

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 1.1 ความหมายของเด็กเล็ก
- 1.2 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.3 การจัดการศึกษาปฐมวัยก่อนเอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.4 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีวงจร PDCA
- 2.2 หลักการสำคัญของวงจร PDCA
- 2.3 ประโยชน์ของวงจร PDCA
- 2.4 กระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามวงจร PDCA
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้วงจร PDCA

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
- 3.2 ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพ
- 3.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

- 4.1 ความหมายของปัจจัย
- 4.2 ลักษณะของปัจจัย
- 4.3 ประเภทของปัจจัย

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ 5 เทคนิคสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การศึกษาพหุกรณี (Multi-case Studies)

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis; CFA)

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การจัดการศึกษาแก่เด็กเล็กเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปี จะเป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาได้อย่างเต็มที่ หากไม่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมในช่วงนี้ อาจจะมีผลทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้าซึ่งจะกระทบต่อความเจริญเติบโตในอนาคต โดยเชื่อว่าการอบรมเลี้ยงดูในระยะปฐมวัยนั้น จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในอนาคต เด็กในช่วง 4-5 ปีแรกของชีวิต เป็นช่วงที่ความเจริญงอกงามทางด้านร่างกายและจิตใจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุด นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่ไวต่ออิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก (เขาวงกต, 2542ก, หน้า 13) ดังนั้น ในการจัดการศึกษาเด็กเล็ก จึงมีปรัชญาอยู่ที่การให้ความรัก ความอบอุ่น ที่มุ่งเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก การจัดการศึกษาเด็กอายุ 3-6 ปี เกิดวุฒิภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ ได้ง่ายขึ้น

### 1.1 ความหมายของเด็กเล็ก

จากการศึกษาความหมายของ “เด็กเล็ก” พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของเด็กเล็กไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 5) ให้ความหมายว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขณะที่สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2555, หน้า 48) ให้ความหมายว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 2 - 5 ปี ที่อยู่ในศูนย์เด็กเล็ก ขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอปานาเระ จังหวัดปัตตานี (2556, หน้า 1) กล่าวว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กวัยก่อนเรียนประถมศึกษา อายุระหว่าง

2 ปีครึ่ง – 5 ปี ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (2547, หน้า 1) กล่าวว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กวัยก่อนประถมศึกษา อายุระหว่าง 3 – 5 ปี อัมพร จันทราภรณ์กุล (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุ 1-6 ขวบ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เด็กเล็ก หมายถึง เด็กที่มีอายุระหว่าง 2-5 ปี ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นี้ เด็กเล็ก หมายถึง เด็กที่มีอายุระหว่าง 2-5 ปี ที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 1.2 ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนิยามศัพท์เฉพาะให้เข้าใจตรงกัน พบว่า มีหน่วยงานราชการและนักวิชาการได้ให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างหลากหลาย นำมาพอสังเขป ดังนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 3) ให้ความหมายว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอปานาเระ จังหวัดปัตตานี (2556, หน้า 1) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษแก่เด็กอายุระหว่าง 2 ปีครึ่งถึง 5 ปี ขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (2547, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปีและมีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา สำหรับศูนย์อนามัยที่ 6 ขนแก่น กรมอนามัย (2553, หน้า 6) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ให้บริการดูแลเด็กตั้งแต่อายุ 2-6 ปี ในช่วงเวลากลางวัน สังกัดเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าหน่วยงานและนักวิชาการให้ความหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปในแนวเดียวกัน โดยสรุปว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม

ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 1.3 การจัดการศึกษาปฐมวัยก่อนถ่ายโอนมาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยก่อนถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (ศิรินภา นามมณี, 2553, ออนไลน์)

1.3.1 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตามโครงสร้างเดิมก่อนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่) ได้ดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ดังนี้

1.3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กก่อนเกณฑ์ภาคบังคับกลุ่มอายุ 4-6 ปี โดยจัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้มีความพร้อมในการเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งในระยะแรกจัดเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรอนุบาล 2 ปีและหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี และในปีการศึกษา 2539 ได้ยกเลิกหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี และใช้หลักสูตรอนุบาล 2 ปี โดยรับเด็กที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 4 ปีขึ้นไป และกรณีที่โรงเรียนมีความพร้อมรวมทั้งชุมชนต้องการให้มีการจัดหลักสูตรอนุบาล 3 ปี โดยเริ่มรับเด็กอายุ 3 ปี จะต้องขออนุญาตจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

1.3.1.2 กรมการศาสนา จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียน โดยจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดให้พร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย ทั้งชายและหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปี จนถึงย่างเข้าปีที่ 6

1.3.1.3 กรมการฝึกหัดครู จัดการศึกษาระดับปฐมวัยในระบบโรงเรียนในโรงเรียนสาธิตของวิทยาลัยครู โดยจัดให้แก่เด็กอายุ 3-6 ปี ในหลักสูตรอนุบาล 3 ปี หลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นการแบ่งเบาภาระของอาจารย์และข้าราชการในวิทยาลัยครู รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกงานสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยครูวิชาเอกอนุบาล นอกจากนี้ยังเป็นที่ศึกษาเกี่ยวกับความเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก

