแบบวิทยาศาสตร์ฝ่ายบริหารควรกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและตรวจสอบได้ (Method and Tools) หลักการแยกงานด้านการวางแผนออกจากงานปฏิบัติงานด้านวางแผนเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร และงานด้านการปฏิบัติเป็นหน้าที่ของคณงาน ส่วนหลักการควบคุมโดยฝ่ายจัดการ ผู้จัดการควรได้รับการฝึกที่ดี สามารถวางแผน และหลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต้องมีกฎระเบียบ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กระบวนการ POSDCORB ของกลุคโดยใช้อักษรมาเรียงกันเข้าเป็นหลักการ คือ ขั้นตอนที่ผู้บริหารปฏิบัติ ๗ ประเด็น ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่าจะทำอะไร เพื่ออะไร และมีแนวทางจะปฏิบัติอย่างไร ส่วนการจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบหน้าที่บทบาทของแต่ละคนแต่ละตำแหน่งอย่างเด่นชัด การสรรหา (Staffing) ก็เป็นการจัดการหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้จัดองค์การเอาไว้แล้วมีการบรรจุงานฝึกฝนอบรมพัฒนาคุณภาพคนเพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Directing) เพื่อการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่าควรจะทำอะไรบ้างอย่างไรไปในทิศทางใด ส่วนการประสานงาน (Coordinating) อันได้แก่ การสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น การรายงาน (Reporting) การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลอันใด และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง ให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรมกระบวนการบริหาร POSDCORB นี้ เป็นกระบวนการซึ่งเป็นวงกลม กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผนต่อไปเรื่อยๆ ตามลำดับถึงการจัดงบประมาณ และผลจากการจัดงบประมาณ ส่วนฟายล์ ได้กำหนดหน้าที่หลักของการจัดการไว้ ๑๔ ประเด็น คือ การแบ่งงานกันทำ (Division of work) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน การจัดลำดับสายงาน ระเบียบวินัยในองค์กร ข้อบังคับและแนวทางในการปฏิบัติตัว และปฏิบัติงาน การถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าบุคคล การรวมอำนาจ (Centralization) ที่ผู้จัดการระดับสูง ความเป็นระเบียบขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ความต่อเนื่องของแรงงาน (Stability of Tenure of Personnel) ต้องระงับการเข้าออก ความคิดริเริ่ม (Initiative) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และความสามัคคี (Esprit De Corp) การออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อมให้กลุ่มผู้ทำงานร่วมกันสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยหน้าที่ในการบริหารองค์การที่สำคัญ มี ๕ ประเด็น คือ การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Control) หลักในการบริหารงานว่าจะดีหรือไม่ยังมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ให้คำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า ตรงกับความต้องการของสังคม และทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา ปีเตอร์ เอฟ ครีกเกอร์ ได้อธิบายว่า การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลปะ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยฝีมือบุคคลอื่น โดยได้พัฒนาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการให้บริการมี ๔ ประเด็น คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำจูงใจ (Leading) การควบคุม (Control) ทั้งนี้เกรก (Gregg) ได้จัดกระบวนการบริหารเพื่อให้มีขั้นตอนชัดเจน สรุปมีกระบวนการบริหาร ๗ ประเด็น เรียงลำดับและหมุนเวียนเป็นวงกลมประกอบด้วย การตัดสินใจ (Decision) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสื่อสาร (Communicating) การใช้อิทธิพลจูงใจ (Influencing) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผลงาน (Evaluating)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการเป็นการออกแบบสภาพแวดล้อมในองค์กรตามอำนาจและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับบริหารหรือผู้บริหารจะใช้คำว่า การบริหาร ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะใช้คำว่า การจัดการ ซึ่งในประเด็นทฤษฎีการบริหารจัดการนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปในภาพรวมว่าประกอบไปด้วย “POLE” ซึ่งก็คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) ซึ่งในแต่ละส่วนจากที่นักวิชาการข้างต้นได้นำเสนอก็สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นประเด็นต่างๆ ได้อีก

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีการบริหารจัดการ POSDCORB ของกูลิคที่มีการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหาร ซึ่งได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” นั้น มีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการวิจัย จึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยต่อไป

จากแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตาม ตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๓-๑๒๔)	การบริหารและการจัดการใช้บริหารงาน ในการควบคุมดูแลกิจการหรือองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Certo, Samuettl C., (2008, p. 550)	การบริหารจัดการเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการมุ่งที่องค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
Schemerhorn, John R. Jr., (2009, p. 8)	การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์เป็นทัศนคติการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์
Schemerhorn, John R. Jr., (2000, p. 1)	การบริหารจัดการแบบระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่ใช้หลักเหตุผล (logic) และประสิทธิภาพ (efficient)
Certo, Samuettl C., (2008, p. 550)	การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์มุ่งที่การเพิ่มความสำเร็จในองค์การโดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์การ
Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell, (2007, p. 1)	การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์มุ่งที่ลักษณะและผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ
Certo, Samuettl C., (2008, p. 554)	องค์การการเรียนรู้จะเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
ประสงค์ ปราณิตพลกรัง และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๙-๑๘)	การบริหารจัดการ คือ การกำหนดแผนงานขององค์การรวม
Charles Handy, (2003, p. 5)	การบริหารจัดการ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จุฑา เทียนไทย, (๒๕๔๘, หน้า ๔)	การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานเชิงคุณภาพเปิดเสรีโดยรวม
ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, (๒๕๕๐, หน้า ๒๔)	การบริหารจัดการเป็นคู่มือในการบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนของระบบข้อมูลข่าวสาร
พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิสุ, (๒๕๔๖, หน้า ๖๑)	การบริหารจัดการ หมายถึง ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการและศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
สุทิน นพเกตุ, (๒๕๔๙, หน้า ๕๑)	การบริหารจัดการ หมายถึง การเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
อานุกาภ อธิธิบันลือ, (๒๕๕๑, หน้า ๗)	การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร
อุทัย เลาหวิเชียร, (๒๕๔๔, หน้า ๑๔.)	การบริหาร หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
สนธิ สมัครการ, (๒๕๕๕, หน้า ๒๙-๓๐)	สังคมเป็นองค์กรที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
สุพิศวง ธรรมพันทา, (๒๕๕๓, หน้า ๒๑๔)	ความขัดแย้ง คือ การต่อสู้ เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกยุคทุกสมัยของประวัติศาสตร์
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๕๔, หน้า ๘๐-๘๑)	ในสถานการณ์ใดๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นระบบหรือองค์กรใดๆ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลจากการที่ได้รับรางวัลมากที่สุด
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (๒๕๔๔, หน้า ๗๓)	ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด
ภัทรธิดา ผลงาม, (๒๕๔๕, หน้า ๔๖-๔๗)	การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำการหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลหรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๐๙-๑๑๔)	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น

๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยทำการศึกษาค้นคว้า ทบทวนเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเชื่อมโยงกับการวิจัยสามารถสรุปเป็นแนวคิดสำคัญได้ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกายภาพ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๒๔ (๕) กำหนดว่า^{๒๓} ให้สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมจึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงเพราะสถาบันการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นสถาบันที่จะเสริมสร้างให้เด็กมีความรู้ความสามารถทางด้านพัฒนาการ วิชาการ รู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อจะเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น การจัดสภาพแวดล้อม เช่น อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข สภาพแวดล้อม ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.๒๕๓๐ หมายความว่า^{๒๔} “ธรรมชาติที่แวดล้อมอยู่” ความหมายนี้จะกล่าวถึงธรรมชาติซึ่งเป็นที่เกิดขึ้นในธรรมชาติที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตหรือทรัพยากรธรรมชาติก็ได้ การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงหมายถึงการจัดธรรมชาติซึ่งเป็นที่เกิดขึ้นในธรรมชาติที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตหรือทรัพยากรธรรมชาติในสถานศึกษาซึ่งจะกล่าวต่อไป ส่วนแนวคิดในการจัดสิ่งแวดล้อมว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในโรงเรียน คือ^{๒๕} การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ การจัดระบบงานเพื่อควมมีสุขภาพดีภายในโรงเรียนตลอดวัน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดสุขภาพดีทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม

สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ อาจเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็น ต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า ๒๐ เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย สำหรับพื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วม

^{๒๓} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : สยามสปอร์ต ซินดิเคท, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒.

^{๒๔} วัฒนา ปุณณฤทธิ, การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาปฐมวัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

^{๒๕} ทวีสิทธิ์ สิทธิกร, หลักและการจัดการสุขภาพในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๕๑), หน้า ๕๒.

ไม่ถึง อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร ๒ ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้นโดยมีแนวทางดังนี้^{๒๖}

(๑) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อาคารถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ ๒.๐๐ ตารางเมตร ต่อเด็ก ๑ คน โดยมีแนวทางในการดำเนินการ คือ จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป ส่วนอุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด นำไปปัดฝุ่น ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง โดยที่นอน ผ้าปูที่นอน หมอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม มีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ด้วยการซัก หรือผึ่งแดด เพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรค หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่างๆ มารบกวน ในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

(๒) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชัน ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาด อยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตู้ โต๊ะ เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับผนังหรือพื้น อย่างมั่นคง ในกรณีที่เครื่องใช้นั้นล้มได้ง่าย เหลี่ยม มุม ที่แหลมคมของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องหุ้มด้วยวัสดุที่นุ่ม เพื่อป้องกันการกระแทกของเด็ก

(๓) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็กทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีสภาพแข็งแรง และใช้งานได้ดี

(๔) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก โดยสถานที่เตรียมปรุงอาหาร สะอาด เป็นระเบียบ และการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภค ต้องมีการปกปิด มีการระบายอากาศดี ไม่มีกลิ่นคาวรบกวน มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก เช่น มีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้ จากมีด ของมีคม แก๊ส เป็นต้น สำหรับโต๊ะเตรียมปรุงอาหารมีสภาพดี สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย ๖๐ เซนติเมตร และภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัย เช่น สเตนเลส อลูมิเนียม เมลามีนสีขาว หรือสีอ่อน ไม่แตกง่าย และควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

(๕) ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

^{๒๖} สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑-๒๖.

(๖) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทโดยสะดวก พื้นที่ไม่ลื่น แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

(๗) ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย ๑ ที่ ต่อเด็ก ๑๐-๑๒ คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจและมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

(๘) ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหารหรือการนอนคำนึงถึงความปลอดภัย และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า ๑ ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า ๒.๐๐ เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า ๒.๐๐ เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

(๙) การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการด้านกายภาพ ซึ่งประกอบด้วย อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย จะต้องอำนวยความสะดวกให้มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ เป็นการจัดธรรมชาติที่แวดล้อมอยู่ ทั้งธรรมชาติที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นก็ได้นำมาใช้ในการจัดอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ในการบริหารจัดการโดยเน้นคุณภาพที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่สุด ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรง ในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ

๒.๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต

การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กจะต้องคำนึงถึงศักยภาพตามความพร้อมและความต้องการของเด็กเพื่อให้กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง และควรส่งเสริมให้เด็กเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและร่วมกิจกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๔๖^{๒๗} กล่าวถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กที่ผู้สอนและเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง ๒ ฝ่าย โดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำเรียนรู้ และค้นพบด้วยตัวเอง ดังนั้นผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อน เพื่อจะได้วางแผน สร้างสภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุง ใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับเด็ก ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนักเพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

ขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา^{๒๘} การจัดกิจกรรมควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวัน และการเล่นของเด็กตามธรรมชาติที่เหมาะสมกับวัยโดยการฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี เป็นกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขนิสัยที่ดีในเรื่องการรับประทานอาหาร การนอน ความสะอาดร่างกาย การขับถ่าย ตลอดจนปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพอนามัยและการแสดงมารยาทที่สุภาพ นุ่มนวลแบบไทย การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง ๕ เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการรับรู้ผู้เรียนประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ในการมองเห็น การได้ยิน เสียง การลิ้มรส การได้กลิ่น และการสัมผัสจับต้องสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันในด้านขนาด รูปร่าง ความยาว สี น้ำหนัก และผิวสัมผัส เช่น การเล่นเกมที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน เป็นต้น การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ ตา เป็นกิจกรรมที่ฝึกความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ นิ้วมือให้พร้อมที่จะหยิบจับ ฝึกการทำงานอย่างสัมพันธ์กันระหว่างมือและตา เช่น ร้อยลูกปัด เล่นพลาสติกสร้างสรรค์ เล่นหยอดบล็อกรูปทรงลงกล่อง ตอกหมุด โยนรับลูกบอล ตักน้ำหรือทรายใส่ภาชนะ เป็นต้น การเคลื่อนไหวและการทรงตัว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้กล้ามเนื้อแขนกับขา มือกับนิ้วมือ และส่วนต่างๆ ของร่างกายในการเคลื่อนไหวหรือออกกำลังกายทุกส่วนโดยการจัดให้เด็กเคลื่อนไหว

^{๒๗} สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๔๖** (สำหรับเด็กอายุ ๓-๕ ปี, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

^{๒๘} ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและพัฒนาจิกรรรมเยาวชน สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, **หนังสือคู่มือแนวทางการพัฒนาเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๒**, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘.

กล้ามเนื้อใหญ่-เล็ก ตามความสามารถของวัย เช่น ค่วา คลาน ยืน เดิน เล่นนิ้วมือ เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายตามเสียงดนตรี วิ่งไล่จับ ปีนป่ายเครื่องเล่นสนาม เล่นชิงช้า ม้าโยก ลากจูงของเล่น มีล้อ ขี่จักรยานสามล้อ เป็นต้น การส่งเสริมด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเลี้ยงดูในการตอบสนองความต้องการของเด็กด้านจิตใจ โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุข เช่น อุ้ม โอบกอด ตอบสนองต่อความรู้สึกที่เด็กแสดงออก เป็นต้น การส่งเสริมทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวได้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เช่น เล่นรวมกลุ่มกับผู้อื่น แบ่งปัน รู้จักรอคอย เป็นต้น การส่งเสริมทักษะทางภาษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้เปล่งเสียงเลียนเสียงพูดของผู้คน เสียงสัตว์ต่างๆ รู้จักชื่อเรียกของตนเอง ชื่อพ่อแม่หรือผู้คนใกล้ชิดและชื่อสิ่งต่างๆ รอบตัว ตลอดจนรู้จักสื่อความหมายด้วยคำ พูดและท่าทาง เช่น ชี้ชวนและสอนให้รู้จักชื่อเรียกสิ่งต่างๆ จากของจริง เล่านิทาน หรือร้องเพลงง่ายๆ ให้ฟัง เป็นต้น การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้แสดงออกทางความคิดตามจินตนาการของตนเอง เช่น ชีตเขียนวาดรูป เล่นบทบาทสมมติ ทำกิจกรรมศิลปะ เล่นของเล่นสร้างสรรค์ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเด็กต้องมีความพร้อม มีศักยภาพ และมีความต้องการในกิจกรรมต่างๆ จึงจะเกิดประโยชน์ โดยกิจกรรมที่มีความเหมาะสมนั้นจะต้องเป็นไปตามคุณลักษณะตามวัยของเด็ก ทั้งนี้การจัดกิจกรรมจะต้องเข้าใจและรู้จักเด็กแต่ละคน เพื่อจะได้สร้างสภาพแวดล้อม และกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์มากที่สุด

๒.๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน

ในช่วงของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ทบทวนบทบาทและแนวทางการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในด้านการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้สอนและผู้เรียนเป็นสำคัญโดยตราเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ขอนำเสนอการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ในประเด็นต่อไปนี้

รูปแบบการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน^{๒๙} ต้องมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน โดยไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมเสริมต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้โดยคณาจารย์ หรือผู้สอนทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ควรปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้ สามารถคิด วิเคราะห์ วิจาร์ณ ริเริ่ม

^{๒๙} ปทีป เมธาคุณวุฒิ, การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, (กรุงเทพมหานคร : ธนาเพลส แอนด์ กราฟฟิค, ๒๕๕๔), หน้า ๒-๓.

สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ และให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงปรับระบบการประเมินและวัดผลการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาจากความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม ควบคู่กับการทดสอบความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน และการกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

ในประเด็นดังกล่าว มีเป้าหมายที่สำคัญคือ การประเมินความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งเน้นสู่การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลผู้เรียน โดยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่มีความหลากหลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนการสอนที่เน้นตัวผู้เรียน การเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ในกลุ่มเล็กที่มีการทำงานกลุ่มและการเรียนการสอนที่เน้นการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิด วิเคราะห์ วิจัย ริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงาน ไม่ว่าผู้สอนจะใช้วิธีการสอนแบบใดก็ตามในแต่ละช่วงของการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (Learning objectives) ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงการจัดการที่เป็นระบบของการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย^{๓๐} ปัจจัยนำเข้าคือขั้นตอนของการวางแผนการสอน กระบวนการ คือ ขั้นตอนของการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ตั้งแต่การนำเข้าสู่บทเรียน การสรุป และการประเมินผลด้วยวิธีการที่สามารถวัดความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของระบบการเรียนการสอนในการให้ผู้เรียนมีความรู้และมีทักษะต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๔๖ มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน^{๓๑}

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ ๒-๕ ปี ใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๔๖ มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้มีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๔๖ ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งมีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย คุณลักษณะตามวัย และการจัดประสบการณ์ อีกทั้งมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูตามกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้แก่เด็กต่อไป

^{๓๐} เรืองเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๓๑} สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๒๗-๔๖.

๒.๒.๔ แนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช ๒๕๔๒^{๓๒} ซึ่งออกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบจัดการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักทางการศึกษาก็ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ฉะนั้น เมื่อปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงให้ความสนใจ และสนับสนุนการเตรียมและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ถูกวิธีและทั่วถึง เมื่อการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องทำ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความร่วมมือของชุมชนเพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเป้าหมายที่จะรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และด้วยความร่วมมือของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกสุขลักษณะ และได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ พัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวม ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยรวมทั้งกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกวิธี โดยการส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นการกระจายโอกาสในการพัฒนาความพร้อมสำหรับเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสามารถดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย งานประเมินผลการพัฒนา

^{๓๒} สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๔-๗.

และสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดตั้งเครือข่ายในระดับต่างๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการวางแผนในการสร้างเครือข่ายโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด สถานีอนามัย โรงพยาบาล ศาสนสถาน สถาบันการศึกษาต่างๆ ชมรม และสมาคม แล้วประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่าย จากนั้นจัดตั้งชมรม คณะกรรมการชมรม คณะทำงานหรือคณะกรรมการที่จะเป็นทีมงานพร้อมกำหนดภารกิจหน้าที่ และกลไกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกิจกรรมต่างๆ โดยผู้นำเครือข่าย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กดีเด่น ครูผู้ดูแลเด็ก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เจ้าหน้าที่จากสถานีอนามัยในพื้นที่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ ภูมิปัญญาในพื้นที่ ผู้ปกครอง ผู้นำทางศาสนา ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก ศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วนำแผนไปปฏิบัติงานตามแผน ประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงและพัฒนา

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์จะเป็นการดำเนินงานของครู ผู้เรียน และผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีแนวทางปฏิบัติหรือปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะกัลยาณมิตรส่งเสริมวัฒนธรรม แสวงปัญญา มีเมตตาต่อกันและเกื้อกูลกัน ปฏิบัติตนในทางที่ตรง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและภายนอกโดยเริ่มตั้งแต่การจัดตั้ง การยุบรวม และยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยผู้ที่เกี่ยวข้องจะประกอบไปด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กปฐมวัย ผู้ปกครองผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้นำทางศาสนา บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒.๕ แนวคิดการบริหารจัดการด้านการจัดการ

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการด้านการจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมสามารถอธิบายได้ดังนี้

คำว่าการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management)^{๓๓} มักถูกใช้สับเปลี่ยนและแทนกันอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะการบริหารและการจัดการต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกทุกคนในองค์กร อย่างไรก็ตามการบริหารและการจัดการมีความหมายที่แตกต่างกันอยู่บ้างดังนี้ “การบริหาร” เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งแผนงานที่สำคัญทั้งหมดขององค์การส่วน

^{๓๓} สุชิน ปลื้มจินดา, คำบรรยายสัมมนาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของสหกรณ์โครงการสัมมนาเพื่อพิจารณาสหกรณ์การเกษตรจังหวัดแพร่ วันที่ ๑๑-๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย), หน้า ๖.

“การจัดการ” เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำสิ่งที่กำหนด จากการบริหารไปปฏิบัติซึ่งอาจสังเกตได้ว่างานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลาไม่ใช่เป็นครั้งคราวเหมือนการบริหาร การบริหารมักใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานราชการ ส่วนการจัดการมักใช้ในองค์กรธุรกิจเอกชน อย่างไรก็ตามในบางกรณีการบริหารและการจัดการจะดำเนินการไปพร้อมๆ กัน และมีความเกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้บางครั้งอาจกระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันคำสองคำนี้จึงอาจใช้แทนกันได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน

การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น มี ๒ ประเภท ได้แก่^{๓๔} ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา สำหรับการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน ตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นร ๐๑๐๗/ว ๒๐๕๒๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๑ คือ กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ ๑ ที่มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ ๒ และ ๓ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

สำหรับการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับการจัดการทั่วไปโดยมุ่งเน้นตามหลักการจัดการด้านการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงาน หมายถึง^{๓๕} กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายว่า^{๓๖} การบริหารงาน คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัย คนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และความหมายของการบริหารงาน^{๓๗} ยังเป็นกระบวนการ

^{๓๔} สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๑๒-๑๓.

^{๓๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓.

^{๓๖} เสนาะ ดีเยาว์, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘.

^{๓๗} วโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

ดำเนินเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม และยังหมายถึง^{๓๘} การใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อนำเอา ทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งหมายถึง^{๓๙} การใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานว่า^{๔๐} หมายถึง กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกันทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น และก็ได้ให้ความหมายของการบริหารงานอีกว่า^{๔๑} หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นอกจากนั้นการบริหารยังหมายถึง^{๔๒} การทำงานต่างๆ ล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ รวมทั้งยังหมายถึง^{๔๓} การบริหารงานเป็นการทำให้งาน สำเร็จด้วยดี แต่ต้องอาศัยผู้อื่นทำ ดังนั้นการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นกระบวนการทำงาน ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ร่วมกัน การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาซึ่ง ครอบคลุมไปถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงาน การบริหารงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี กระบวนการบริหารงานที่ประกอบไปด้วย กระบวนการวางแผนที่มาจากประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีการ กำหนดให้มีการจัดทำประชาคม และจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การส่งเสริมสนับสนุนงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้าน ต่างๆ กระบวนการจัดหน่วยงานซึ่งได้กำหนดให้มีการจัดตั้ง ย้าย รวม ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการการออกคำสั่งบังคับบัญชาซึ่งกำหนดให้ระดม ความคิดเห็นจากการจัดประชาคม คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจออกคำสั่งตามสายงานการบังคับบัญชาต่อไป อีกทั้งในกรณีเปิด ปิด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ต้องให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งเป็นหนังสือ ส่วนกระบวนการประสานงานซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ประชาชน องค์กรชุมชน และคณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งมีที่มาจากหลายภาคส่วนร่วมประสานงานการบริหารงาน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การศึกษา ผู้นำศาสนา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครู

^{๓๘} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^{๓๙} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^{๔๐} Robbins, Stephen P. and Coulter, M., **Management**, (7th ed), (New Jersey : prentice Hall International, Lnc, 2002), p. 6.

^{๔๑} Simon, Herbert A., **Administrative Behavior**, (New York : The Macmillan Company, 2007), p. 3.

^{๔๒} Dale, **Management : Theory and practice**, (New York : Mc Grow - Hill, 2005), p. 4.

^{๔๓} Druck, Peter F., **Management : Tasks responsibility practice**, (New York : Harper-Row, 2004), p. 4.

ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก และกระบวนการการควบคุมงานโดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีอำนาจพิจารณาภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด ทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ

การบริหารจัดการด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับการจัดการทั่วไปโดยมุ่งเน้นตามหลักการจัดการด้านงบประมาณ^{๔๔} ซึ่งประเทศไทยนั้นได้มีการจัดทำและแก้ไขปรับปรุงการจัดทำงบประมาณให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ เริ่มตั้งแต่ยังไม่มีการใช้ระบบงบประมาณที่แน่นอนเป็นเพียงรวมตัวเลขค่าใช้จ่ายต่างๆ ในกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้ประกาศใช้ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการขึ้นเป็นครั้งแรก และเปลี่ยนเป็นระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงานโครงการในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ จากนั้นมานักวิชาการและนักบริหารได้อธิบายความหมายของงบประมาณ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒^{๔๕} กล่าวถึงงบประมาณว่าเป็นบัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย ในความหมายงบประมาณนั้นยังหมายความว่า^{๔๖} จำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับ รายจ่าย ซึ่งในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “BUDGET” หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่างบประมาณ หมายถึง แผนงานทางการเงินของรัฐบาลที่แสดงออกเป็นเอกสาร โดยประมาณการด้านรายรับและรายจ่ายในรูปของจำนวนเงินที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่ง สอดคล้องกับความหมายที่ว่า งบประมาณ คือ^{๔๗} แผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตามย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากลสำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย งบประมาณจะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่องบประมาณ ได้รับอนุมัติจากรัฐสภาแล้วเท่านั้น ตามหลักการบริหารแผนใหม่ถือว่างบประมาณเป็นมาตรการอันสำคัญยิ่งในการวางแผนการประสานงาน การรายงานผล และการควบคุมการปฏิบัติ กล่าวอีกนัยหนึ่งนักบริหารสนใจในแง่ที่ว่าทำอย่างไรงบประมาณจึงจะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานได้ผลดีที่สุด และงบประมาณยังหมายถึง^{๔๘} แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ รัฐบาลจะเสนองบประมาณในรูปของร่างกฎหมายต่อรัฐสภาเพื่อขออนุมัติดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งในแต่ละประเทศจะมีกฎหมายกำหนดไว้ว่ารัฐบาลจะต้องทำหรือเสนองบประมาณอย่างไร จากความหมายของงบประมาณดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า งบประมาณมี

^{๔๔} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการบริหารงบประมาณแบบครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๔), หน้า ๗.

^{๔๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๗.

^{๔๖} เชิดชัย มีคำ, คู่มือปฏิบัติงานคลัง, (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพาณิชย์(กรุงเทพ), ๒๕๔๙), หน้า ๑๗๗.

^{๔๗} ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์ทางการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

^{๔๘} อำนวย ทองโปร่ง และศิริพงษ์ เสาภาวัน, หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

ความสำคัญในการจัดการองค์กร ฉะนั้นการที่เรามีรายรับ รายจ่าย และมีงบประมาณในการจัดการองค์กรเพียงพอจะทำให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การบริหารงบประมาณจึงมีความสำคัญในองค์กรเช่นกัน เนื่องจากเรามีงบประมาณแล้วจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ดีและถูกต้อง ได้มีนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายของการบริหารงบประมาณว่า^{๔๙} การบริหารงบประมาณเป็นวิธีการทางการเงินที่ผู้บริหารได้วางรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานของตนหรือหน่วยงานของตนโดยแสดงถึงรายรับ รายจ่าย และโครงการที่จะดำเนินการไว้ ทั้งเป็นการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินของผู้บริหารหรือหน่วยงานด้วย การที่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจซึ่งได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามวงเงินที่พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อบังคับใช้เป็นกฎหมายแล้ว ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะต้องดำเนินการใช้จ่ายเงินหรือก่องหนผู้กักหนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของแผ่นดินจากการบริหารงบประมาณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้งบประมาณ^{๕๐} การบริหารงบประมาณจะปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีความอิสระ คล่องตัว พร้อมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้จะต้องให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้รัฐไม่จำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยตรงอาจให้บุคคล ครอบครัว สถาบัน องค์กรต่างๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา^{๕๑} ด้วยเหตุนี้ส่วนกลางจะทำหน้าที่ด้านกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ด้านนโยบาย แผน และมาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติซึ่งเป็นหน่วยบริหารการเงินที่ทำหน้าที่เสนอเป้าหมาย และความต้องการผ่านเขตพื้นที่การศึกษาในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานพร้อมทั้งเจรจาต่อรอง และมีข้อตกลงร่วมกันให้เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่โอนเงินไปยังสถานศึกษาวางฎีกาและการเบิกเงินจากคลังจังหวัด คลังอำเภอเพื่อโอนเงินให้สถานศึกษา อนึ่งงบประมาณของสถานศึกษากับของเขตพื้นที่การศึกษาจะแยกออกจากกัน หากเขตพื้นที่การศึกษาจะนำงบประมาณของสถานศึกษามาใช้จะต้องได้รับความยินยอมเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาก่อน นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เช่น การบริหารและตัดสินใจบนฐานของข้อมูลสารสนเทศด้านการเงินที่สัมพันธ์กับเป้าหมายหรือผลผลิตเป็นระบบ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และได้มาตรฐาน การใช้ระบบบัญชีตามเกณฑ์พึงรับ พึงจ่าย ซึ่งเป็นการบันทึกการรับรู้รายได้และค่าใช้จ่ายลักษณะเดียวกับระบบบัญชีธุรกิจและการจัดทำมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ๗ ประการดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เกิดกระบวนการครบวงจร การบริหารจัดการที่ทันสมัย

^{๔๙} ประชุม รอดประเสริฐ, นโยบายการวางแผน : หลักการและทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗.

^{๕๐} เชิดชัย มีคำ, คู่มือปฏิบัติงานคลัง, หน้า ๗๘.

^{๕๑} ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเขตพื้นที่เป็นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ประมวลสาระ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๖-๓๗.

การบริหารจัดการด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับการจัดการทั่วไปโดยมุ่งเน้นตามการจัดการด้านงานบุคคล ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันทั่วไป เรียกว่า “4 M’s” ซึ่งได้แก่^{๕๒} บุคลากร แรงงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร หรือแรงงาน (Man) นั้นมีความสำคัญยิ่ง สอดคล้องกับการกล่าวถึง ความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับ “คน” ของผู้บริหารไว้ว่า^{๕๓} การที่ผู้บริหารจะทำงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติด้านต่างๆ ให้ผลงานสำเร็จลงได้ การจัดการด้านงานบุคลากรเป็นบริหารที่สำคัญ และจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านงานบุคลากรเป็นหลักไว้ คือ^{๕๔} ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความร่วมมือกันที่จะหาทางพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคลากร ฝ่ายบริหารงานกับฝ่ายปฏิบัติงานควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนสิทธิพิเศษต่างๆ ควรมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการจัดการด้านบุคลากรยอมรับในความสามารถทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสเป็นผู้นำ และมีความก้าวหน้า ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำเพื่อให้เกิดความรู้สึกความก้าวหน้าในทางอาชีพ ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย และจัดให้มีบริการที่ดีในทุกๆ ด้าน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจจะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การจัดการด้านงานบุคลากร หมายถึง^{๕๕} กระบวนการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณามูลค่าที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการพิจารณา การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคลากร และการจัดการด้านงานบุคลากร คือ^{๕๖} การจัดระเบียบและดูแลบุคคล ใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น การจัดการด้านบุคลากรเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนทำงานและบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน แนวคิดด้านการบริหารบุคลากรได้มีการขยายและพัฒนาตามการค้นคว้าทางวิชาการ

^{๕๒} ยวดี ศรีธรรมรัตน์, **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๕๓} ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๕๔} Flippo, Edwin B., **Principles of Personnel Management**, (New York : McGraw-Hill Book, 2001), p. 414.

^{๕๕} พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๕๖} เสนาะ ดียาวี, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๖-๘.

ปัจจุบันจึงมีการยอมรับคำใหม่ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) นักวิชาการก็ยังได้สรุปความหมายของการจัดการบุคลากรว่า หมายถึง^{๕๗} กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับคำกล่าวถึงความหมายที่ว่า^{๕๘} การจัดการบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากรเพื่อสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของการจัดการบุคลากรว่า^{๕๙} การจัดการบุคลากร คือ การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

ดังนั้น การจัดการด้านงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากรเพื่อสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานโดยใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด ซึ่งต้องประกอบด้วยหน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ การจัดการด้านบุคลากรมีความสำคัญในองค์กรทุกองค์กรเนื่องจากการที่ผู้บริหารจะทำงานองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติด้านต่างๆ ให้ผลงานสำเร็จลงได้ ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ได้ดำเนินการบริหารงานบุคลากรที่สอดคล้องแนวคิดดังกล่าวข้างต้นโดยมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ^{๖๐} กรณีที่เป็นพนักงานจ้างการสรรหาเลือกสรร และการปรับสภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

^{๕๗} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^{๕๘} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การจัดการและบริหารอาชีวศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

^{๕๙} Beach, Dale S., *Personnel : The Management of People at Work*, (New York : The Macmillan Publishing, 2008), p. 65-66.

^{๖๐} สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, หน้า ๑๐-๑๒.

บุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำหรับคณะกรรมการดำเนินการสรรหา เลือกรับ และการปรับสภาพ ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนัก กอง ส่วนการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ แล้วให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยการจัดการด้านการบริหารงาน การจัดการด้านงบประมาณ และการจัดการด้านงานบุคคล โดยการจัดการด้านการบริหารงาน บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม ส่วนการจัดการด้านงบประมาณอยู่ภายใต้การส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดหารายได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเองจากการจัดการด้านงบประมาณ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดแนวทางการจัดการด้านงบประมาณไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้งบประมาณ และการจัดการด้านงานบุคคลมีวิธีการสรรหา เลือกรับ คัดเลือก การปรับสภาพ การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรใช้ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลจากการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการต่างๆ การปฏิบัติตามระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถสรุปได้ ๕ ด้าน ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารจัดการด้านกายภาพ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต แนวคิดการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน แนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และแนวคิดการบริหารจัดการด้านการจัดการ มีวัตถุประสงค์ให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปกครองครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของเลี้ยงดู การสร้างประสบการณ์ และส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ ด้าน มาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

จากแนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตาม ตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, (๒๕๔๘, หน้า ๒๒)	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
วัฒนา ปุญญฤทธิ์, (๒๕๔๒, หน้า ๓๕) ทวิสิทธิ์ สิทธิกร, (๒๕๕๑, หน้า ๕๒)	สภาพแวดล้อม หมายถึง ธรรมชาติที่แวดล้อมอยู่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในโรงเรียน คือ การจัด สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๒๑- ๒๖)	สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ขนาด เหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ อาจเสี่ยงอันตราย
ส่วนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและพัฒนา กิจกรรมเยาวชน สำนักประสานและ พัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๒, หน้า ๑๘)	การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กจะต้องคำนึงถึงศักยภาพ ตามความพร้อมและความต้องการของเด็กเพื่อให้ กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๘, หน้า ๖)	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรม พัฒนาเด็กอย่างมาก
ปทีป เมธาคณวุฒิ, (๒๕๕๔, หน้า ๒-๓)	รูปแบบการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ต้องมี ความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน
สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๒๗-๔๖)	เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและ ส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้อย่าง เหมาะสม
สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๔-๗)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบ จัดการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึง การจัดการศึกษาด้วย