1.3.1.4 กรมสามัญศึกษา มีกองการศึกษาพิเศษเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ เป็นการศึกษาสำหรับผู้ขาดโอกาสเนื่องจากความพิการทางด้านต่างๆ รวมทั้งการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล การจัดการศึกษา

จะจัดในลักษณะหลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา โดยใช้เกณฑ์การจัดของกรมสามัญศึกษา

1.3.1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จัดการศึกษาปฐมวัยในระบบโรงเรียน จัดให้แก่เด็กวัยก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับกลุ่มอายุ 3-5 ปี โดยจัดประสบการณ์ให้นักเรียนมีความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา เช่น โรงเรียนอนุบาลของเอกชนต่างๆ

1.3.2 กระทรวงมหาดไทย มีหน่วยงานที่จัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1.3.2.1 กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้แก่เด็กวัย 4-5 ปี หรือเด็กวัยก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา เพื่อพัฒนาการเตรียมความพร้อมทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมและความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษาต่อไป โดยจัดเป็น 2 หลักสูตรคือหลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี

1.3.2.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นผู้รับผิดชอบ จัดการศึกษาให้กับเด็กในท้องถิ่นห่างไกล 2 รูปแบบ คือ (1) จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนให้กับเด็กอายุ 3-6 ปี ในหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี มุ่งเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กยากจนห่างไกลการคมนาคม ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนโภชนาการที่ถูกต้อง และ (2) จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่เด็กอายุ 2-6 ปี ที่ไม่สามารถเข้าศึกษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนที่มีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนตั้งอยู่ จัดการศึกษาในรูปของสถานสงเคราะห์เด็กก่อนวัยเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

1.3.2.3 กรมประชาสงเคราะห์ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยใน 2 รูปแบบคือ (1) จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแก่เด็กอายุ 3-6 ปี ในโรงเรียนหมู่บ้านชาวไทยต่างวัฒนธรรมและสถานสงเคราะห์เด็ก เป็นการดูแลเด็กกำพร้าหรือเด็กถูกทอดทิ้ง โดยจัดเป็นหลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น (2) จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการให้การเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็กที่มีปัญหาด้านการเลี้ยงดูจากพ่อแม่และเด็กพิการ โดยจัดตั้งสถานสงเคราะห์เด็กก่อนให้การอุปการะเด็กชายหญิงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี หน่วยงานที่รับผิดชอบ 4 หน่วยงานคือ กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กองนิคมสร้างตนเอง กองสงเคราะห์ชาวเขา และกองบริการชุมชน

1.3.2.4 กรมการพัฒนาชุมชน มีกองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน เป็นผู้รับผิดชอบ จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาเด็กในชนบทตั้งแต่อายุแรกเกิดถึงอายุ 6 ปี โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 2 รูปแบบ คือ (1) การพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการโดยสนับสนุนให้ชุมชนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล/หมู่บ้านเพื่อรับเลี้ยงดูเด็กอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยจัดให้มีผู้ดูแลเด็กทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยงดูเด็ก และได้รับค่าตอบแทนจากกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ปกครอง และชุมชน ในอัตราส่วนผู้ดูแลเด็ก 1 คน ต่อเด็ก 20-25 คน และคณะกรรมการพัฒนาเด็กรับผิดชอบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายใต้การควบคุม ดูแลของกรมการหมู่บ้านและกรมการสภาตำบล (2) การพัฒนาเด็กนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานพัฒนาเด็กตั้งแรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่ขาดโอกาสเข้ารับการเลี้ยงดูในศูนย์ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมุ่งให้องค์กรท้องถิ่น อาสาสมัคร พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือบุคคลในครอบครัว เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม

1.3.3 กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน มีสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้เด็กที่มีอายุ 5 ปี (ก่อนเกณฑ์บังคับ 1 ปี) ได้รับการดูแลในการพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเด็กที่บิดามารดาฐานะยากจน ได้มีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยจัดเป็นหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี 2) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีสำนักพัฒนาชุมชนและสำนักอนามัย เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดบริการให้สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ณ ศูนย์บริการสาธารณสุข และศูนย์พัฒนาเด็กในชุมชนแออัด

1.3.4 กระทรวงสาธารณสุข มีกองโภชนาการ กรมอนามัย เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียน ได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพกาย และจิตใจของเด็กวัยก่อนเรียน รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้สมกับวัยเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ได้จัดตั้งศูนย์โภชนาการเด็กเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการในเด็กโดยรับเด็กอายุ 2-5 ปี

1.3.5 ทบวงมหาวิทยาลัย จัดการศึกษาระดับปฐมวัยในระบบโรงเรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย โดยจัดเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) จัดการศึกษาแก่เด็กอายุ 3-5 ปี ในรูปแบบของชั้นอนุบาลในโรงเรียนสาธิต และ 2) จัดการศึกษาแก่เด็กชั้นเตรียมประถมศึกษา หรือชั้นเด็กเล็ก ให้การศึกษาแก่เด็กอายุ 5-6 ปี ในรูปของชั้นเด็กเล็ก ใช้เวลาในการจัด 1 ปี

1.3.6 องค์การเอกชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในพัฒนาเด็กมากขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ซึ่งคณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้อนุมัติให้จัดตั้งสภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชนขึ้น ประกอบด้วยองค์การสมาชิก 50 องค์การ ได้แก่ มูลนิธิเด็ก มูลนิธิการพัฒนาเด็ก พิริยานุเคราะห์มูลนิธิ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัม มูลนิธิมิตรมวลเด็ก มูลนิธิสงเคราะห์เด็กของสภากาชาดไทย โสละมูลนิธิแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมสงเคราะห์เด็กกำพร้าแห่งประเทศไทย สหทัยมูลนิธิ มูลนิธิรাত্রาบำบัดเพื่อเด็กกำพร้า บ้านศรีธรรมราช โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ฯลฯ โดยมีเป้าหมายหลักในการทำงานเพื่อพัฒนาเด็กโดยเฉพาะเด็กที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ทั้งเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ เด็กเร่ร่อน เด็กถูกทารุณกรรม ถูกทอดทิ้ง เป็นต้น

1.3.7 องค์การระหว่างประเทศ ให้ความสนับสนุนด้านเงินทุน วิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เพื่อดำเนินการพัฒนาก่อนวัยเรียน

สรุปได้ว่า ก่อนถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายหน่วยงานที่ร่วมจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีจุดประสงค์ที่คล้ายคลึงกันคือการพัฒนาเด็กในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ส่วนกิจกรรมที่จัดในสถานเลี้ยงเด็กนั้นมีความแตกต่างกัน

## 1.4 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 1.4.1 อำนาจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีกฎหมายหลายฉบับที่ให้อำนาจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานกฎหมายมงคลธรรม, 2550, ออนไลน์)

1.4.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 และ พ.ศ.2553 ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหลายมาตรา สรุปได้ดังนี้

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ประสานส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย

และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะด้านการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.1.2 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 30) และแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภา พระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติส่วนที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการจัดการศึกษา ในเรื่องระยะเวลา และการดำเนินการไว้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก, หน้า 48, ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542, หน้า 5-6) มาตรา 16 กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

1.4.1.3 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 118 ตอนพิเศษ 4ง, 18 มกราคม 2544, หน้า 23-56) เพื่อกำหนดกรอบ แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีเป้าหมาย 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 11 กรกฎาคม 2551, ออนไลน์)

1) ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 30 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมให้ดำเนินการภายใน 4 ปี สำหรับที่ยังไม่พร้อมภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการภายใน 10 ปี

2) กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับอำนาจและหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปี 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และในปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุน



เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

5) ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่

จากแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (สัมฤทธิ์ เนตรประไพ, 2548, หน้า 21-23)

1) กระทรวงมหาดไทย ให้ถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมพัฒนาชุมชนให้กับเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ.2545

2) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (อนุบาลอายุ 4-6 ปี) และการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทเมื่อผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม ซึ่งได้มีการถ่ายโอนโครงการที่เกี่ยวข้องเริ่มในปี พ.ศ.2544 ดังนี้

(1) โครงการถ่ายโอนกิจกรรมการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา (วัสดุการศึกษา) ให้กับเทศบาล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ องค์การบริหารส่วนตำบล (ถ้ามี)

(2) โครงการถ่ายโอนกิจกรรมอาหารเสริม (นม) และโครงการอาหารกลางวัน ให้กับเทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

3) กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ให้ถ่ายโอนศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในปี พ.ศ.2545 พร้อมทั้งถ่ายโอนโครงการกิจกรรมอาหารเสริม (นม) ในปี พ.ศ.2544 ให้กับเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

4) กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) เมื่อผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม และให้ถ่ายโอนงานการศึกษาพิเศษ ผ่านโครงการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเด็กพัฒนาการศึกษาพิเศษ โครงการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

งานจัดการศึกษาสงเคราะห์ งานดำเนินการศึกษาพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยถ่ายโอนเงินอุดหนุนค่าอาหารเสริม (นม) ให้ทุกโครงการ

5) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายลดภาระการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีการศึกษา 2544 โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (ศิรินนภา นามมณี, 2555, ออนไลน์)

(1) โรงเรียนในสังกัดจะไม่จัดอนุบาล 3 ขวบ

(2) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสนับสนุนด้านวิชาการและมาตรฐานคุณภาพ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการอนุบาล 3 ขวบ ซึ่งในการดำเนินงานได้ประสานงานกับกระทรวงมหาดไทย และแจ้งให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการตามนโยบาย โดยให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