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุชิน ปลีหะจินดา, (๒๕๔๗, หน้า ๖)	เป้าหมายการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกทุกคนในองค์กร
สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๑๒-๑๓)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ๒ ประเภท คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอน
สมยศ นาวิการ, (๒๕๕๔, หน้า ๑๓)	การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อเป้าหมายขององค์กร
เสนาะ ตีเยาว์, (๒๕๕๔, หน้า ๑๘)	การบริหารงาน คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัย คน
วิโรจน์ สารรัตน์, (๒๕๕๔, หน้า ๑๑)	การบริหารงานเป็นกระบวนการดำเนินเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๔๖, หน้า ๖)	การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร
สงวน สุทธิเลิศอรุณ, (๒๕๔๔, หน้า ๑)	การบริหารงาน คือ การดำเนินการ เกี่ยวกับคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ
Robbins, Stephen P.and Coulter,M., (2002, p.6)	การบริหารงาน คือ กระบวนการประสานกิจกรรมให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
Simon,Herbert A, (2007, p. 3)	การบริหารงาน คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
Dale, (2005, p. 4)	การบริหาร คือ การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ
Druck , Peter F., (2004, p. 4)	การบริหารงานเป็นการทำให้งานสำเร็จด้วยดี แต่ต้องอาศัยผู้อื่นทำ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, (๒๕๓๔, หน้า ๗)	ประเทศไทยนั้นได้มีการจัดทำและแก้ไขปรับปรุงการจัดทำงบประมาณให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๖๗)	งบประมาณ คือ บัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เชิดชัย มีคำ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๗๗)	งบประมาณ หมายความว่า จำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับ รายจ่าย
ประพันธ์ สุริหาร, (๒๕๔๒, หน้า ๘)	งบประมาณ คือ แผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร
อำนาจ ทองโปร่ง และศิริพงษ์ เสาภายน, (๒๕๔๗, หน้า ๙)	งบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
ประชุม รอดประเสริฐ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๗)	การบริหารงบประมาณ เป็นวิธีการทางเงินโดยแสดงถึงรายรับและรายจ่ายและโครงการที่จะดำเนินการ
เชิดชัย มีคำ, (๒๕๓๙, หน้า ๗๘)	การบริหารงบประมาณคือการได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามวงเงินที่พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, (๒๕๔๖, หน้า ๓๖-๓๗)	การบริหารงบประมาณจะปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีความอิสระคล่องตัว พร้อมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจ
สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (หน้า ๘-๑๐)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ยุวดี ศรีธรรมรัตน์, (๒๕๕๑, หน้า ๑)	ปัจจัยทางการบริหารได้แก่ บุคลากร แรงงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management)
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๘, หน้า ๔)	การที่ผู้บริหารจะทำงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติด้านต่างๆ
Flippo, Edwin B, (2001, p. 414)	การจัดการด้านงานบุคลากรเป็นบริหารที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๖, หน้า ๘)	งานบุคลากร หมายถึง กระบวนการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการพิจารณา การสรรหาคัดเลือกบรรจุ
เสนาะ ดิเียว, (๒๕๔๙, หน้า ๖-๘)	งานบุคลากร คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคล
อำนาจ แสงสว่าง, (๒๕๕๐, หน้า ๒)	การจัดการบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๒, หน้า ๑๔๐)	การจัดการบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง
Beach, Dale S, (2008, p. 65-66)	การจัดการบุคลากร คือ การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคลากร
สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๑๐-๑๒)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

พุทธธรรม^{๖๑} คือ กฎธรรมชาติ และคุณค่าสำหรับชีวิต ส่วนการบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม ลักษณะทั่วไปของพุทธธรรม คือ การแสดงหลักความจริงสายกลางที่เรียกว่า มัชฌิมนธรรมเทศนา ว่าด้วยความจริงตามแนวของเหตุผลบริสุทธิ์ตามกระบวนการธรรมชาติ นำมาแสดงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติในชีวิตจริง รวมทั้งแสดงข้อปฏิบัติสายกลางที่เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา อันเป็นหลักการครองชีวิตของผู้ฝึกอบรมตน ผู้รู้เท่าทันไม่หลงมกมาย มุ่งผลสำเร็จ คือความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระ ที่สามารถมองเห็นได้ในชีวิตนี้ ในทางปฏิบัติความเป็นสายกลางเป็นไปได้โดยสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นเช่นสภาพชีวิตของบรรพชิตหรือคฤหัสถ์เป็นต้น ลักษณะทั่วไปของการบริหารจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์^{๖๒} การบริหารโดยใช้อำนาจไม่ใช่การบริหารที่พยายามสร้างคนดี แต่เป็นการบริหารแบบกำจัดคนเลว การบริหารแบบนี้ไม่ค่อยได้ผล^{๖๓} ซึ่งศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถเรียนรู้ได้ และศิลป์มีลักษณะการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เมื่อนุชยชาติเจริญแพร่หลายขึ้น การบริหารการปกครองก็ได้แพร่หลายตามสมควรแก่ความจำเป็นดังประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติจนมาถึงทุกวันนี้ หลักและวิธีการบริหารการปกครองในปัจจุบันย่อม

^{๖๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

^{๖๒} ทินพัน นาคะตะ, พระพุทธศาสนากับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๖๓} พระธรรมปิฎก, นิติศาสตร์แนวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๕๙.

แตกต่างกันไปภายใต้กติกาการบริหารการปกครองตามระบอบนั้นๆ แต่การบริหารการปกครองที่เป็นหัวใจตามแนวพุทธธรรมนั้น คือ ความเป็นธรรมในสังคม หรือในองค์กร^{๖๔}

หลักไตรสิกขาเป็นหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรมกับยุคสมัยปัจจุบัน เนื่องจากหลักไตรสิกขาเป็นหมวดธรรมที่แสดงถึงคุณลักษณะทางพฤติกรรม จิตใจ และความรู้ และเป็นที่ยึดมั่นของหมวดธรรมอื่นๆ และสามารถเข้าใจ เข้าถึงง่าย หากสามารถบริหารจัดการโดยใช้คุณลักษณะทั้ง ๓ ด้าน ได้ครบสมบูรณ์ ก็นับได้ว่าสามารถบริหารจัดการหมวดธรรมอื่นๆ ประกอบด้วยแล้วเช่นกัน ซึ่งคัมภีร์วิสุทธิมรรคได้รวบรวมหลักคำสอนที่สำคัญในพระพุทธศาสนาามาจำแนกตามหลักไตรสิกขาและได้มีการนำมาบูรณาการกับกระบวนการจัดการโดยเกิดดุลยภาพใน ๓ ด้าน โดยมีหลักไตรสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นเครื่องมือในการจัดการ กล่าวคือ ศีลเป็นเรื่องของการจัดการระเบียบวินัย จรรยาบรรณ ในองค์กร สมาธิ เป็นเรื่องของการจัดการด้านจิตใจให้มีคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพที่ดี ปัญญา เป็นเรื่องของการจัดการด้านการแสวงหาความรู้เพื่อให้มีความรู้และความคิดที่เท่าทันโลกอย่างทันสมัย

อธิศีลสิกขา

หลักอธิศีลสิกขาที่สำคัญ คือ การปฏิบัติตามหลักจตุปาริสุทธิศีลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความบริสุทธิ์ เป็นเบื้องต้นของการปฏิบัติกัมมัฏฐาน ซึ่งเรียกว่า ศีลวิสุทธิ ถึงแม้ว่าอธิศีลจะเป็นศีลสำหรับบรรพชิต แต่คฤหัสถ์ก็สามารถนำไปปฏิบัติได้เช่นกัน กล่าวคือ อาจอนุโลมให้ปาฏิโมกข์สังวรศีล หมายถึง ระวังรักษาศีล ๕ หรือ อุโบสถศีล เพื่อละเว้นการประพฤติชั่วทางกาย วาจา และมีความประพฤติทางกาย วาจาที่ดีงามจนเป็นนิสัย ส่วนอินทรียสังวรศีลก็เป็นการเจริญสติและความเพียรเพื่อต่อสู้กับการยั่วของกิเลสที่เกิดจากการกระทบทางอินทรียต่างๆ และอาชีวะปาริสุทธิศีลก็ช่วยให้คฤหัสถ์ดำเนินชีวิตด้วยการพึ่งพิงผู้อื่นน้อยลง เว้นจากการทำงานที่ประจบสอพลอ รู้จักสันโดษด้วยการพึ่งพาตนเองจึงมีอิสระในการดำเนินชีวิต สุดท้ายคือ ปัจจยสันนิสิตศีล ซึ่งทำให้เป็นผู้มีก่น้อยในการใช้สอยปัจจัย ๔ อย่างเพียงพอ และรู้จักอดทนเมื่ออยู่ในภาวะขาดแคลนทรัพยากรในองค์กร หากมีการจัดการองค์กรได้ตามแนวข้างต้น ก็นับได้ว่าองค์กรจะดำเนินอยู่ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ได้แก^{๖๕}

ก. สัมมาวาจา หมายถึง การเจรจาชอบ

ข. สัมมากัมมันตะ หมายถึง การงานชอบ การกระทำชอบ

ค. สัมมาอาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีพชอบ

อธิจิตตสิกขา

หลักอธิจิตตสิกขานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ เป็นสมาธิ ปราศจากกิเลส เหมาะแก่การตั้งมั่น ไม่หวั่นไหว พระพุทธองค์ทรงแสดงลำดับขั้นตอนของการจัดการตามหลักอธิศีลสิกขาว่า^{๖๖} ภิกษุผู้ที่สันโดษด้วยจีวรและบิณฑบาต รู้จักประมาณในการบริโภค ประกอบด้วย

^{๖๔}ปรีชา ช่างขวัญยืน, **พระศนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามัคคีสาส์น จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒.

^{๖๕}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๕.

^{๖๖}ที.สี. (ไทย) ๙/๒๑๓-๒๑๖/๗๒-๗๓.

สติสัมปชัญญะ ให้มีความตื่นตัวอยู่เป็นนิตย์ มีอินทรีย์สังวรแล้ว ย่อมปลีกตัวออกจากหมู่คณะไปยังสถานที่เงียบสงัดเพื่อบำเพ็ญสมาธิอย่างไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติ โดยพลังที่จะช่วยให้การจัดการสิ่งต่างๆ ไปสู่การมีจิตเป็นหนึ่งเดียวนั้น คือ สัมปชัญญะ และความเพียร เพราะสติจะช่วยคุมจิตให้สนใจอารมณ์หนึ่งใด ไม่ส่งใจไปที่อื่น ขณะที่สัมปชัญญะช่วยควบคุมให้การทำงานของสติเป็นไปตามความมุ่งหมาย มีประสิทธิภาพ ส่วนความเพียรช่วยประคองจิตไว้ด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่นอย่างไม่ทอดยวบจนเกิดสภาวะธรรมปรากฏ จากการที่จิตเป็นสมาธิ^{๖๗} หากการจัดการเป็นไปตามแนวการปฏิบัติข้างต้น ก็จะประกอบอยู่ในองค์ ๓ ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ได้แก่^{๖๘}

ก. สัมมาวายามะ หมายถึง ความเพียรพยายามชอบ ๔ ประการ คือ เพียรป้องกัน เพียรละ เพียรเจริญ และเพียรอนุรักษ์

ข. สัมมาสติ หมายถึง การมีสติตั้งมั่นอยู่ในฐานใดฐานหนึ่งในสติปัฏฐาน ๔

ค. สัมมาสมาธิ หมายถึง การทำให้มั่นคงไม่วอกแวกในอารมณ์ต่างๆ การฝึกอบรมจิตใจให้สงบนิ่งอยู่กับอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งที่ประกอบด้วยสัมมาสติ

อธิปัญญาสิกขา

อธิปัญญาสิกขาเป็นการปฏิบัติในการจัดการแบบอริยสัจ ๔ เป็นปัญญารู้แจ้งในสัจธรรม ซึ่งลำดับของการพัฒนาปัญญาเพื่อการพ้นทุกข์นั้น เริ่มจากการคบผู้รู้เป็นกัลยาณมิตร การได้สดับได้ศึกษาคำสอนที่ถูกต้อง การรู้จักคิดพิจารณาแล้วกระทำไว้ในใจ ในมหาปัญญาภคา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค^{๖๙} ได้อธิบายไว้ชัดเจนว่าการจัดการแบบพิจารณาหรือเฝ้าสังเกตดูรูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ จักขุ ชราและมรณะ จนเห็นไตรลักษณ์ เห็นอดีต อนาคต และปัจจุบัน ย่อมทำปัญญาที่เล่นไป ทำปัญญาเฉียบแหลม และทำปัญญาลึกซึ้ง ย่อมจะทำให้การจัดการนั้นครบเครื่องบริบูรณ์ ซึ่งปัญญานั้นแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ^{๗๐} คือ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา โดยปัญญาทั้ง ๓ ระดับนี้ล้วนจัดว่าเป็นโลกียปัญญา มีเพียงภาวนามยปัญญาเท่านั้นที่สามารถนำไปประยุกต์และพัฒนาให้เป็นถึงโลกุตตรปัญญาได้ อย่างไรก็ตามก็ต้องอาศัยจินตามยปัญญา และสุตมยปัญญา มาประกอบในเบื้องต้น เมื่อเจริญปัญญาถึงขั้นภาวนามยปัญญาแล้ว ลำดับนั้นจึงเกิดความเข้าใจในการจัดการตามหลักสัจธรรมที่ประจักษ์ชัดเจนขึ้นมา ซึ่งนับได้ว่าการถึงเจริญอยู่ในองค์ ๒ ในอริยมรรคมีองค์ ๘ ได้แก่^{๗๑}

ก. สัมมาทิฐิ หมายถึง ความเห็นถูกต้องในอริยสัจ ๔ หรือความเห็นในสภาวะธรรมตามความเป็นจริง

ข. สัมมาสังกัปปะ หมายถึง ความดำริในการออกจากกาม ความดำริในการออกจากความคิดพยาบาท ความดำริในการออกจากความคิดเบียดเบียน

^{๖๗} พระญาณโพนิกะเถระ, หัวใจกัมมัฏฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สยาม, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗.

^{๖๘} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๒๑๕.

^{๖๙} ชุ.ป. (ไทย) ๓๑/๑/๕๓๗-๕๓๘.

^{๗๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๑.

^{๗๑} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๒๑๖.

หลักไตรสิกขา คือ หลักพุทธธรรมที่ผู้วิจยได้นำมาประยุกต์กับการวิจยครั้งนี้ โดยกำหนดให้หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของไตรสิกขาไว้หลายท่านโดยอธิบายว่า^{๗๒} ไตรสิกขาเป็นกระบวนการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการ เพราะองค์ประกอบของไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ทั้ง ๓ ตัวนี้อาศัยกันและกันทำให้ชีวิตบริสุทธิ์ เพราะเมื่อรักษาศีลดีแล้วก็ต้องประทับประคองตนไว้ด้วยความไม่ประมาทที่ต้องรักษาจิตด้วยสติอยู่เสมอ คือ การก้าวเข้าสู่แดนแห่งสมาธิ คือ ความสงบมั่นคงแห่งจิตอันเป็นอุปกรณ์สำคัญในการใช้ปัญญา เมื่อจิตไม่ฟุ้งซ่านไม่สับสน ไม่วุ่นวาย ย่อมใช้ปัญญาได้อย่างดี ปัญญาที่ใช้บ่อยๆ ทำให้เฉียบคม ว่องไว พอกพูนมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ปัญญาให้ศีล สมาธิดีขึ้นด้วย สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา หรือ ศีลสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ซึ่งนับว่าเป็นประณมศึกษา มัชฌมศึกษา อุดมศึกษาในพระพุทธศาสนาโดยลำดับ^{๗๓} ธรรมที่พระพุทธเจ้าสอนให้ปฏิบัติทุกประการรวมลงในหลักไตรสิกขานี้ ศีลสิกขาเกี่ยวกับความประพฤติทั้งปวง จิตตสิกขาเกี่ยวกับภาวะทางจิตใจทุกอย่าง ปัญญาสิกขาเกี่ยวกับความรู้ความเห็นทุกประการ คนเราทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องมีความประพฤติของตน ต้องมีจิตใจของตน ต้องมีความรู้ความเห็นของตน จึงมีหน้าที่หรือมีความสมควรจะพึงศึกษาในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเรื่องตนเอง และต้องศึกษาอยู่เรื่อยไปจึงจะมีความเฉลียวฉลาดต่อตนเองอยู่เสมอไม่เช่นนั้นก็จะโง่เขลาต่อตนเอง ฉะนั้นไตรสิกขาของพระพุทธเจ้าจึงจำเป็นแก่ชีวิตร่างกายหุดหยาใจเมื่อใดก็ตายเมื่อนั้นหยุดศึกษาเมื่อใดก็ตายจากความดีและความรู้เมื่อนั้น คนตายย่อมไม่มีความรู้สึกตัวคนที่ไม่รู้จักตนเองจึงเหมือนคนตาย ไตรสิกขาของพระองค์จึงเป็นหลักที่บริสุทธิ์บริบูรณ์และรวบรัด เข้าใจง่าย มีเหตุผล ปฏิบัติ ให้สำเร็จผลได้จริง ไตรสิกขา^{๗๔} เป็นระบบการฝึกอบรมจากภายนอกเข้าไปหาภายใน จากส่วนที่หยาบเข้าไปหาส่วนที่ละเอียดและจากส่วนที่ง่ายกว่าเข้าไปหาส่วนที่ยากและลึกซึ้งกว่า เมื่อแรกเริ่มการฝึกอาศัยความเห็นชอบหรือความรู้ความเข้าใจถูกต้องที่เรียกว่าสัมมาทิฐิเป็นเชื้อหรือเป็นเค้าให้เพียงเล็กน้อยพอให้รู้ว่าตนจะไปไหน ทางไหนจะตั้งต้นที่ไหนเท่านั้น การเข้าใจปัญหาและการมองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง คือจุดเริ่มต้นที่ถูกต้องและคือความหมายพื้นฐานของสัมมาทิฐิ ส่วนในระหว่างการฝึกการฝึกส่วนที่หยาบภายนอกในขั้นศีล ช่วยเป็นฐานให้แก่การฝึกส่วนละเอียดภายใน ทำให้พร้อมและสะดวกที่จะฝึกในขั้นจิตและปัญญาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อฝึกขั้นละเอียดภายในคือขั้นจิตและปัญญา ผลที่ส่งกลับมาช่วยการดำเนินชีวิตด้านนอก เช่น มีความประพฤติสุจริต มั่นคง มีศีลที่เป็นไปโดยปกติ ธรรมดาของตนเองไม่ต้องฝืนใจหรือตั้งใจควบคุมรักษาคิดแก้ปัญหาและทำกิจต่างๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ เมื่อฝึกตลอดระบบสิกขาแล้วระบบการดำเนินชีวิตทั้งหมดก็กลายเป็นระบบของมรรค สอดคล้องกันทั้งหมดภายนอก และภายใน ไตรสิกขา^{๗๕} เป็นขั้นของการปฏิบัติศาสนามีัยเพิ่มเติม

^{๗๒} วศิน อินทสระ, **พุทธวิธีในการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘.

^{๗๓} สมเด็จพระสังฆราช (สมเด็จพระญาณสังวร), **หลักการศึกษามหาวิทยาลัยพระพุทธเจ้า**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๔๘-๔๙.

^{๗๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๑๗.

^{๗๕} พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๕๖-๕๗.

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ศิลปะเป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อย ปราศจากโทษขั้นต้นๆ ทางกาย วาจา ของตนที่เกี่ยวกับสังคมและส่วนรวม หรือเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นแก่การเป็นอยู่ สมาธิ เป็นการบังคับจิตใจของตนเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ส่วนปัญญา หมายถึง การฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความเข้าใจให้เห็นแจ้งในสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริงโดยสมบูรณ์ การศึกษาตามหลักไตรสิกขานั้นต้องเป็นการฝึกหัดอบรมตนด้วยตนเองและประเมิณผลสำเร็จด้วยตนเองแต่มีได้ปิดกั้นการรับคำแนะนำสั่งสอนจากกัลยาณมิตร^{๗๖} ไตรสิกขาเป็นการฝึกหัดอบรมที่เป็นขั้นตอนสืบเนื่องเริ่มจากรูปรธรรมไปสู่นามธรรมเป็นการพัฒนามนุษย์ทั้งกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การฝึกหัดอบรมตามหลักไตรสิกขามีลักษณะเป็นบูรณาการและปัจจัยาการที่ว่าบูรณาการนั้นเพราะทุกองค์ประกอบอันมีศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งครอบคลุมมรรคมีองค์แปดมีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกันมีความสอดคล้องรองรับกันทั้งในด้านที่ต้องละเว้นและในด้านที่เจริญยากที่จะแยกออกมาโดดเดี่ยวและไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดทิ้งไปได้ที่ว่า ไตรสิกขาเป็นปัจจัยาการนั้นเพราะมี ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นปัจจัยต่อกันเนื่องอาศัยกันโดยตลอดจะเริ่มที่ปัญญา หรือ สมาธิ หรือ ศีล ก็ได้ นอกจากนี้ไตรสิกขา^{๗๗} เป็นระบบปฏิบัติที่มุ่งในแง่การใช้งาน คือ นำเอาองค์ประกอบทั้งหลายของมรรคออกมาจัดเป็นกระบวนการวิธีปฏิบัติที่มีขั้นตอนต่างๆ เพื่อใช้องค์มรรคเหล่านั้นให้สำเร็จผลอย่างเป็นงานเป็นการในชีวิตจริง ดังนั้น ไตรสิกขา จึงก้าวจากระบบการทำหน้าที่ที่สัมพันธ์กันตลอดเวลาทุกๆ ขณะขององค์มรรคภายในตัวบุคคลออกมาสู่กระบวนการอบรมช่วงกว้างซึ่งจัดแบ่งเป็นขั้นตอนนั้นๆ โดยเริ่มจากศีลซึ่งมุ่งฝึกอบรมการแสดงออกทางกายวาจาที่เป็นขั้นภายนอกเกี่ยวกับสังคมเป็นขั้นหยาบแล้วก้าวต่อไปสู่สมาธิ ฝึกอบรมภายในที่เป็นจิตใจที่อยู่ภายในและละเอียดกว่าเพื่อสนับสนุนการใช้และการฝึกปรือปัญญาให้ใช้งานอย่างได้ผลดีที่สุดต่อไป

ดังนั้นจากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า ไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาที่ครอบคลุมการพัฒนามนุษย์ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางกายและสังคม (ศีลสิกขา) การพัฒนาทางอารมณ์ (จิตตสิกขา) และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาสิกขา) ผู้วิจัยจึงเลือกกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์รวมต่อไป

องค์ประกอบของไตรสิกขา

จากการศึกษาหลักไตรสิกขา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของไตรสิกขาไว้หลายประการดังต่อไปนี้^{๗๘}

๑. ศีล คือ ความประพฤติดีทางกายและวาจา ความเป็นปกติทางกาย วาจา เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรมโดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีลก็คือ วินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพ

^{๗๖} สุมน อมรวิวัฒน์, **หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๔), หน้า ๓๕.

^{๗๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๓๔๐.

^{๗๘} เรื่องเดียวกัน , หน้า ๓๕-๓๗.

ที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะสมกับการพัฒนาและเอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจากคนมีพฤติกรรมเคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้วก็เกิดเป็นศีล ดังนั้นโดยสรุป วินัยจะมาในรูปของการฝึกพฤติกรรมเคยชินที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมที่จะป้องกันไม่ให้มีพฤติกรรมที่ไม่ดีแต่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนั้นการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามทางกายและวาจา นั้น บุคคลต้องปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่าศีลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ๓ ด้าน คือ^{๗๙} ด้านสัมมาวาจา ด้านสัมมากัมมันตะ และด้านสัมมาอาชีวะ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด คือ สัมมาวาจา เจรจาชอบ ได้แก่ ละมุสาวาท เว้นการพูดเท็จ รวมถึงสัจจะวาจา พูดคำจริง ละปสุณาวาจา เว้นการพูดส่อเสียด รวมถึงพูดคำสมานสามัคคี ละมุสสุวาจา เว้นการพูดคำหยาบ รวมถึงพูดคำอ่อนหวานสุภาพ เว้นการพูดเพ้อเจ้อ รวมถึงพูดคำที่มีประโยชน์ ประการต่อไป คือ สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ ละปาณาติบาต เว้นการทำลายชีวิต รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ละอทินนาทาน เว้นการเอาของของเขาที่เขาไม่ได้ให้ (คืออยู่ที่สัมมาอาชีวะ หรือทาน) ละกาเมสุมิฉฉาจาร เว้นความประพฤติดิฉินในกาม รวมถึงสันโดษ และประการต่อไป คือ สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ ละมิจฉาชีพ เลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพ รวมถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพสุจริต

สำหรับการฝึกหัดศีลมี ๒ ลักษณะ คือ ประการแรกเป็นลักษณะการฝึกศีลที่อาศัยความเคยชินและศรัทธาเป็นวิธีที่เน้นหนักด้านระเบียบ วินัย โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดความคุ้นเคยและเคยชินเป็นนิสัยพร้อมกันนั้นก็สร้างเสริมศรัทธาโดยให้กัลยาณมิตรแนะนำชักจูงให้เห็นว่าการประพฤติดีมีระเบียบวินัยเช่นนั้นมีประโยชน์หรือมีคุณค่าอย่างไร เมื่อพ้นจากขั้นประพฤติไปตามกรอบหรือตามบังคับมาถึงขั้นเห็นคุณค่าใฝ่ฝืนที่จะทำอย่างนั้นแล้วก็เข้าขั้นเป็นสัมมาทิฐิการฝึกศีลที่อาศัยความเคยชินและศรัทธานี้เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาวินัยในตนเองได้ การพัฒนาวินัยในตนเองโดยวิธีนี้เป็นการพัฒนาที่อาศัยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่าเมื่อได้ทำอะไรไปแล้ว ๓-๔ ครั้ง ก็จะทำให้เกิดความเคยชินในพฤติกรรมที่ทำเมื่อเกิดความเคยชินแล้วก็กลายเป็นพฤติกรรมถาวรยากแก่การแก้ไข ดังนั้นถ้าเรานำเสนอพฤติกรรมที่ดีตั้งแต่ตอนเริ่มแรกของการเริ่มต้นชีวิต การเข้าสู่สังคม การเข้าสู่ชีวิตใหม่ บุคคลก็จะเกิดความเคยชินเป็นพฤติกรรมที่ถาวรขึ้น เมื่อเกิดเป็นพฤติกรรมที่ถาวรก็ยากแก่การที่จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ พฤติกรรมที่ไม่ดีจึงยากที่จะเข้ามาแทนที่พฤติกรรมที่ดีการเสริมสร้างวินัยโดยวิธีนี้ใช้ได้ผลดีกับเด็ก โดยเฉพาะเด็กเล็กๆ ที่ยังไม่มีพฤติกรรมเคยชินอะไรมาก่อน ถ้าพ่อแม่ ผู้ปกครอง คนในชุมชนประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัย เด็กก็จะทำตามอย่างนั้น เกิดเป็นพฤติกรรมที่เคยชินโดยไม่รู้ตัว ถ้าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยก็จะกลายเป็นความมีวินัยขึ้นภายในบุคคล ดังนั้นพ่อแม่ ผู้ปกครอง คนในชุมชน คนในที่ทำงาน จึงเป็นตัวอย่างที่สำคัญที่จะเป็นต้นแบบพฤติกรรมให้กับสมาชิกใหม่ กล่าวคือ ถ้าพ่อแม่ผู้ปกครอง คนในชุมชน คนในที่ทำงานเก่าประพฤติปฏิบัติอย่างไรสมาชิกใหม่ก็จะประพฤติปฏิบัติอย่างนั้น ฉะนั้นถ้าพ่อแม่ผู้ปกครองคนในชุมชน คนในที่ทำงานเป็นคนมีปัญญามีสติสัมปชัญญะดี ควรรับนำทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในตอนแรกก็

^{๗๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), วินัยเรื่องใหญ่กว่าที่คิด, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๘), หน้า ๕๔.

จะเกิดพฤติกรรมที่เคยชิน ถ้าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับวินัยก็จะกลายเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเองผู้ที่เป็นตัวอย่างหรือเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามก็คือ กัลยาณมิตร

ดังนั้นจะเห็นว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมในการสร้างคามมีวินัยด้านกัลยาณมิตรสามารถที่จะนำไปใช้ในการช่วยเสริมการพัฒนาความมีวินัยได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการสร้างวินัยโดยใช้ระบบสัมพันธ์ขององค์กรรวมกัลยาณมิตรจะช่วยหนุนให้ระบบสัมพันธ์ขององค์กรรวมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกสติที่ใช้โยนิโสมนสิการกำกับเป็นวิธีที่เน้นความเข้าใจในความหมายของการกระทำหรือการปฏิบัติผู้กระทำจะมีความมั่นใจการกระทำของตนเป็นการปฏิบัติอย่างมั่นใจด้วยปัญญาทำให้เกิดความเข้าใจเป็นสัมมาทฤษฎีเพิ่มพูนขึ้นอยู่เรื่อยไปพร้อมกันกับการฝึกสติและปิดช่องที่กลายเป็นความประพฤติปฏิบัติศีลด้วยความงมงายที่เรียกว่าลัทธิพตปราชญ์ การฝึกสติวิธีนี้เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากใช้ได้เฉพาะกับคนที่มีความสติปัญญาสูงจริงๆ จึงจะสามารถเข้าใจความหมายของการกระทำหรือการปฏิบัติได้อย่างกระจ่างชัดในระบบของการฝึกอบรมของไตรสิกขา ศีลยังไม่ใช่อุปนิสัยให้ถึงจุดหมายสูงสุดโดยตัวของมันเองแต่เป็นวิธีการเพื่อก้าวหน้าไปสู่ความเจริญขั้นต่อไป คือ สมาธิ ปัญญา หรือกล่าวได้ว่าการประพฤติในขั้นศีลมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ เพื่อเป็นฐานของสมาธิเมื่อมีจิตใจสงบเป็นสมาธิแล้วก็จะเกิดการคล่องตัวในการที่จะใช้ปัญญาคิดหาเหตุผลและหาทางดำเนินการสร้างสรรค์ความดีต่างๆ ให้ได้ผลในขั้นต่อไปการนำองค์ประกอบด้านศีลมาเป็นแนวทางในการฝึกวินัยนั้นเป็นการนำมาใช้ในด้านพฤติกรรมโดยการสร้างพฤติกรรม เช่น การกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการเรียนรู้ถึงวิธีปฏิบัติและได้ปฏิบัติจริงในสิ่งที่ฝึกอบรมด้านความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ และการเคารพในสิทธิของผู้อื่นก็ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีลักษณะดังกล่าวมีการสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่องพร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์เหล่านี้

๒. สมาธิ คือ ความตั้งมั่นของจิตหรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนดไม่ฟุ้งซ่านหายไป จิตตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติด้านต่างๆ ของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความอึดใจ ความร่าเริง เบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ ประเภทของเจริญสมาธิ ๔ ประเภท คือ^{๘๐} ประเภทแรกการเจริญสมาธิตามวิถีธรรมชาติ คือ การปฏิบัติตามหลักการเกิดขึ้นของสมาธิในกระบวนการที่เป็นไปเองตามธรรมชาติของธรรมชาติ สำคัญของกระบวนการนี้ คือ กระทำสิ่งที่ตั้งตามอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดปราชัยขึ้นจากนั้นก็จะมีจิตซึ่งตามมาด้วยปัสสัทธิ สุข และสมาธิในที่สุด พูดเป็นคำไทยว่าเกิดความปลาบปลื้มบันเทิงใจ จากนั้นก็จะเกิดความอึดใจร่างกายผ่อนคลายสงบ จิตใจสบายมีความสงบแล้วสมาธิก็จะเกิดขึ้นได้ ประเภทที่สอง การเจริญสมาธิตามหลักอิทธิบาท อิทธิบาท แปลว่าธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิฤทธิ์ (ความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่าทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่สวน) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียร เอาจิตฝึกฝนใช้ปัญญาสอบสวนสาระการสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาท ก็คือ เอางานสิ่งที่ทำหรือจุดหมายที่ต้องการ

^{๘๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, หน้า ๓๘.

เป็นอารมณ์ของจิตแล้วปลุกเร้าระดมฉันทะ วิริยะ จิตตะ หรือวิมังสาเข้าหนุนสมาธิก็เกิดขึ้นและมีกำลังแข็งกล้าช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ประเภทที่สาม การเจริญสมาธิอย่างเป็นแบบแผน เป็นวิธีการเจริญสมาธิที่ปฏิบัติกันอย่างเอาจริงเอาจังเป็นการเป็นงานโดยมุ่งฝึกเฉพาะแต่ตัวสมาธิแท้ๆ ภายในขอบเขตที่โลกีย์ทั้งหมดซึ่งกำหนดวางกันไว้เป็นรูปแบบโดยเริ่มจากการชำระศีลให้บริสุทธิ์เป็นเบื้องต้นแล้วจึงปฏิบัติโดยจัดเครื่องผูกพันให้ใจห้วงกังวลทำให้เกิดสมาธิได้ยาก เช่น การจัดการกับงานต่างๆ ที่คั่งค้างอยู่ให้เสร็จเรียบร้อย การรักษาอาการป่วยไข้ให้หายดีก่อน เป็นต้น รวมถึงการเข้าหากัลยาณมิตร คือ ครู อาจารย์ ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะที่จะให้กรรมฐานกับตนได้ อันได้แก่ ผู้ที่ประกอบด้วยกัลยาณมิตรธรรม ๗ ประการ คือ น่ารัก น่าเคารพ น่าเจริญใจ รู้จักว่ารู้จักพูด ยอมให้พูดยอมให้ว่าแถลงเรื่องลึกซึ้งได้ และไม่ชักนำในเรื่องไม่ควร อีกทั้งการรับเอากรรมฐานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะสมกับจริตของตน กรรมฐาน คือ สิ่งที่เราเอาให้จิตกำหนดเป็นที่ตั้งของจิตชักนำให้จิตแน่วแน่งนเกิดสมาธิมั่นคงรวมถึงอยู่ในวัดที่อยู่อาศัยหรือสถานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมและเกื้อกูลต่อการเกิดสมาธิและตัดข้อกังวลเกี่ยวกับร่างกาย เครื่องใช้ส่วนตัว และปฏิบัติตามวิธีเจริญสมาธิ กรรมฐานวิธีแต่ละประเภทย่อมมีรายละเอียดวิธีเจริญสมาธิแตกต่างกันไปซึ่งพอสรุปเป็นหลักการทั่วไปอย่างกว้างๆ ได้ดังนี้ คือ

บริกรรมภาวนา คือ การเจริญสมาธิขั้นต้น ได้แก่ การกำหนดถือเอาสิ่งที่ใช้เป็นอารมณ์กรรมฐาน เช่น เพ่งดวงกสิณกำหนดลมหายใจเข้าออกที่กระทบปลายจมูก หรือนึกถึงพุทธคุณว่าอยู่ในใจจนมองเห็นภาพสิ่งนั้นเกิดติดตา ติดใจ แม่นยำ จิตก็เป็นสมาธิขั้นต้นที่เรียกว่า ชนิทสมาธิ

อุปะการภาวนา คือ การเอาจิตกำหนดภาพติดตาติดใจจากขั้นชนิทสมาธิจนกระทั่งแน่วแน่มั่นใจในใจ นิรณทกัสงบระงับ จิตก็ตั้งมั่นเป็นอุปะการสมาธิ

อัปปนาภาวนา คือ การเจริญอุปะการสมาธิอย่างสม่ำเสมอ หรือการพยายามรักษาภาพติดใจไว้ไม่ให้เลื่อนหายไปเสีย หลีกเลี้ยงสถานที่ บุคคล อาหาร และสิ่งต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมไม่เกื้อกูล และรู้จักประคับประคองจิตให้พอติดใจเกิดเป็นอัปปนาสมาธิ

การเจริญสมาธิอย่างสามัญหรือฝึกสมาธิโดยใช้สติเป็นตัวนำการฝึกสมาธิด้วยสติเป็นหลักแยกได้เป็น ๒ วิธีใหญ่ๆ คือ วิธีการฝึกเพื่อใช้งานทางปัญญาหรือมุ่งประโยชน์ทางปัญญา คือ ใช้สติตั้งกุ่มจิตอยู่กับอารมณ์แล้วใช้ปัญญาพิจารณาหรือรู้เข้าใจอารมณ์นั้น วิธีนี้สมาธิไม่ใช่ตัวแน่นแต่พลอยได้รับการฝึกไปด้วยเจริญไปด้วยพร้อมกับช่วยส่งเสริมการใช้ปัญญาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นด้วยการฝึกแบบนี้ ได้แก่ วิธีส่วนใหญ่ของสติปัฏฐานเรียกได้ว่าเป็นวิธีเจริญสมาธิในชีวิตประจำวัน และวิธีการการฝึกเพื่อสร้างสมาธิล้วนๆ หรือมุ่งลึกลงไปทางสมาธิเพียงด้านเดียว ได้แก่ การใช้สติคอยจับอารมณ์ไว้ให้จิตอยู่กับอารมณ์นั้นไม่คลาดจากกันหรือตรึงจิตให้อยู่กับอารมณ์ที่กำลังกำหนดนั้นเรื่อยไปเป็นวิธีการเน้นสมาธิโดยตรง ระดับของสมาธิแยกออกเป็น ๓ ระดับ คือ^{๔๑} ระดับสมาธิชั่วขณะ (Momentary Concentration) เป็นสมาธิขั้นต้นที่คนทั่วไปอาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี และจะใช้เป็นจุดตั้งต้นในการเจริญวิปัสสนาก็ได้ ต่อไปคือระดับสมาธิเฉียดยหรือสมาธิจวนจะแน่วแน่มั่น (Access Concentration) เป็นสมาธิขั้นระงับนิรณทได้ ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะแห่งฌานหรือสมาธิในบุพภาคแห่งอัปปนาสมาธิ และระดับสุดท้าย คือ สมาธิแน่วแน่มั่นหรือสมาธิที่แนบ

^{๔๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๐.