(2.1) ด้านอาคารสถานที่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนอาคารสถานที่ในการจัดอนุบาล 3 ขวบและประสงค์จะขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา พ.ศ. 2539

(2.2) ด้านครูอัตราจ้างหรือครูที่ทำการสอนอนุบาล 3 ขวบ (เดิม) ในระหว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถจ้างครูผู้สอนอื่นมาทดแทนได้ ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือ ดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2544 ไปตามเดิมก่อน

(2.3) ด้านวิชาการ ให้สถานศึกษาสนับสนุนด้านวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการเป็นห้องเรียนต้นแบบและสนับสนุนเอกสารสื่อต่างๆ นอกจากนั้นยังได้เตรียมการถ่ายโอนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (อนุบาล 3 ขวบ) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ระยะเวลาการถ่ายโอนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ที่ตั้งอยู่ โดยให้ท้องถิ่นดำเนินการเองหรือท้องถิ่นร่วมกัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 ดังนี้

ระยะที่ 1 เริ่มถ่ายโอนในงบประมาณแรก (พ.ศ.2544) ให้จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการศึกษาระดับจังหวัดแล้วจึงถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลเมือง เทศบาล

ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 1-2 ตามระยะเวลาจนถึงปีที่ 5 (พ.ศ.2549) โดยมีเงื่อนไขว่าสภาพท้องถิ่นใดยังไม่พร้อมให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแทน

ระยะที่ 2 เริ่มภายในงบประมาณ พ.ศ.2547-2553 ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3-5 และเทศบาลตำบลโดยมีการภายในตั้งแต่ปีที่ 4 ถึงปีที่ 10 ในงบประมาณ 2544 องค์การบริหารส่วนตำบลเริ่มมีบทบาทในด้านการจัดการศึกษามากขึ้น โดยเป็นผู้จัดซื้อตามโครงการภายในกิจกรรมอาหารเสริม(นม) ให้กับนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทุกคน ๆ ละ 5 บาทต่อวัน รวม 200 วันต่อปี และนอกจากนี้ยังได้ดำเนินโครงการภายในกิจกรรมอาหารกลางวันโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดซื้อจัดจ้างให้โรงเรียน ซึ่งจัดสรรงบประมาณในร้อยละ 30 ของนักเรียนระดับก่อนประถมและประถมศึกษา คนละ 6 บาท รวม 200 วันต่อปี และยังรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (3ขวบ) จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีนโยบายจะไม่จัดการศึกษาในระดับนี้อีกด้วย (ประกาศพรณ ไชยวงษ์, 2544, หน้า 16)

1.4.2 ภารกิจจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องดำเนินการดังนี้

1.4.2.1 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จัดทำสำมะโนนักเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดในเขตบริการ รวบรวมจำนวนนักเรียนพร้อมรายชื่อเพื่อติดตามใหม่มาเรียนเพื่อให้สามารถบริการได้อย่างทั่วถึง

1.4.2.2 การขออนุญาตเปิดทำการสอน ในกรณีเปิดชั้นเรียนใหม่/เพิ่มห้องเรียนและเพิ่มจำนวนนักเรียนในห้อง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.4.2.3 การวางแผนรับเด็กเข้าเรียน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดวันรับสมัคร 2) กำหนดคุณสมบัติของเด็กที่จะเข้าเรียน 3) หลักฐานการสมัคร 4) การคัดเลือก (ถ้ามี) 5) การมอบตัว และ 6) การปฐมนิเทศ

1.4.2.4 ดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.2.5 จัดทำแผน/โครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4.2.6 จัดครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเขาทำการสอน

1.4.2.7 ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่วัยรุ่นและเด็กในด้านการเข้าประชุม อบรม สัมมนา จัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อให้เพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และจัดประสบการณ์ได้

1.4.2.8 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริม พัฒนาการของเด็ก

1.4.2.9 จัดบริการในด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ดานโภชนาการและความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.4.2.10 จัดให้มีการปฐมนิเทศ การประชาสัมพันธ์และการให้ความ รวมือซึ่งกันและกันระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาเด็กและการพัฒนา การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้บรรลุเป้าหมาย

1.4.2.11 บริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ และสนองความต้องการในการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.4.2.12 ติดตามประสานงานกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับที่สูงขึ้นไป

1.4.2.13 นิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน จากภารกิจการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องดำเนินการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จัดทำสำมะโนนักเรียน การขอ อนุญาต เปิดทำการสอนหรือเพิ่มห้องเรียน การวางแผนรับเด็กเข้าเรียน การดำเนินงาน ตามนโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนโครงการบริการด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย การปฐมนิเทศและประชาสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง การจัดงบประมาณให้เพียงพอ การประสานงานกับศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยอื่นๆ และการจัด การนิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผล

#### 1.4.3 รูปแบบและหลักเกณฑ์การจัดการศึกษาปฐมวัย

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2549ก, หน้า 12-13) กล่าวถึง รูปแบบและหลักเกณฑ์การจัดการศึกษาปฐมวัย ไว่ดังนี้

1.4.3.1 รูปแบบ มี 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ปี ปฐมวัยหลักสูตร 1 ปี เด็กที่เขาเรียนต้องมีอายุ 4 ปีบริบูรณ์ถึง 5 ปี หรือมีอายุก่อนเกณฑ์ภาคบังคับ 1 ปี

รูปแบบที่ 2 ปี ปฐมวัยหลักสูตร 2 ปี ประกอบด้วยชั้นอนุบาล ปที่ 1 และชั้นอนุบาล ปที่ 2 เด็กที่เขาเรียนชั้นอนุบาลปที่ 1 ต้องมีอายุ 4 ปีบริบูรณ์ถึง 5 ปี

รูปแบบที่ 3 ปี ปฐมวัยหลักสูตร 3 ปี ประกอบด้วยชั้นอนุบาล

3 ขวบ ชั้นอนุบาลปีที่ 1 และชั้นอนุบาลปีที่ 2 เด็กที่เข้าเรียนอนุบาล 3 ขวบ ต้องมีอายุ 3 ปี บริบูรณ์

#### 1.4.3.2 หลักเกณฑ์

1) การเปิดชั้นปฐมวัยหลักสูตร 1 ปี และเปิดชั้นปฐมวัยหลักสูตร 2 ปี จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) การนับอายุให้นับถึงวันเปิดเรียนภาคเรียนที่ 1
- (2) จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน ควรจะมีจำนวน 5-30 คน กรณีน้อยกว่า 15 คนให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (3) มีจำนวนครูเพียงพอ มีความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กโดยมีวุฒิทางอนุบาลศึกษา/ปฐมวัย หรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย
- (4) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย
- (5) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพร้อมที่จะเปิดชั้นเรียนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) การเปิดปฐมวัยหลักสูตร 3 ปี มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนจะต้องมีไม่น้อยกว่า 5 คน และไม่เกิน 20 คน
- (2) นักเรียนมีอายุ 3 ปีบริบูรณ์โดยนับวันเปิดภาคเรียนที่ 1
- (3) มีครูเพียงพอและดูแลเด็กมีประสบการณ์ในการสอนเด็กปฐมวัยมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี
- (4) มีครูพี่เลี้ยงช่วยครูดูแลเด็ก 1 คนต่อห้อง ในกรณีที่นักเรียน 10 คนขึ้นไปดูแลเด็กต้องมีอายุ 15 ปีบริบูรณ์ มีพื้นความรู้ขั้นต่ำชั้น ม.3 ขึ้นไปหรือเทียบเท่า และผ่านการอบรมตามหลักสูตรดูแลเด็ก มีสุขภาพแข็งแรง มีจิตใจที่อ่อนโยน ผ่านการตรวจสุขภาพก่อนปฏิบัติงานเป็นพี่เลี้ยงดูแลเด็ก ไตแก เอ็กซเรย์ปอด ตรวจพยาธิลำไส้ ตรวจเลือดซีฟิสิส ภูมิคุ้มกันบกพร่อง (HIV) ไวรัสตับอักเสบบี (HB) เป็นต้น
- (5) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย
- (6) ผูกครองและชุมชนมีความต้องการและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับนี้ทุกด้าน

จากรูปแบบและหลักเกณฑ์การจัดการศึกษาปฐมวัยดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยจัดได้ 3 รูปแบบ ได้แก่หลักสูตร 1 ปี หลักสูตร 2 ปี และหลักสูตร 3 ปี โดยมีหลักเกณฑ์นัยอายุ คือ ให้นับอายุถึงวันเปิดภาคเรียนที่ 1

#### 1.4.4 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ มาดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเองถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 40 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ.2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่งมาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน ต่อมาในปี พ.ศ.2553 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่ามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นใน ปี พ.ศ.2547 นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหา หลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่าย

การพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 4-69) ในปัจจุบัน การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ.2553 เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 1. ด้านการบริหารงาน

##### 1.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการ รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการ ไม่น้อยกว่า 20 คน

1.1.2 จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขอความเห็นของสภาท้องถิ่น

1.1.3 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.4 จัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ สำรวจสำมะโนประชากร เด็กเล็กอายุ 2-5 ปี แผนรับนักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณ เป็นต้น

1.1.5 จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.6 รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### 1.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

1.2.2 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.2.3 จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.4 จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.5 รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่นทราบ

### 1.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.3.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

1.3.2 นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.3.3 จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

1.3.4 รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

### 1.4 การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1.4.1 ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษา ในวันที่ 16 พฤษภาคม และสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน และปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

1.4.1.1 ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 16 พฤษภาคม  
วันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม



1.4.1.2 ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 1 พฤศจิกายน  
วันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายน ของปีถัดไป

หมายเหตุ 1) หากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการ  
ให้เปิดเรียนในวันทำการถัดไป

2) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิด  
ภาคเรียนแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ตาม ข้อ 1.4.1.1 สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ  
ของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

3) การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้ การเปิดและปิด  
ภาคเรียน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นประกาศ

#### 1.4.2 การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่

1.4.2.1 อาหารกลางวัน

1.4.2.2 อาหารว่าง

1.4.2.3 เครื่องนอน

1.4.2.4 อาหารเสริม (นม)

1.4.2.5 วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์

1.4.2.6 การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากร

ทางการแพทย์และสาธารณสุข

1.4.2.7 บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ  
พร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

1.4.3 การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริม  
พัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น  
หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.4 จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก  
มีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสม  
ตามวัย ศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1.4.5 กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา  
ฝึกอบรม จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน  
หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ

ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

1.4.6 ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ

1.4.5 ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่างๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

1.5 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

1.5.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

1.5.2 ผู้นำทางศาสนา

1.5.3 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5.4 ผู้แทนชุมชน

1.5.5 ผู้แทนผู้ประกอบการ

1.5.6 ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ มีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มิถุนายนหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

## 2. ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้จ่าย ดังนี้

2.1.1 ค่าอาหารเสริม (นม)

2.1.2 ค่าอาหารกลางวัน

2.1.3 ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร

2.1.4 เงินประกันสังคม ของบุคลากร

2.1.5 ค่าวัสดุการศึกษา

2.1.6 ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล

2.1.7 ทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1.8 อื่นๆ

โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.2.3 จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

2.2.4 จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

2.2.5 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ

2.2.6 จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆ เพื่อการรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียน วัสดุ อุปกรณ์การเรียน วัสดุพัฒนาเด็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้แทนเป็นประธาน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข และผู้แทนผู้ปกครองในจำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ

2.4.2 แจ้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำรวจความต้องการในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยให้คำนึงถึงความปลอดภัย ประโยชน์ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเล็กแต่ละวัย

2.4.3 ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.4 จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

2.4.5 ดำเนินการเบิกจ่ายสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน ที่ได้มาให้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

## 2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบ ดังต่อไปนี้

2.5.1 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2543

2.5.2 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548

2.5.3 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551

2.5.4 ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

## 3. การบริหารงานบุคคล

### 3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ

3.1.1 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดคณะกรรมการดำเนินการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพประกอบด้วย

3.1.1.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

3.1.1.2 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เป็นกรรมการ

3.1.1.3 หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

3.1.1.4 ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้แก่

1) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/10297  
ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547

2) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.5/ว 85  
ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2550

3) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 1469  
ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551

### 3.1.2 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.1.2.1 ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1  
อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู: นักเรียน) 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป  
ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน

3.1.2.2 สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและตำแหน่งอื่น ขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการ  
คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.2.3 การปรับสภาพพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยครู-  
ผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท 0893.4/ว 80 ลงวันที่ 10 มกราคม 2550 และหนังสือ  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 846 ลงวันที่ 22 เมษายน 2551

### 3.2 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ที่ มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น ที่ มท 893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ และ  
สวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตาม  
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่จะต่อสัญญาจ้างของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรก กล่าวคือ เมื่อสัญญาจ้างใกล้จะสิ้นสุดลง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้น หากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้นั้นต่อไป เพื่อให้การบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3.5 การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงาน การนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## 4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภท ดังนี้

4.1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

4.1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา

### 4.2 การบริหารจัดการ

4.2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาในศาสนสถาน ตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นร 0107/ว 20522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551 ดังนี้

4.2.2.1 กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 1 ที่มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.2.2 กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 2 และ 3 ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทั้งในด้านการบริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และวิชาการ

#### มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา



เทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ตามประกาศคณะกรรมการกลางดังกล่าว ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กในปัจจุบัน มีสถานภาพเป็นพนักงานเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด แต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ไปก่อน มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ จึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

##### 1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ / พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอก อนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

1.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

1.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการระบบการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล
- 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง
- 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2. ครูผู้ดูแลเด็ก

2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ / พนักงานครูส่วนท้องถิ่น  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

2.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

2.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย
- 3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

- 7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน
- 10) จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน
- 11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองชุมชน

13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน

- 14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

- 15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน
- 16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ
- 17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 4. พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

- 4.1 ธุรการ/การเงิน/พัสดุ
- 4.2 ผู้ประกอบอาหาร
- 4.3 ภารโรง
- 4.4 ยามรักษาความปลอดภัย
- 4.5 พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า

จำเป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก

- 2) ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 4) ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

#### 1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน

2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู

3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

- 4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
  - 5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
  - 6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ
  - 2) สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบเลิก และดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 3) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
  - 4) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 5) จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม
  - 7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
  - 9) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือนวัตกรรม วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
  - 10) นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้น ในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

#### 1. ด้านอาคารสถานที่

##### 1.1 ที่ตั้ง

1.1.1 สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ อาจเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม

1.1.2 ไม่ควรอยู่ใกล้ถนนหรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย

1.1.3 พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง

1.2 จำนวนชั้นของอาคาร อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดาน ไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

1.3 ทางเข้า-ออกตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

1.4 ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อย

กว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้น และหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลม และแสงสว่าง

1.5 บันได ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นตอนมีลูกกรง และราวบันไดมีขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรง บันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

1.6 พื้นที่ใช้สอยภายใน ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาดปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลาและปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ โดยมีแนวทางดังนี้

1.6.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คนโดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

1.6.1.1 จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดภัย ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

1.6.1.2 อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด นำไปขัดฝุ่น ตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.6.1.3 ที่นอน ผ้าปูที่นอน หมอน ปลอกหมอน ผ้าห่ม มีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคนทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ด้วยการซัก หรือผึ่งแดด เพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรค

1.6.1.4 ตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่างๆ มารบกวน ในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

1.6.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตุ๊กตา ไม้ขีด เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับผนังหรือพื้นอย่างมั่นคง



1.6.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหารเช้า ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหารเช้า ต้องทำความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีสภาพแข็งแรง และใช้งานได้ดี

1.6.4 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจาก บริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนี้

1.6.4.1 สถานที่เตรียมปรุงอาหาร สะอาด เป็นระเบียบ และการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภค ต้องมีการปกปิด

1.6.4.2 มีการระบายอากาศดี ไม่มีกลิ่นคาวหรือเหม็น

1.6.4.3 มีความปลอดภัยสำหรับเด็ก เช่น มีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้ จากมีด ของมีคม ถังแก๊ส เป็นต้น

1.6.4.4 โต๊ะเตรียมปรุงอาหารมีสภาพดี สะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

1.6.4.5 ภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัย เช่น สแตนเลส อลูมิเนียม เมลามีนสีขาวหรือสีอ่อน ไม่แตกง่าย หรือมีความคม

1.6.4.6 ที่ล้างภาชนะ ควรใช้อย่างที่มีก๊อกน้ำหรือ ท่อระบายน้ำ ถ้าใช้กะละมังต้องมี 3 ใบ วางสูงจากพื้น อย่างน้อย 60 เซนติเมตร และบริเวณที่ล้างจะต้องมีการระบายน้ำได้ดี ไม่เฉอะแฉะ

1.6.4.7 ล้างภาชนะ อุปกรณ์ด้วยน้ำยาล้างภาชนะ และน้ำสะอาดอีก 2 ครั้ง หรือล้างด้วยน้ำไหล

1.6.4.8 ภาชนะ อุปกรณ์ เมื่อล้างเสร็จแล้วต้องคว่ำให้แห้ง ห้ามขีดวางในตะแกรงโปร่งสะอาด สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

1.6.4.9 เขียง มีด ต้องอยู่ในสภาพดี สะอาด แยกใช้ตามประเภทของอาหาร ได้แก่ ผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์สุก เนื้อสัตว์ดิบ มีเขียงแยกใช้ตามประเภทอาหาร อย่างน้อย 3 อัน และควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

1.6.5 ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องกันที่จำเป็น และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ต้องจัดให้มี

ที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.6.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดระดับความสูง

1.6.7 ห้องส้วม สำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 12 คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจและมีส่วนสูงที่สามารถเห็นเด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.8 ห้องอเนกประสงค์สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหารหรือการนอน คำนึงถึงความสะอาดและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.00 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.6.9 การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

## 2. ด้านสิ่งแวดล้อม

### 2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่่าเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

2.1.2 เสียง เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม

2.1.3 การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศที่เหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

## 2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตาราง ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้งเป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ ควรปรับใช้ในพื้นที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัด หรือในสวนสาธารณะ ในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นพิเศษ เป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีลูกกรงกั้นเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

## 2.3 ด้านความปลอดภัย

### 2.3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

2.3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

2.3.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่องต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และถังดับเพลิง ติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร

2.3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดครอบเพื่อป้องกันไม่让孩子เล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

2.3.1.4 หลีกเลียงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือแหลมคมหากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหลี่ยมคม

2.3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

2.3.1.6 จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก วัสดุกันลื่นที่ใช้ในห้องน้ำ-ห้องส้วม ต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ

2.3.1.7 ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

2.3.1.8 มีระบบการล็อกประตูในการเข้า-ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่ เปิด-ปิดได้ ควรมิกริงสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัวและที่ประกอบอาหาร ควรมิกริงประตูเปิด-ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

2.3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

2.3.1.10 มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก สำหรับสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

## 2.3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

2.3.2.2 บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

2.3.2.3 มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขันหรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลประจำไว้

2.3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก

2.3.2.5 มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็ก อย่างเป็นระบบ

2.3.2.6 มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือโดยด่วน

#### มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการ เด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)
- 2) เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย
- 3) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ
- 4) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น
- 5) เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น