สมาธิ (Attainment Concentration) เป็นสมาธิระดับสูงสุด ซึ่งมีในฉานทั้งหลายหรือว่าเป็นผลสำเร็จที่ต้องเจริญสมาธิลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิเป็นภาวะที่จิตมีคุณภาพและสมรรถภาพดีที่สุดซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ ^{๘๒} แข็งแรงมีพลังมากเปรียบเหมือนกระแสน้ำที่ถูกควบคุมให้ไหลพุ่งไปในทิศทางเดียวย่อมมีกำลังแรงกว่าน้ำที่ถูกปล่อยให้ไหลกระจายออกไป ส่วนลักษณะราบเรียบสงบซึ่งเหมือนสระหรือบึงใหญ่ที่มีน้ำนิ่งไม่มีลมพัดต้องไม่มีสิ่งรบกวนให้กระเพื่อมไหว สำหรับลักษณะใสกระจ่างมองเห็นอะไรๆ ได้ชัดเหมือนน้ำสงบนิ่งไม่เป็นริ้วคลื่นและฝุ่นละอองที่มีตะกอนนอนก้นหมดและลักษณะนุ่มนวลควรแก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งานเพราะไม่เครียดไม่กระด้าง ไม่ขุ่น ไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน ไม่กระวนกระวาย

๓. ปัญญา คือ ความรอบรู้ รู้ทั่ว เข้าใจ ลึกซึ้ง การนำองค์ประกอบด้านปัญญามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวินัยในตนเองนั้น ผู้วิจัยนำมาใช้ในการคิดโดยเชื่อว่าการคิดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง การที่บุคคลจะมีวินัยในตนเองนั้นจะต้องมีความรู้ชัดถึงประโยชน์คุณค่าและความสำคัญของการมีวินัยที่ดีเห็นว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในตนเองจะต้องคำนึงถึงการให้ผู้เข้ารับการฝึกได้มีโอกาสคิดพิจารณาจนเกิดความรู้ชัดในสิ่งที่ตนเองฝึก นอกจากนั้นเมื่อผู้เข้ารับการฝึกมองเห็นประโยชน์คุณค่าและความสำคัญของการฝึกแล้วยังก่อให้เกิดผลโดยอัตโนมัติต่อด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การพัฒนาปัญญาต้องใช้ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกหรือปรโตโมหะนั้นต้องอาศัยกัลยาณมิตรช่วยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความสุขความสบายใจอันจะเอื้อต่อการเรียนรู้และกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ตลอดจนให้ความรู้ และคำแนะนำ ^{๘๓} ส่วนปัจจัยภายในนั้นมีความสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาปัญญา ปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับการพัฒนาปัญญา คือ โยนิโสมนสิการ เป็นการสอนให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีระเบียบ มีเหตุผล และถูกวิธี ปัญญา ^{๘๔} คือ ความรู้ซึ่งเกิดมีขึ้นในตนเองจากการได้ยิน ได้เห็น เป็นต้น และคนเราจะฉลาดมากหรือน้อยก็เพราะการรู้จักใช้ความคิดพิจารณาหาเหตุผลจากความรู้ที่ได้มานั้นเอง ปัญญาหรือความรู้ในพระพุทธศาสนามีแหล่งที่มา ๓ ประการ ปัญญาจึงมี ๓ ประเภท ตามแหล่งที่มา คือ ^{๘๕} สุตมยปัญญา หมายถึง ปัญญาเกิดจากการฟัง จินตามยปัญญา หมายถึง ปัญญาเกิดจากการคิด และภาวนามยปัญญา หมายถึง ปัญญาเกิดจากการลงมือทำ

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตามหลักไตรสิกขาที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

^{๘๒} อ่างแล้ว

^{๘๓} ทิศนา ขัมมณี และคนอื่นๆ, หลักการและรูปแบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามวิถีชีวิตไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๗๘.

^{๘๔} ก่องแก้ว เจริญอักษร, ความรู้เรื่องธรรมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๔๒.

^{๘๕} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, คำบรรยายพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : ยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๒.

คำว่า “ไตรสิกขา” แยกศัพท์ออกเป็น “ไตร” กับ “สิกขา” คำว่า ไตรหรือตรี (ภาษาอังกฤษ = Three) เป็นภาษาสันสกฤต แปลว่า ๓ ตรงกับภาษากรีกว่า Tri ตรงกับภาษาลาตินว่า Tres ตรงกับภาษามคธ หรือ บาลีว่า ตี หรือ เต ซึ่งก็แปลว่า ๓ เช่นกัน ส่วนคำว่า สิกขา เป็นภาษามคธ หรือภาษาบาลี แปลว่า “ข้อที่พึงหรือข้อที่ต้องศึกษาและปฏิบัติ” ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “ศีกษา” ภาษาไทยนำมาใช้เป็นศึกษา หลักไตรสิกขาในพระสูตรต้นตปิฎก ที่มคินาย ปาฏิภวรรค และอังคุตตรนิกาย ติกนิบาต ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของไตรสิกขา ไว้ว่า ศีล สมาธิ และปัญญา ข้อปฏิบัติหมวดนี้ เรียกว่า ไตรสิกขา สิกขาขั้นแรกที่สุด เราเรียกว่า “ศีล” ซึ่งหมายถึงการประพฤติดี ประพฤติถูกต้องตามหลักทั่วไปๆ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน มีจำแนกไว้เป็นศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ ศีล ๒๒๗ หรืออื่นๆ อีกเป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อยปราศจากโทษขั้นต้นๆ ทางกาย ทางวาจาของตน ที่เกี่ยวกับสังคม และส่วนร่วม หรือเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นแก่การเป็นอยู่ สิกขาขั้นที่ ๒ เรียกว่า “สมาธิ” ข้อนี้ได้แก่การบังคับจิตใจของตนเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ขอให้ตั้งข้อสังเกตความหมายของคำว่า สมาธิ ไว้ให้ถูกต้อง สิกขาขั้นที่ ๓ นั้น เรียกว่า “ปัญญา” หมายถึงการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งปวงตามที่มันเป็นจริง^{๘๖} ไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ซึ่งมักเรียกกันให้ง่ายๆ สะดวกๆ ว่า ศีล สมาธิ และปัญญา อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อ สัมมาวา สัมมากรรมันตะ และสัมมาอาชีวะ เข้ามาว่าโดยสาระก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงามเกื้อกูลเป็นประโยชน์ ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในทางสังคม ให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุกๆ คนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงามหรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ด้วยดี ส่วนอธิจิตตสิกขา คือ การฝึกหรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพจิต ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เข้ามาว่าโดยสาระก็คือ การฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้เศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุดโดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง และอธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกหรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อ สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ สองอย่างแรกเข้ามาว่าโดยสาระก็คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกปิดเป็นอันเคลือบคลุม ย่อมสื อำพราง หรือพรางมัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมีอวิชชา และตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำจิตอยู่^{๘๗} กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทาง

^{๘๖}พุทธทาสภิกขุ (เจือม อินทปญโญ), **คู่มือมนุษย์ HANBOOK FOR MANKIND**, (กรุงเทพมหานคร, ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

^{๘๗}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๑๔-๙๑๕.

ทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหาร เราต้องยอมรับว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ^{๘๘}

ความหมายของ ไตรสิกขา ยังหมายถึง อริยมรรคมีองค์ ๘ แต่ในฐานะที่เป็นระบบการบริหารจัดการสามารถกำหนดเป็นสามมิติเท่านั้น คือ ทางด้านปัญญา ทางด้านศีล ทางด้านจิต ซึ่งทางด้านปัญญาเป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง ทางด้านศีลเป็นเรื่องการควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจ ทางด้านจิตเป็นเรื่องการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกันเรื่องเดียวกันทำไปด้วยกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันจึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๘๙}

อีกอย่างหนึ่งนักวิชาการให้ความหมายของไตรสิกขาว่าหมายถึง สิกขา ๓ คือ ศีล เรียกว่า สีสสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๙๐} นอกจากนั้นไตรสิกขายังหมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{๙๑} นักวิชาการบางท่านก็ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า สีสสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน คือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา และชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง ถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๙๒}

ดังนั้น ไตรสิกขา ก็คือสิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเราอบรมพึงศึกษา ๓ อย่าง คือ อภิสัสสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทาง

^{๘๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^{๘๙} เสถียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสน์, **ข่าวสด**, (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙) : ๒๙.

^{๙๐} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๔๘๔.

^{๙๑} ระวี ภาวิไล, “หัวใจของศาสนาพุทธ”, **บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่องหัวใจของพุทธศาสนา**, (ธรรมสถาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๓๘) : ๑.

^{๙๒} บุญมี แทนแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

ประพัตติ (ทางกาย วาจา) อย่างสูง คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลัก จุลศีล มัชฌิมศีล และมहाศีลตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมहाศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ใน หลักอินทริยสังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้ เกิดสมาธิอย่างสูง คือ ศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมถกัมมัฏฐาน ของผู้สมบูรณ์ด้วย อริยสีลชั้นจันได้บรรลุฌาน ๔ และอภิญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรม ปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง (รู้แจ้งไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) คือ ศึกษาเรื่อง ปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้ บรรลุวิชชา ๘ คือ เป็นพระอรหันต์ ๑๙ เรียกว่า ศีล (Morality) สมาธิ (Concentration) และปัญญา (Wisdom)

การบริหารจัดการตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการ ดำเนินชีวิตของมนุษย์แยกออกไปเป็น ๓ ด้านใหญ่ๆ คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขาซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย^{๙๓} ศีล คือ การบริหารจัดการด้านพฤติกรรม หมายถึง การบริหารจัดการพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ ในความหมายเดิม ทางพระพุทธศาสนารวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย ส่วนสมาธิ หมายถึง การบริหารจัดการด้าน จิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้น จากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจดีงามแล้วก็จะ ควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วยแม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ทอดทิ้งเรื่องที่ดีหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล และปัญญา หมายถึง การบริหาร จัดการปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเรา มีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็น ตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำ อย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมี หลายขั้นหลายระดับ เช่น เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจนการ เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความ หยิ่งรู้เห็นใหม่ ๆ ได้ หรือปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบ ความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย รวมทั้งปัญญาที่ช่วยให้ บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือ โลกและชีวิตที่

^{๙๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

หลักธรรมในไตรสิกขา ซึ่งจะประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า มีความสุข ทำให้บรรลุถึงสิ่งที่ประเสริฐจนทำให้เราสามารถสำเร็จได้ ประกอบด้วย หลักธรรมด้าน ศีล (อริสัสสิกขา) “อริสัสสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยการสังวรในปาติโมกข์ ๑ สมบูรณ์ด้วยอาจาระ ๒ และโคจรเห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่ คือ สัสขันธเล็ก ๓ สัสขันธใหญ่ ๔ ศีลเป็นที่พึ่งเป็นเบื้องต้นเป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้าเป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อริสัสสิกขา”^{๔๔} ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้ง เทคโนโลยีและสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ศีลแบ่งเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด คือ^{๔๕} การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกข์สังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจกรรมร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้องความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น ดังเช่นพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา มีวินัยแม่บทที่เรียกชื่อเฉพาะว่าปาฏิโมกข์ซึ่งเรามักเรียกกันง่าย ๆ ว่าศีล ๒๒๗ ชุมชนอื่น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน วินัยแม่บทสำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมดก็คือ ศีล ๕ ซึ่งถือว่าเป็นมนุษย์ธรรมเพราะเป็นบรรทัดฐานที่จะทำให้มนุษย์มีวิถีชีวิตที่สูงกว่าสัตว์ดิรัจฉานอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนกันและรักษาสังคมให้มีสันติสุข สังคมมนุษย์ส่วนย่อยลงไป เช่น ประเทศ สถาบัน องค์กรและหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ แล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตามวินัยแม่บทที่เป็นส่วนเฉพาะของตนเองย่อยลงไปอีก เช่น กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา จรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ เช่น จรรยาบรรณจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น การจัดตั้งวางระเบียบชีวิตและระบบสังคมด้วยการบัญญัติกติกาอันชอบธรรมที่เรียกว่าวินัยแม่บทนั้นพึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อความสงบเรียบร้อยอยู่ร่วมกันผาสุก เพื่อความสอดคล้องประสานกลมกลืน เพื่อความเกื้อหนุนกัน โดยไม่เบียดเบียนไม่เอาเปรียบกัน เพื่อความมีส่วนร่วมและร่วมรับผิดชอบ เพื่อความพร้อมเพรียงสามัคคี เพื่อป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียหาย เพื่อกันคนชั่วร้าย และให้ออกาสคนดี เพื่อเอื้อโอกาสให้ชีวิตและกิจการพัฒนาและดำเนินสู่จุดหมาย เพื่อความดีงามงดงามมีวัฒนธรรมของสังคม และเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงแห่งหลักการ

^{๔๔} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑/๔๘.๘๘

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคณะและสังคม, [ออนไลน์]., แหล่งที่มา : <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm> [๒๒ มิ.ย.๒๕๕๗].

การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ^{๔๖} ศีล สมาธิ ปัญญา^{๔๗} เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการบริหารจัดการ จากหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรม และข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมายอย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ หรือเป็นชุดๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อบ้าง ๕ ข้อบ้าง หลักธรรมแต่ละหมวดแต่ละชุดเหล่านั้นก็คือ ข้อปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการในขั้นตอนหรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆ แต่ละหมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่างประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆ รวมความว่า ศีล คือ การบริหารจัดการด้านพฤติกรรมให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตได้สะดวกด้วยดี การบริหารจัดการด้านกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สมาธิ คือ การบริหารจัดการด้านจิตใจ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการบริหารจัดการให้ดีงามแล้วก็จะควบคุมและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย และการบริหารจัดการปัญญามีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใดและปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไรจิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้

ดังที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ไตรสิกขา ซึ่งประกอบไปด้วย อธิศีลสิกขา คือ ศีล อธิจิตตสิกขา คือ สมาธิ และอธิปัญญาสิกขา คือ ปัญญา นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการในองค์กรให้มีรูปแบบการจัดการด้วยหลักพุทธธรรมที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล เหมาะแก่การจัดการในเรื่องของกฎระเบียบรวมถึงการแสดงออกทางกาย และวาจา สมาธิ เหมาะแก่การจัดการในเรื่องของจิตใจ คุณธรรมและการควบคุมตรวจสอบเพื่อหาความมุ่งหมายที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่วนปัญญา เหมาะแก่การจัดการในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหน้าที่นั้นๆ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยการเจริญอยู่ในอริยมรรคตามหลักไตรสิกขา

จากแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรมของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรมดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตาม ตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

^{๔๖}ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม**, (พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๒ – ๒๐๔.

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๑)	พุทธธรรม คือ กฎธรรมชาติ และคุณค่าสำหรับชีวิต
ทินพัน นาคะตะ, (๒๕๔๙, หน้า ๒๑ – ๒๒)	ผู้บริหารต้องพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของคนอื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๕๙)	การบริหารโดยใช้อำนาจไม่ใช่อำนาจที่พยายามสร้างคนดี แต่เป็นการบริหารแบบกำจัดคนเลว
ปรีชา ช่างขวัญยืน, (๒๕๔๐, หน้า ๑๒)	การบริหารการปกครองที่เป็นหัวใจตามแนวพุทธธรรมนั้น คือ ความเป็นธรรมในสังคม หรือในองค์กร
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๑๕)	สัมมาวาจา หมายถึง การเจรจาชอบ
ที.สี. (ไทย) ๙/๒๑๓-๒๑๖/๗๒-๗๓.	ภิกษุผู้ที่สันโดษด้วยจีวรและบิณฑบาต รู้จักประมาณในการบริโภค
พระญาณโพนิกะเถระ, (๒๕๔๕, หน้า ๒๗)	ความเพียรช่วยประคองจิตไว้ด้วยความอดุสาหะมุงมั่นอย่างไม่ทอดถอนจนเกิดสภาวะธรรมปรากฏ จากการที่จิตเป็นสมาธิ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๑๕)	สัมมาวาจา หมายถึง ความเพียรพยายามชอบ ๔ ประการ คือ เพียรป้องกัน เพียรละ เพียรเจริญ และเพียรอนุรักษ์
ช.ป. (ไทย) ๓๑/๑/๕๓๗-๕๓๘.	ปัญญาลึกซึ้งย่อมจะทำให้การจัดการนั้นครบเครื่องบริบูรณ์
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๑.	ปัญญานั้นแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ คือ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๑๖)	สัมมาทิฐิ หมายถึง ความเห็นถูกต้องในอริยสัจ ๔ หรือความเห็นในสภาวะธรรมตามความเป็นจริง
วศิน อินทสระ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๘)	ไตรสิกขาเป็นกระบวนการศึกษาที่มีลักษณะบูรณาการ

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมเด็จพระสังฆราช (สมเด็จพระญาณสังวร), (๒๕๔๑, หน้า ๔๘-๔๙)	ไตรสิกขา ได้แก่ ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๑๗)	ไตรสิกขาเป็นระบบการฝึกอบรมจากภายนอกเข้าไปหาภายใน
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๒, หน้า ๕๖-๕๗)	ศีลเป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อย ปราศจากโทษขั้นต้นๆ ทางกาย วาจา ของตนที่เกี่ยวกับสังคมและส่วนรวม
สุนน อมรวิวัฒน์, (๒๕๔๔, หน้า ๓๕)	การศึกษาตามหลักไตรสิกขานั้น ต้องเป็นการฝึกหัดอบรมตนด้วยตนเอง และประเมิณผลสำเร็จด้วยตนเอง
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๓๔๐)	หลักไตรสิกขาเป็นระบบปฏิบัติที่มุ่งในแง่การใช้งาน คือ นำเอาองค์ประกอบทั้งหลายของมรรค ออกมาจัดเป็นกระบวนการปฏิบัติที่มีขั้นตอนต่างๆ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๓๕ - ๓๗)	ศีล คือ ความประพฤติดีทางกาย และวาจา เป็นปกติทางกาย วาจา เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๓๘, หน้า ๕๔)	การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามทางกายและวาจานั้น บุคคลต้องปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่าศีลพื้นฐาน
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๓๘)	การเจริญสมาธิตามวิธีธรรมชาติ คือ การปฏิบัติตามหลักการเกิดขึ้นของสมาธิในกระบวนการที่เป็นไปเองตามธรรมชาติของธรรมชาติ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๔๐)	ระดับสมาธิชั่วขณะเป็นสมาธิขั้นต้นที่คนทั่วไปอาจใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๕๖)	ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิเป็นภาวะที่จิตมีคุณภาพและสมรรถภาพดีที่สุด
ทศนา แหมมณี และคนอื่นๆ, (๒๕๔๕, หน้า ๗๘)	การพัฒนาปัญญาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องใช้ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน
ก่องแก้ว เจริญอักษร, (๒๕๔๑, หน้า ๔๒)	ปัญญา คือ ความรู้ซึ่งเกิดขึ้นในตนเอง จากการได้ยิน ได้เห็น
เสถียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๐, หน้า ๕๒)	ปัญญามี ๓ ประเภท คือ สุตมยปัญญา หมายถึง จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวพุทธธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), (๒๕๕๒, หน้า ๕๖)	ไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ซึ่งมักเรียกกันให้ง่ายๆ สะดวกๆ ว่า ศีล สมาธิ และปัญญา อธิศีลสิกขา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๓๘, หน้า ๙๑๔-๙๑๕)	อิทธิพลของกิเลสมีอวิชชา และตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำจิตอยู่
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๑๓)	การจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา
เสถียรพงษ์ วรรณปก, (๒๕๔๙, หน้า ๒๙)	ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๔๘๔)	สิกขา ๓ คือ ศีล เรียกว่า สีสสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา
ระวี ภาวิไล, (๒๕๓๘, หน้า ๑)	ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน
บุญมี แท่นแก้ว, (๒๕๓๙, หน้า ๑๘๗๙)	ข้อปฏิบัติ ๓ ขั้น คือ ขั้นศีล ขั้นสมาธิ ขั้นปัญญา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๓๙, หน้า ๖๗)	การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี
ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑/๔๘.๘๘.	ศีล คือ การฝึกฝนทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๗, [ออนไลน์])	การรักษาวินัยจะต้องมีกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย
ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๔๖, หน้า ๒๐๒ – ๒๐๔)	ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการบริหารจัดการ

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๔.๑ ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษาความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีผู้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒^{๙๗} และยังหมายถึง สถานที่อบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงหกปีมีจุดประสงค์เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตและส่งเสริมด้านพัฒนาการเด็ก ซึ่งลักษณะการจัดขึ้นกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของกรมศาสนา ศูนย์สงเคราะห์เด็กก่อนวัยเรียนของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชน^{๙๘} รวมทั้งหมายถึง สถานที่เลี้ยงดูเด็กอายุ ๓-๖ ปี ให้มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นการเตรียมความพร้อม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กก่อนเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับต่อไป การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาเด็กดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการหมู่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาตำบล อีกทั้งให้ความหมายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนปฐมวัยมีความหมายเหมือนกัน หมายถึงสถานศึกษาปฐมวัย เหตุที่ใช้คำต่างกันเพราะการจัดการศึกษาระดับนี้รัฐไม่ได้กำหนดเป็นการศึกษาภาคบังคับรัฐจึงไม่ได้เข้ามาดำเนินการทั้งหมดรัฐจะจัดไว้เป็นตัวอย่างบางส่วนเท่านั้น แต่จะส่งเสริมให้หน่วยงานและเอกชนแบ่งเบาภาระในการจัด ดังนั้น รัฐจึงไม่ได้กำหนดระเบียบ ข้อบังคับหรือแบบแผนเดียวกัน และให้อิสระแก่หน่วยงานต่างๆ ในการจัดซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น สถานบริหารบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานเลี้ยงเด็ก โรงเรียนอนุบาล เป็นต้น ซึ่งขึ้นกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่จัด^{๙๙}

ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง สถานที่สำหรับเลี้ยงดูเด็กวัยแรกเกิดถึงหกปี เพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ และสติปัญญาเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๕

๒.๔.๒ การถ่ายโอนภารกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี บริการสาธารณะด้านการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้โดยมีการกำหนดภารกิจการ

^{๙๗} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ปฏิรูปการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๙๘} รัศมี ดันเจริญ, การบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒), หน้า ๑-๘.

^{๙๙} กรมการพัฒนาชุมชน, อบต. กับการพัฒนาสิทธิเด็ก, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

จัดการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ ดังนั้น จึงได้มีการถ่ายโอนบทบาทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ซึ่งระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในหลายมาตราสรุปได้ดังนี้^{๑๐๐} มาตรา ๔๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา ๔๒ ให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ประสานส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้บัญญัติและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาในเรื่องของระยะเวลาและการดำเนินการไว้ดังนี้ คือ มาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยได้ระบุในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา ๑๖ (๙) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ ดังนั้น กระทรวงมหาดไทยจึงให้ถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชนให้กับ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ.๒๕๔๕ จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทเมื่อผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม ซึ่งได้มีการถ่ายโอนโครงการที่เกี่ยวข้องเริ่มในปี พ.ศ.๒๕๔๔ ได้แก่ โครงการถ่ายโอนกิจกรรมการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา (วัสดุการศึกษา) ให้กับเทศบาล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการถ่ายโอนกิจกรรมอาหารเสริม (นม) และโครงการอาหารกลางวันให้กับเทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อมากรมการศาสนากระทรวงวัฒนธรรมให้ถ่ายโอนศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในปี พ.ศ.๒๕๔๕ พร้อมทั้งถ่ายโอนโครงการกิจกรรมอาหารเสริม (นม) ในปี พ.ศ.๒๕๔๔ ให้กับเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) เมื่อผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อมและให้ถ่ายโอนงานการศึกษาพิเศษผ่านโครงการการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเด็กพัฒนาการศึกษาพิเศษ โครงการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ งานจัดการศึกษาสงเคราะห์ งานดำเนินการศึกษาพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยถ่ายโอนเงินอุดหนุนค่าอาหารเสริม (นม) ให้ทุกโครงการ และสำนักงาน

^{๑๐๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : สยามสปอร์ต ซินดิเคท, ๒๕๔๘), หน้า ๒๕.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายลดภาระการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยมีเป้าหมาย ดังนี้^{๑๐๑}

๑) โรงเรียนในสังกัดจะไม่จัดอนุบาล ๓ ขวบ

๒) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนด้านวิชาการและมาตรฐานคุณภาพ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการอนุบาล ๓ ขวบ ซึ่งในการดำเนินงานได้ประสานงานกับกระทรวงมหาดไทยและแจ้งให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการตามนโยบายโดยให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านอาคารสถานที่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดขาดแคลนอาคารสถานที่ในการจัดอนุบาล ๓ ขวบ และประสงค์จะขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๓๙

(๒) ด้านครูอัตราจ้างหรือครูที่ทำการสอนอนุบาล ๓ ขวบเดิม ในระหว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถจ้างครูผู้สอนอื่นมาทดแทนได้ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือดำเนินการสอนในปีการศึกษา ๒๕๔๔ ไปตามเดิมก่อน

(๓) ด้านวิชาการ ให้สถานศึกษาสนับสนุนด้านวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านการเป็นห้องเรียนต้นแบบและสนับสนุนเอกสารสื่อต่างๆ นอกจากนี้ยังได้เตรียมการถ่ายโอนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (อนุบาล ๓ ขวบ) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

๒.๕.๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

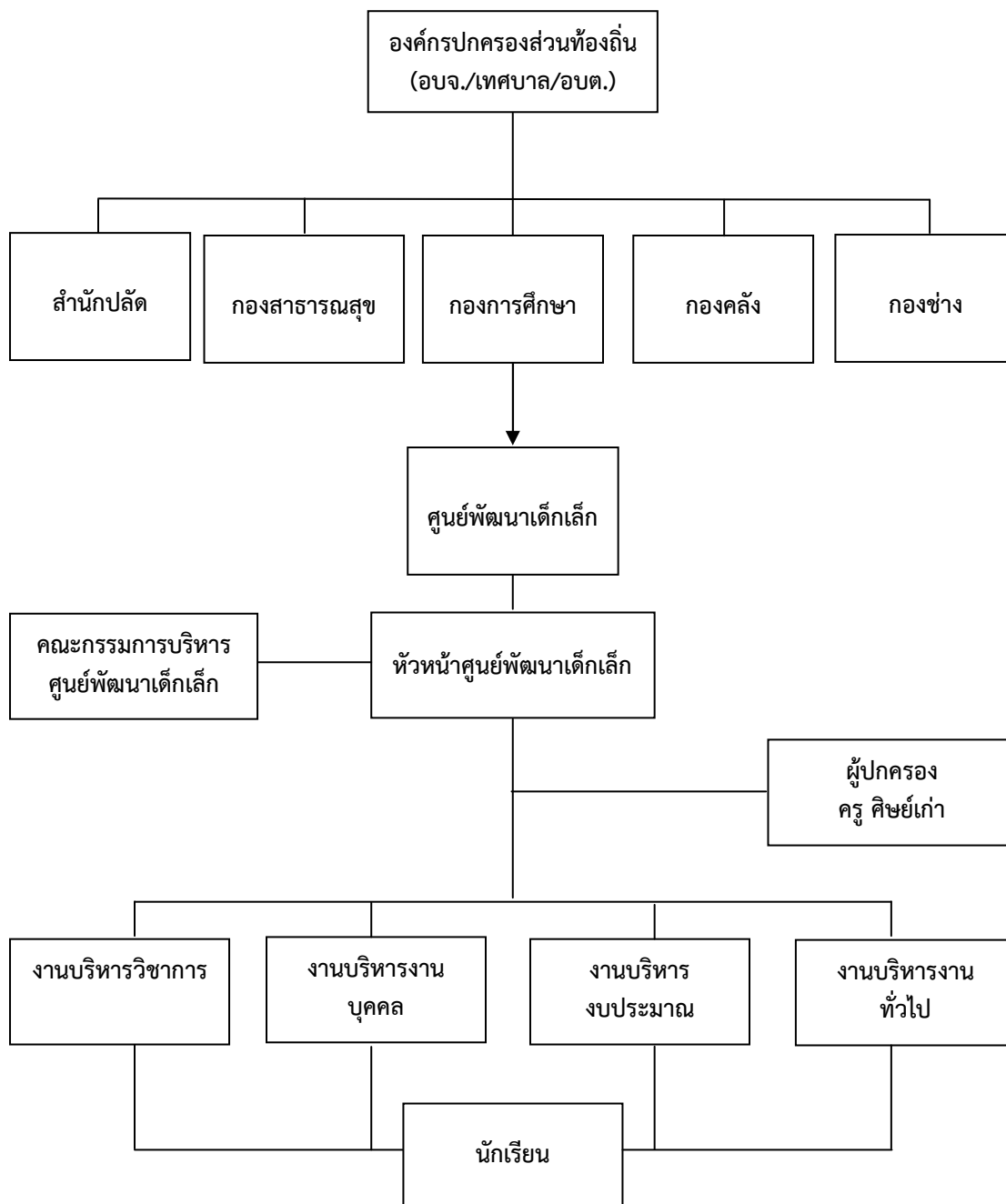
ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ มี ๒ ประเภท ได้แก่^{๑๐๒} ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา สำหรับการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน ตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นร ๐๑๐๗/ว ๒๐๕๒๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๑ คือ กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็ก

^{๑๐๑} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา ลาตพริ้ว, ๒๕๔๐), หน้า ๔๒.

^{๑๐๒} สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒-๑๓.

เล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ ๑ ที่มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ ๒ และ ๓ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดซึ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีโครงสร้างการบริหารจัดการดังแผนภาพต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ที่มา : สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น (๒๕๕๓)

ดังนั้นสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมการศาสนากระทรวงวัฒนธรรมได้มีการประเมินความพร้อมก่อนการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและถ่ายโอนภารกิจอื่นๆ เช่น โครงการถ่ายโอนกิจการรวมอาหารเสริม (นม) และโครงการอาหารกลางวัน ในปัจจุบันการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ มี ๒ ประเภท ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

จากข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์ประมวลแนวคิดข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตาม ตารางที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดข้อมูลพื้นฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๑)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒
รัศมี ต้นเจริญ, (๒๕๔๒, หน้า ๑-๘)	สถานที่อบรมเลี้ยงดูเด็กมีจุดประสงค์เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตและส่งเสริมด้านพัฒนาการเด็ก
กรมการพัฒนาชุมชน, (๒๕๔๒, หน้า ๑๓)	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการหมู่บ้าน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี้, (๒๕๔๘, หน้า ๒๕)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๐, หน้า ๔๒)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนด้านวิชาการและ มาตรฐาน คุณภาพ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการอนุบาล ๓ ขวบ
สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๑๒-๑๓)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ๒ ประเภท คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยในประเทศ

ทงศักดิ์ ปักโคทานัง^{๑๐๓} ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนอาชีพ/ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์งานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง

พิพัฒน์ หมดเต็ม^{๑๐๔} ได้วิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก ด้านการบริการอาหารสะอาด และปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง ที่ยังไม่ได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและมีแนวทางแก้ไขที่จะให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๖ ด้านต่อไป

^{๑๐๓}ทงศักดิ์ ปักโคทานัง, “การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกำแพง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม”, การเมืองการปกครอง กิจการสาธารณะ (Public Affairs), ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๓๕๒.

^{๑๐๔}พิพัฒน์ หมดเต็ม, “แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่”, การประชุมหาญใหญ่วิชาการ, ครั้งที่ ๔, (พฤษภาคม ๒๕๕๖) : ๕๑๐.

ผู้สดี ศรีเพ็ญ^{๑๐๕} ได้วิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง จำนวน ๑๑๒ คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการดำเนินงานสูงสุดจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน รองลงมาได้แก่ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

กิตติ กรทอง^{๑๐๖} ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองตามสถานภาพทางเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาแตกต่างกัน และปัญหาพบว่าผู้ปกครอง ต้องทำงาน ติดธุระ ข้อเสนอแนะคือให้สมาคมผู้ปกครองและครูจัดหาอาสาสมัครช่วยเหลือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขวัญชนก กุลชะโมรินทร์^{๑๐๗} ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาโดยรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเรียงความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรตั้งงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและจัดสรรครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีสถานที่จอดรถรับ-ส่งเด็กเล็กที่สะดวก ปลอดภัยอีกทั้งต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย รวมไปถึงคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร

^{๑๐๕}ผู้สดี ศรีเพ็ญ, “สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร”, *เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๗ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๗) : ๑๑๗.

^{๑๐๖}กิตติ กรทอง, “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิชาการและการวิจัย มทร.พระนคร*, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มีนาคม ๒๕๕๓) : ๔๖.