#### 4.1 หลักสูตรการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังต่อไปนี้

##### 4.1.1 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบท สังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

##### 4.1.2 หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู

หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่ปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้

4.1.2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

4.1.2.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

4.1.2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

4.1.2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

4.1.2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

4.1.3 การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

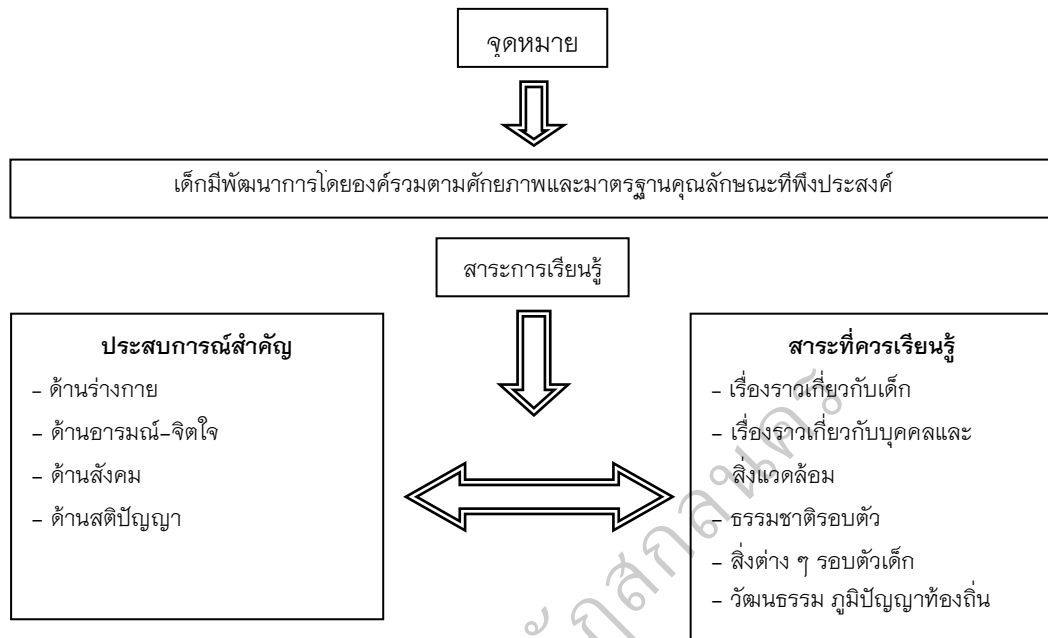
4.1.3.1 หลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นมาจากการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น โดยการศึกษาเอกสารท้องถิ่นและงานวิจัย มาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน รายละเอียดตามภาพประกอบ 2

หลักการ



อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับผู้ใกล้ชิด (หัวหน้าศูนย์/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ปกครอง/ชุมชน)

ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน	เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็ก	กิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น	มีชีวิตประจำวันที่มีคุณภาพ	ร่วมมือกันระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา
-------------------------	---	----------------------------	----------------------------	--



ภาพประกอบ 2 หลักการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ที่มา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 29)

#### 4.1.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย

##### 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 ปี

- (1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- (2) ใช้วัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
- (3) มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน แสดงออกทางอารมณ์
- (4) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม

รอบตัว

- (5) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- (6) ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
- (7) สนใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว

##### 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3-5 ปี

- (1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

- (2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้  
อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรม
- 5) ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว  
และรักการออกกำลังกาย
- 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น  
และความเป็นไทย
- 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็น  
สมาชิกที่ดีของสังคม
- 9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 10) มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสม  
กับวัย
- 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีทักษะในการแสวงหา  
ความรู้

#### 4.1.3.3 คุณลักษณะตามวัย

- 1) คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 2 ปี
- (1) พัฒนาการด้านร่างกาย
- ก. วิ่งคล่องขึ้นแต่ไม่สามารถหยุดได้ทันที
- ข. เดินถอยหลังได้
- ค. เดินขึ้นลงบันไดได้เองโดยวางเท้าทั้ง 2 ข้างบน  
บันไดขั้นเดียว
- ง. สลับเท้าขึ้นบันไดได้เมื่ออายุย่าง 3 ปี
- จ. หยิบของชิ้นเล็กๆ ได้ แต่หลุดมือง่าย
- ฉ. จับดินสอแท่งใหญ่ๆ ได้ด้วยนิ้วชี้และ  
นิ้วหัวแม่มือ
- (2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ
- ก. แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ด้วยคำพูด



หรือชมเชย

ข. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองเมื่อได้รับการยอมรับ

ค. มีความเป็นตัวของตัวเอง

(3) พัฒนาการด้านสังคม

ก. เล่นร่วมกับคนอื่น แต่ต่างคนต่างเล่น

ข. เริ่มรู้จักเล่นเป็นกลุ่มกับเด็กอื่น

ค. พยายามช่วยตัวเองในเรื่องการแต่งตัว

ง. รู้จักขอและเริ