^{๑๐๗}ขวัญชนก กุลชะโมรินทร์, “การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, *มหาวิทยาลัยนครพนม*, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗) : ๘๑.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ

ปิยะธิดา ขจรชัยกุล^{๑๐๘} ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวคิดทฤษฎีสกีมา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นทำความเข้าใจปัญหาใช้การเสริมแรงด้วยการพูดชมเชย จัดกิจกรรมโดยการเล่นเพื่อเพิ่มทักษะการสังเกต ฝึกให้นำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้แก้ปัญหา ใช้การตั้งคำถามเพื่อให้เด็กตอบ ขึ้นกำหนดแนวทางและวางแผน ใช้การเสริมแรงด้วยคำพูด ฝึกทักษะการสังเกต ใช้ประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างการสังเกต ใช้ประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความชัดเจนในประสบการณ์ใหม่ ฝึกคิดและวางแผน ขึ้นดำเนินงานตามแผน ฝึกให้เด็กทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง และขึ้นประเมินผล ฝึกให้ตรวจสอบคำตอบและตรวจสอบขั้นตอนที่คิดไว้ สำหรับความสามารถของเด็กในการคิดแก้ปัญหาพบว่า ในระหว่างดำเนินการทดลองเด็กกลุ่มทดลองจะมีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคม สูงกว่าเด็กกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ หลังการทดลอง เด็กกลุ่มทดลองจะมีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคม สูงกว่าเด็กกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และในระยะติดตามผล เด็กกลุ่มทดลองจะมีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคม สูงกว่าเด็ก กลุ่มทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ^{๑๐๙} ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต เปรียบเทียบระบบการศึกษาของ ๔๐ ชาติทั่วโลกในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงคุณภาพของประสบการณ์ที่ได้รับในโรงเรียน เช่น สัมฤทธิ์ผลเกี่ยวกับวิชาการและประสบการณ์ได้รับการแนะนำสั่งสอนซึ่งได้รับแตกต่างกันตามคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียน เช่น เพศ เชื้อชาติ และชนชั้นทางสังคมมากกว่าที่จะตัดสินโดยคุณธรรมและความพยายามในประเทศอุตสาหกรรมความไม่เท่าเทียมทางสังคมในโรงเรียน เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ แต่ในบางสังคมกลับไม่เป็นเช่นนั้น ครูทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่จะก่อให้เกิดความเท่าเทียม ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนหรือสังคมที่มีการกระตุ้นกระบวนการในการฝึกสมาธิมากกว่าที่อื่นๆ ทำให้ประชาชนนั้นมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางสังคมได้มากกว่าที่อื่นๆ

ทรงพล โสภณ^{๑๑๐} ได้วิจัยเรื่องแบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมความเป็น ผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ทีมคณาจารย์มีความพึงพอใจในงานของคณะวิทยิ่งขึ้นและผู้นำที่วางตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงานเปิดช่องทางในการสื่อสารแบบสองทางและผู้นำ

^{๑๐๘} ปิยะธิดา ขจรชัยกุล, การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวคิดทฤษฎีสกีมา, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๐๙} ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๑๐} ทรงพล โสภณ, การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันราชภัฏ, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

แบบเน้นงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจากผลงานวิจัยดังกล่าวยังไม่พบว่ามีการวิจัยที่นำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

ฉัตรชัย ธรรมครบุรี^{๑๑๑} ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ผลการวิจัยพบว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา มี ๓ ด้านประกอบ ๑) ศิล โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย และงานทั้ง ๔ ฝ่ายถูกกำกับด้วยระเบียบทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ๒) สมาธิ โรงเรียนตระหนักในการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ มีการส่งเสริมทักษะวิชาการส่งเสริมการรักการอ่าน ๓) ปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี Best practice ของโรงเรียนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้

บุษกร วัฒนบุตร^{๑๑๒} ได้วิจัยเรื่องการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการ ความรู้ และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมากส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ สมาธิและปัญญา อยู่ในระดับน้อย ๒) การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุน มนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการ พุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัยและการจัดการที่ดี ทักษะ มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วยและจากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษา สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน สามารถสรุป องค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยา และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนา

^{๑๑๑}ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๑๒}บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการ ความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรมหาชน” , *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

ทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของ พระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธี คือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนา ทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของ บุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ณาน ตรกรวิจารณ์^(๑๓๓) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธ เศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่ การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลัก คิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรม ในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือ นิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมี ปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วย กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนทัศน์การพัฒนา โลภียธรรม และกระบวนทัศน์การพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

๒.๕.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

ฮัตสเพท^(๑๓๔) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสอนของครูกับระดับการเรียนรู้ ด้วยตนเองของนักเรียนในวิทยาลัยชุมชนรัฐมอนทานา (Montana) จำนวน ๓ แห่งในรัฐวอชิงตัน (Washington) จำนวน ๑ แห่ง รวมทั้งศึกษาตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ มัธยมศึกษา เพศ และการเข้าศึกษาในวิทยาลัย โดยวัดระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ด้วยแบบวัดระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของกุกลีเอลมีโน และการศึกษารูปแบบการสอนของครู ด้วยมาตรวัด The principles of adult Learning scale (PALS) ผลการวิจัยพบว่า อายุ เกรดเฉลี่ย ในการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และการเข้าศึกษาในวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับระดับการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเอง ส่วนวิธีการสอนของครูไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสรุปได้ว่า

^(๑๓๓)ณาน ตรกรวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^(๑๓๔)Hudspetk, *Organizational Culture in Selected Western Australian Sport Organization*, (Western-Australia : Organizational Culture Comparative-Study Administration, 2008), p. 86

การเรียนรู้ด้วยตนเองและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) มาใช้ศึกษาในฐานะที่เป็นตัวแปรอิสระในลักษณะของตัวแปรจัดประเภท

จุดิต แอนด์ เมอร์เรย์^{๑๑๕} ได้วิจัยเรื่องระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนพยายามมีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยและการวางแผนในการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญและนักเรียนที่มีความรู้สึกลัวว่าตนมีประสบการณ์ในการฝึกงานที่มีคุณภาพมีคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูง

แบลลง^{๑๑๖} ได้วิจัยเรื่องรูปแบบของงานสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนียสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนาแต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ๒) ถึงแม้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในการด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบ ๓) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งบุคลากร ๔) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารูปแบบการหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

คริสตี^{๑๑๗} ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา ๕ บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรต้องมีการนำผู้มีทักษะความชำนาญในการบริหารงานบุคลากรมาบริหารและต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี หากอาศัยรูปแบบการบริหารบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาจะเป็นงานที่เป็นไปได้

^{๑๑๕} Judith Anne Murray, *Management development in ethnocentric multinational Corporation*, (California Management Review, 2007), p. 41.

^{๑๑๖} Blanks, E.B, *A model job description for the personae administrator position in north Carolina Public school System*, (North Carolina : The University of North Carolina at Greensboro, 2001), p. 2766.

^{๑๑๗} Christy, D., *Planned change for personae development : Strategies planning and the CSPD Mid-South Regional Resource Center*, (Lexington : Document Reproduction Series, 2001), p. 160.

โวน์^{๑๑๘} ได้วิจัยเรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศของครูใหญ่ประถมศึกษาเพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในโดยใช้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน ๒๗๘ คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว งานบริหารและวิชาการ และงานนิเทศภายใน ส่วนงานเกี่ยวกับงานนิเทศภายในโรงเรียนผู้รับผิดชอบมาก คือ ครูใหญ่ ครูผู้สอนทำหน้าที่นี้น้อยมาก ในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน งานที่ครูใหญ่ใช้เวลาน้อยที่สุด คือ งานเกี่ยวกับวัสดุ และงานที่ครูใหญ่ใช้เวลามากที่สุดคือ การเยี่ยมชั้นเรียน

แอกที^{๑๑๙} ได้วิจัยเรื่องการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ครูใหญ่ให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาน้อย ครูใหญ่และครูมีความเห็นว่าโครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตร

เจมส์^{๑๒๐} ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระดับการตัดสินใจทางจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับความเชื่อถือนระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมและสติปัญญาต่างกัน ตัวอย่างประชากร คือ นักเรียนเกรด ๑๑ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แดนเวอร์ จำนวน ๑๔๕ คน โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ประชากรที่ประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ อาชีพ รายได้ การศึกษาของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง แล้วนำมาคิดคะแนนเป็นสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง โดยใช้ข้อมูลจากระเบียบสะสมมาวัดคะแนนของระดับสติปัญญาของนักเรียนแต่ละคน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การตัดสินใจทางจริยธรรมและตัวแปรที่สามารถทำนายผลในการตัดสินใจทางจริยธรรมได้ดีที่สุด ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจทางจริยธรรมและระดับสติปัญญา มีสหสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจทางจริยธรรมกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับตัวแปรอิสระทั้ง ๒ คือ ระดับสติปัญญาและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถทำนายตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจทางจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๐๑ ซึ่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการตัดสินใจทางจริยธรรมกับระดับความเชื่อระหว่างบุคคล และมีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและระหว่างระดับสติปัญญากับความเชื่อระหว่างบุคคล

^{๑๑๘} Wayne, B.E, *Perception of elementary school concerning their role in supervision*, (Dissertation Abstracts International, 2000), p. 125.

^{๑๑๙} Agthe, L, *Measuring educational achievement*, (New Jersey : Prentice-Hall, 2000), p. 76.

^{๑๒๐} James Michael Hilton, James Michael Hilton, *The Relationship Between the Level of Moral Judgment of Highs School Student and Their Levels of Interpersonal Trust*, (Socioeconomic Status, and Inteligence. 2008), p. 3375.

บริดจ์^{๑๒๑} ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่าวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

บัท^{๑๒๒} ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารได้ใช้พฤติกรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ ความโอปอ้อมอารีในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับการทำงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

คาลวิน^{๑๒๓} ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องบทบาทและผลของการศึกษาจริยธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของครู คือ สภาพที่อยู่อาศัย ประสิทธิภาพในการสอน การได้รับการอบรมเทคนิคการสอนจริยธรรมและความเคร่งครัดในการปฏิบัติทางศาสนาของครู ซึ่งครูที่มีความเคร่งครัดทางศาสนาต่ำจะมีการหลีกเลี่ยงต่อการสอนจริยธรรมในห้องเรียน และยังพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพสอนระหว่าง ๑๑-๒๕ ปี มีความเชื่อว่าในโรงเรียนต้องสอนจริยธรรมและค่านิยมแก่นักเรียนอย่างเพียงพอ

ลาเนีย^{๑๒๔} ได้วิจัยเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนชั้นที่ ๑๑ และที่ ๑๒ ในโรงเรียนชนบท โดยมีแนวคิดที่ว่าเด็กนักเรียนในชนบทได้รับการอบรมให้คิดและปฏิบัติตามต่อกันมาซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ การทดลองได้แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มควบคุมให้ได้รับการฝึกให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์สำหรับอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่ประกอบด้วยนักเรียนในโรงเรียนระดับกลางจนถึงระดับสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

^{๑๒๑} Bridges, M.T., Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision, (Dissertation Abstracts International, 2002), p. 669.

^{๑๒๒} Bult, M., What do Superintendents do to Turn Vision into Action a Biography of Pragmatic Visionaries, (Dissertation Abstracts International, 2003), p. 746.

^{๑๒๓} Calvin, O.R., Teacher Perceptions Concerning their Role and the Efficacy of Moral Education in Public Elementary Schools, (Dissertation Abstracts International, 2003), p. 110.

^{๑๒๔} Lanier, S. P., Promoting Moral and Conceptual Development in Rural Ablescents (Moral Development Rural Students Peer Facilitators), (Dissertation Abstracts International, 2003), p. 1680.

ร็อล^{๑๒๕} ได้วิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนจริยธรรมของนักศึกษาธุรกิจชั้นสูง ในระหว่างการพัฒนาทั้ง ๓ ระยะหรือขั้น คือ ขั้นการคาดหวัง ขั้นมีส่วนร่วมและขั้นแสดงพฤติกรรม เครื่องมือในการทดสอบ คือ แบบทดสอบวินิจฉัยปัญหา (Defining Issues Test DIT) และแบบวัด การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Participant Reasons Per Round) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมการทดสอบ DIT ได้รับคะแนนดีกกว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป และทั้งนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง มีการพัฒนาด้านจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลทำให้นักศึกษามีความประพฤติเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันระหว่างการทำกิจกรรม แต่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมทั้งก่อนและหลังจากการทำข้อสอบ DIT

ฟรีเซนต์ ฟอร์ต^{๑๒๖} ได้วิจัยเรื่องเจตคติและความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีระเบียบวินัยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติด้านวินัย สำหรับบุตรหลานของตนและต้องการให้ทางโรงเรียนแจ้งทางโทรศัพท์เป็นการเบื้องต้น เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือไม่เอาใจใส่ต่อการเรียน ยอมรับการลงโทษโดยการเขียนตีเป็นวิธีสุดท้าย ผู้ปกครองจำนวนเท่าๆ กัน ที่เห็นว่าควรมีหรือควรเลิกการลงโทษโดยวิธีนี้ การใช้อาวุธสุดโต่งสารระเหยและการแสดงความป่าเถื่อน จัดเป็นพฤติกรรมที่ประทุษร้ายอย่างร้ายแรง การแสดงพฤติกรรมหยาบคาย และการเล่นรุนแรงจัดเป็นความประพฤติที่ไม่ร้ายแรง

โอเดน^{๑๒๗} ได้วิจัยเรื่องความเชื่อและการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณลักษณะการศึกษาของครูประถมศึกษาในเขตเมือง โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ การวิเคราะห์จากเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความห่วงใยมากเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ได้แก่ ความรุนแรง ความโกรธที่ควบคุมไม่ได้ การขาดทักษะในการจัดการกับความขัดแย้ง คุณลักษณะและการขาดความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ครูทุกคนเห็นด้วยกับหลักสูตรคุณลักษณะการศึกษาที่สอนเกี่ยวกับคุณภาพของลักษณะ ได้แก่ ความเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจได้ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด ครูส่วนใหญ่เชื่อว่าคุณลักษณะการศึกษาสามารถลดพฤติกรรมความรุนแรงและสามารถช่วยนักเรียนให้จัดการกับความรุนแรงได้ ครูใหญ่พึงพอใจกับหลักสูตรนี้และเห็นว่าตนเองควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมรวมทั้งเห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

^{๑๒๕} Reall, M.J., The Relationship of Cognitive Moral Development Moral Reasoning and Moral Conduct of Business Students in a Competitive Environment, (Dissertation Abstracts International, 2003), p. 1860.

^{๑๒๖} Friesen, F.C., Survey of Parental Attitudes and Opinions Concerning Student Discipline in Saskatchewan Elementary Schools, (Dissertation Abstracts International, 2007), p. 642.

^{๑๒๗} Holden, G., A Qualitative Study of Character Education : Urban Elementary Teachers Perceptions of Their Beliefs and Practices, (Dissertation Abstracts International, 2001), p. 64.

โบนาวิตซ์^{๑๒๘} ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาบังคับสำหรับนักศึกษาทุกคน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์ มีระดับการพัฒนาจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับผลการเรียนเท่ากันแต่ยังไม่ได้เรียนรายวิชานี้ นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ซึ่งเรียนรายวิชาจริยศาสตร์กับนักเรียนชั้นปีที่ ๓ ที่ไม่เรียนรายวิชานี้ คะแนนจริยธรรมแตกต่างกันและนักศึกษาที่เรียนชั้นต่ำกว่า และเรียนรายวิชานี้มีการพัฒนาด้านจริยธรรมได้ดีกว่านักศึกษาที่เรียนวิชาอื่น แต่ยังไม่ได้เรียนรายวิชาจริยศาสตร์มีผลดีต่อการพัฒนาด้านจริยธรรมของนักศึกษามากกว่าการเรียนรายวิชาในกลุ่มการศึกษาทั่วไป นักศึกษาชายที่เรียนวิชาจริยศาสตร์มีคะแนนไม่เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนเท่านักศึกษาชายสาขาอื่นแตกต่างกัน มีคะแนนจริยธรรมแตกต่างกัน ส่วนนักศึกษาหญิงมีระดับการพัฒนาจริยธรรมเพิ่มขึ้น หลักจากเรียนรายวิชานี้ แต่นักศึกษาหญิงที่เรียนสาขาวิชาเอกต่างกันมีการพัฒนาจริยธรรมหลังจากเรียนแล้วไม่แตกต่างกัน

เมนิทอฟฟ์^{๑๒๙} ได้วิจัยเรื่องเปรียบเทียบพัฒนาการทางจริยธรรมของนักเรียนชาวยิวในลอสแอนเจลิสที่เรียนในโรงเรียนสอนศาสนาของชาวยิว โดยแบ่งเป็นโรงเรียนสอนศาสนาวันอาทิตย์ (Sunday School) โรงเรียนสอนศาสนาฮีบรู (Hebrew School) และโรงเรียนสอนศาสนา (All-day School) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย-หญิงชาวยิวเกรด ๔-๖ จำนวน ๑๕๒ คน ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการของนักเรียนขึ้นอยู่กับชนิดของโรงเรียน ระดับชั้นเรียน และเพศของนักเรียน นักเรียนที่มาจากโรงเรียนสอนศาสนาฮีบรู มีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่มาจากโรงเรียนสอนศาสนาวันอาทิตย์ และนักเรียนที่มาจากโรงเรียนสอนศาสนามีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงที่สุดในกลุ่ม ส่วนนักเรียนเกรด ๖ มีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่านักเรียนเกรด ๕ และนักเรียนเกรด ๕ มีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่านักเรียนเกรด ๔ นักเรียนหญิงมีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่านักเรียนชาย แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แวร์ชอร์^{๑๓๐} ได้วิจัยเรื่องเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กนักเรียนเกรด ๔ และ ๖ ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ๙๖ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า เพศและระดับชั้นไม่มีอิทธิพลต่อการใช้อธิบายเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ แต่องค์ประกอบที่น่าสนใจคือ กลุ่มเพื่อนและอิทธิพลทางด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนอาจส่งเสริมให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นได้

^{๑๒๘} Bonawitz, M.F., Analysis and Comparison of the Moral Development of Student Requirde to Graduate with an Ethics Course, (Dissertation Abstracts International, 2002), p. 1433.

^{๑๒๙} Menitoff, M.N., A Comparison Study of Moral Development in Jewish Religious School Seeing, (Dissertation Abstracts International, 2007), p. 3396.

^{๑๓๐} Warshow, R., Moral Reasoning of Children in Fourth and Sixth Grades in Two Different Education Environment, (Dissertation Abstracts International, 2008), p. 2451.

สตีเวน^{๑๓๑} ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนผลการวิจัยพบว่า การที่จะวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนนั้นควรจะมีการพัฒนาด้านนโยบายและกฎต่างๆ ให้มีการวิจัยปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายให้ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การทำให้เกิดความไว้วางใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานและจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วย

วอลลิน^{๑๓๒} ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของนักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนไม่ปกติ ในโรงเรียนที่ได้รับการฝึกฝนทางศาสนา กับโรงเรียนที่ไม่มีการสอนศาสนา ในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชายวัย ๔๘ คน ที่มาจากครอบครัวระดับกลางในเมืองนิวยอร์ก ซึ่งเรียนระดับจูเนียร์ไฮสคูลจากเกรด ๑-๗ แบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดออกเป็น ๔ กลุ่ม กลุ่มละ ๑๒ คน คือ นักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนไม่ปกติจากโรงเรียนราษฎร์ที่ไม่สอนศาสนาและจากโรงเรียนราษฎร์ที่สอนศาสนาของชาวยิว ผลการวิจัยพบว่า การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่มีการสอนศาสนาให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่มีการสอนศาสนาในโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกฝนทางศาสนาของชาวยิว มีผลต่อการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ไครน์^{๑๓๓} ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาแบบสหศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารร่วมคณะกันจะมีความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างกว้างขวาง ซึ่งประกอบด้วย งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน งานความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดการในโรงเรียน งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียนและการบริการนักเรียน พบว่าการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนจะได้รับผลกระทบอย่างมากในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การหมุนเวียนบุคลากรและการกำหนดหน้าที่การบริหารร่วม

เบอร์น^{๑๓๔} ได้วิจัยเรื่อง “Maintenance and Custodial Programs of Catholic Secondary School in the United States” โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้บริหาร ๒๒๐ โรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อจะศึกษาโรงเรียนคาทอลิกขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนเกินกว่า ๕๐๐ คนขึ้นไปจะจัดโครงการซ่อมแซมโรงเรียนอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า มีข้อบกพร่อง คือ ขาดการจัดสรรงบประมาณ และการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร โรงเรียนทุกแห่งควรจัดสรรงบประมาณให้เป็นเปอร์เซ็นต์

^{๑๓๑} Steven, L.T., The development of school-community relations plan for a small rural school district, (Dissertation Abstracts International, 2003), p. 1951.

^{๑๓๒} Wallin, G. J., Learning Disabilities, Religious Training and Moral Judgement of Junior High School Boy, (Dissertation Abstracts International, 2003), pp. 1450-1451.

^{๑๓๓} Cairns, S.C., Administrative staffing patterns in comprehensive high schools, (Dissertation Abstracts International, 2007), p. 2775.

^{๑๓๔} Vincent L. Burn, “Maintenance and Custodial Programs of Catholic Secondary School in the United States”, (Dissertation Abstracts International, 2007), p. 66.

คงที่ โดยวิธีการแก้ไขการจัดสรรงบประมาณและการเงินของโรงเรียน คือ ๑) ให้มีมาตรการการจัดทำงบประมาณการเงินของโรงเรียนทั้งแผนระยะยาว และระยะสั้นประจำปี ๒) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้งการตรวจบัญชีโรงเรียนด้วย และ ๓) ควรมีการจัดสรรงบประมาณเป็นพิเศษ เพื่อรายจ่ายฉุกเฉินเป็นจำนวน ๒% ของรายได้

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผลการวิจัยตามแนวทางการดำเนินงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดการ ซึ่งพบว่ายังมีผู้ให้ความสนใจทำการศึกษาหรือทำการวิจัยน้อยมาก ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางพุทธธรรม ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งประโยชน์เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนด ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมเพื่อจะได้ทราบรูปแบบ และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมแล้วสามารถกำหนดให้เป็นศูนย์บ่มเพาะคนดีทั้งมวลที่แตกต่างไปจากรูปแบบการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยทั่วไป และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีมีคุณภาพต่อไป

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้นซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วนำมาประมวลสรุปได้ดัง ตารางที่ ๒.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทวงศ์ดี ปักโคทานัง, (การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอกะลา จังหวัดมหาสารคาม, ๒๕๕๗)	ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
พิพัฒน์ หมดเสม, (แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลา จังหวัดกระบี่, ๒๕๕๖)	เกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก ด้านการบริการอาหารสะอาดและปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
สุสดี ศรีเพ็ญ, (สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างิ้ว อำเภอนาทม จังหวัดพิจิตร, ๒๕๕๗)	ด้านที่มีสภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก
พุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กิตติ กรทอง, (การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ, ๒๕๕๓)	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
ขวัญชนก กุลชะโมรินทร์, (การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์, ๒๕๕๗)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตั้งงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและจัดสรรครูผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
ปิยะธิดา ขจรชัยกุล, (การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวคิดทฤษฎีสุกัมา, ๒๕๕๗)	การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยควรใช้การเสริมแรงด้วยการพูดชมเชย และจัดกิจกรรมโดยการเล่น
ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, (รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของป.อ.ปยุตโต, ๒๕๕๗)	ประชาชนหรือสังคมที่มีการกระตุ้นกระบวนการในการฝึกสมาธิมากกว่าที่อื่นๆ ทำให้ประชาชนที่นั่นมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมกันในสังคมได้มากกว่าที่อื่นๆ
ทรงพล โสภณ, (การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันราชภัฏ, ๒๕๕๖)	ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ทีมคนจากรายมีความพึงพอใจในงาน
ฉัตรชัย ธรรมครบุรี, (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน, ๒๕๕๗)	โรงเรียนได้ให้การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย และงานทั้ง ๔ ฝ่าย ถูกกำกับด้วยระเบียบทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
บุษกร วัฒนบุตร, (“การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรมหาชน”, ๒๕๕๕)	ตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธี คือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา
ฉาน ตรกรวิจารณ์, (“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, ๒๕๕๐)	การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก
พุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Hudspetk, (Organizational Culture in Selected Western Australian Sport Organization, 2008)	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอายุ มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยในการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และการเข้าศึกษาในวิทยาลัย
Judith Anne Murray, (Management development in ethnocentric multinational Corporation, 2007)	ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยและการวางแผนในการศึกษา
Blanks, E.B, (A model job description for the personae administrator position in north Carolina Public school System, 2001)	การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งบุคลากร
Christy, D., (Planned change for personae development : Strategies planning and the CSPD Mid-South Regional Resource Center, 2001)	การบริหารงานบุคลากรต้องมีการนำผู้มีทักษะความชำนาญในการบริหารงานบุคลากรมาบริหารและต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี
Wayne, B.E, (Perception of elementary school concerning their role in supervision, 2000)	ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะนำ งานบริหารและวิชาการและงานนิเทศภายใน
Agthe, L, (Measuring educational achievement, 2000)	งานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน
James Michael Hilton, (The Relationship Between the Level of Moral Judgment of Highs School Student and Their Levels of Interpersonal Trust, Socioeconomic Status, and Intelligence, 2008)	การเรียนการสอนที่สามารถเน้นได้คือ ความซื่อสัตย์ ความนับถือผู้อื่น ความสามัคคีและความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก
พุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Bridges, M.T., Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision, 2002)	โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
Bult, M., (What do Superintendents do to Turn Vision into Action a Biography of Pragmatic Visionaries, 2003)	ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
Calvin, O.R. (Teacher Perceptions Concerning their Role and the Efficacy of Moral Education in Public Elementary Schools, 2003)	ครูที่มีความเคร่งครัดทางศาสนาต่ำจะมีการหลีกเลี่ยงต่อการสอนจริยธรรมในห้องเรียน
Lanier, S. P. (Promoting Moral and Conceptual Development in Rural Ablescents (Moral Development Rural Students Peer Facilitators), 2003)	เด็กนักเรียนในชนบทได้รับการอบรมให้คิดและปฏิบัติตามต่อๆ กันมาซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมในยุคโลกาภิวัตน์
Reall,M.J., (The Relationship of Cognitive Moral Development Moral Reasoning and Moral Conduct of Business Students in a Competitive Environment, 2003)	นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง มีการพัฒนาด้านจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน
Friesen, F.C., (Survey of Parental Attitudes and Opinions Concerning Student Discipline in Saskatchewan Elementary Schools, 2007)	ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติการณ์ส่งเสริมด้านวินัย

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก
พุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Holden, G., (A Qualitative Study of Character Education : Urban Elementary Teachers Perceptions of Their Beliefs and Practices, 2001)	ครูส่วนใหญ่เชื่อว่าคุณลักษณะการศึกษาที่ดีสามารถลดพฤติกรรมความรุนแรงและสามารถช่วยนักเรียนให้จัดการกับความรุนแรงได้
Bonawitz, M.F., (Analysis and Comparison of the Moral Development of Student Requirde to Graduate with an Ethics Course, 2002)	นักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์ มีระดับการพัฒนาจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับผลการเรียนเท่ากัน แต่ยังไม่ได้เรียนรายวิชานี้
Menitoff, M.N., (A Comparison Study of Moral Development in Jewish Religious School Seeing, 2007)	พัฒนาการของนักเรียนขึ้นอยู่กับชนิดของโรงเรียน ระดับชั้นเรียน และเพศของนักเรียน
Warshow, R., (Moral Reasoning of Children in Fourth and Sixth Grades in Two Different Education Environment, 2008)	กลุ่มเพื่อนและอิทธิพลทางด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน อาจส่งเสริมให้นักเรียนใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นได้
Steven, L.T., (The development of school-community relations plan for a small rural school district, 2003)	การที่จะวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนนั้นควรจะมีการพัฒนาด้านนโยบายและกฎต่างๆ
Wallin, G. J., (Learning Disabilities, Religious Training and Moral Judgement of Junior High School Boy, 2003)	นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่มีการสอนศาสนาให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่มีการสอนศาสนาในโรงเรียน
Cairns, S.C., (Administrative staffing patterns in comprehensive high schools, 2007)	ผู้บริหารร่วมคณะกันจะมีความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างกว้างขวาง

ตารางที่ ๒.๕ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก
พุทธธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Ausbrooks, C., (Technology and the Changing Nature of School Administration, 2000)	ตัวการที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อระบบการบริหารโรงเรียนก็คือ เทคโนโลยี
Vincent L. Burn, (Maintenance and Custodial Programs of Catholic Secondary School in the United States, 2007)	โรงเรียนทุกแห่งควรจัดสรรงบประมาณให้เป็นเปอร์เซ็นต์คงที่

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทบทวนมาแล้ว สรุปสาระสำคัญได้ว่ารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมเป็นการบริหารจัดการด้านกายภาพ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต แนวคิดการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน แนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และแนวคิดการบริหารจัดการด้านการจัดการ ที่มุ่งให้เด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสบการณ์เรียนรู้ให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาภายใต้บรรยากาศการบริหารจัดการตามหลักพุทธธรรมสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการที่เป็นการออกแบบสภาพแวดล้อมในองค์กรตามอำนาจและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับบริหารหรือผู้บริหารจะใช้คำว่า การบริหาร ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะใช้คำว่า การจัดการ ซึ่งในประเด็นทฤษฎีการบริหารจัดการนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปในภาพรวมว่าประกอบไปด้วย “POLE” ซึ่งก็คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating)

แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สามารถสรุปได้ ๕ ด้าน ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารจัดการด้านกายภาพ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต แนวคิดการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน แนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และแนวคิดการบริหารจัดการด้านการจัดการ มีวัตถุประสงค์ให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปกครองครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของเลี้ยงดู การสร้างประสบการณ์ และส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธที่มีการดำเนินการด้านองค์ประกอบพื้นฐาน จำนวน ๕ ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดการ เช่นเดียวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีระบบการบริหารจัดการประกอบด้วย การเตรียมการ

การดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ การดำเนินการพัฒนาระบบไตรสิกขา การดูแลสนับสนุน ใกล้เคียง การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง การประเมินและเผยแพร่การดำเนินงาน

หลักการบริหารจัดการตามหลักพุทธธรรมผู้วิจัยได้สรุปเป็น ๓ ประเด็น คือ พฤติกรรม จิตใจ และความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ศีล สมาธิ และปัญญาตามหลักไตรสิกขา สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการในองค์กรให้มีรูปแบบการจัดการด้วยหลักพุทธธรรมที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล เหมาะแก่การจัดการในเรื่องของกฎระเบียบรวมไปถึงการแสดงออกทางกาย และวาจา สมาธิ เหมาะแก่การจัดการในเรื่องของจิตใจ คุณธรรมและการควบคุมตรวจสอบเพื่อหาความมุ่งหมายที่ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่วนปัญญา เหมาะแก่การจัดการในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหน้าที่นั้นๆ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรและสามารถนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยการเจริญอยู่ในอริยมรรคตามหลักไตรสิกขา

การนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการ “POLE” ซึ่งก็คือ การวางแผน (Planning) การจัดการ องค์กรและบุคลากร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สามารถสรุปได้ ๕ ด้าน ประกอบด้วย แนวคิดการ บริหารจัดการด้านกายภาพ แนวคิดการบริหารจัดการด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต แนวคิดการบริหาร จัดการด้านการเรียนการสอน แนวคิดการบริหารจัดการด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และแนวคิด การบริหารจัดการด้านการจัดการ และหลักพุทธธรรมผู้วิจัยได้สรุปเป็น ๓ ประเด็น คือ พฤติกรรม จิตใจ และความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ศีล สมาธิ และปัญญาตามหลักไตรสิกขามา สังเคราะห์ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งจัดว่าเป็นวิธีวิจัยเชิงบรรยายประเภทหนึ่งที่ใช้ ในการพยากรณ์ภาพในอนาคตที่แม่นยำค่อนข้างมีความถูกต้องและความตรงสูงเนื่องจาก ผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่าง เดียวเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ ๑๗ คนขึ้นไป โดยเก็บข้อมูล จำนวน ๓-๔ รอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ก็จะสามารถนำผล ที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมใน อนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้

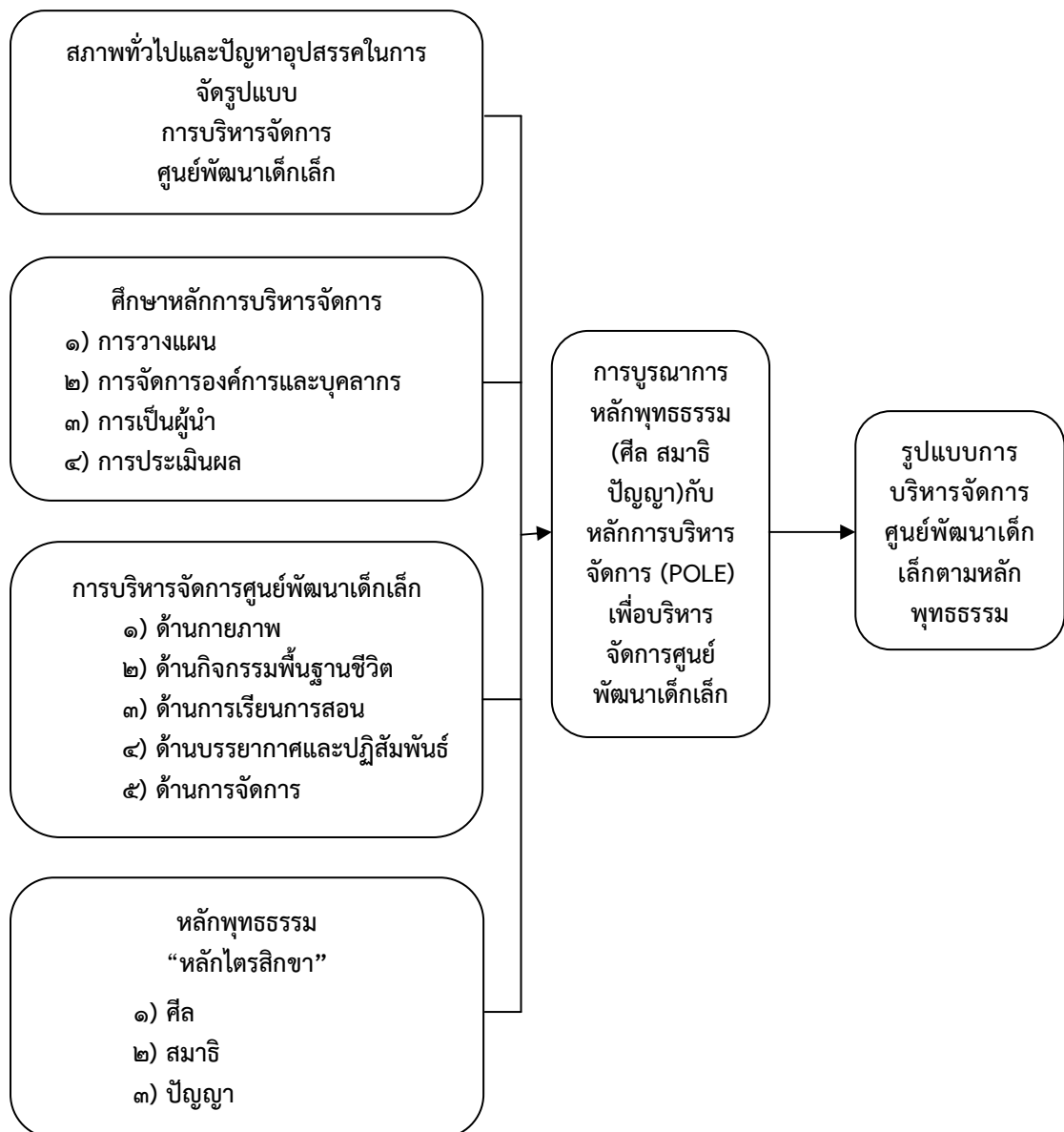
ทั้งนี้ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับรูปแบบการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผลการวิจัยตามแนวทางการ ดำเนินงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรม พื้นฐานชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดการ ซึ่งพบว่ายังมี ผู้ให้ความสนใจทำการศึกษา หรือทำการวิจัยน้อยมาก ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาด ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มุ่งประโยชน์เพื่อ พัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดไว้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธ ธรรม เพื่อจะได้ทราบรูปแบบพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม แล้วสามารถกำหนดให้เป็นศูนย์บ่มเพาะคนดีทั้งมวลที่แตกต่างไปจากรูปแบบการจัดการศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กโดยทั่วไป โดยนำหลักการบริหารจัดการ POSDCORB ของกูลิคที่มีการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหาร จึงได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์กับหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ภายใต้สภาพทั่วไป และปัญหาอุปสรรคตามสภาพปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีมีคุณภาพต่อไป

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมโดยนำหลักการบริหารจัดการ “POLE” ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) การเป็นผู้นำ (Leading) และการประเมินผล (Evaluating) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์กับหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ภายใต้สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคตามสภาพปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย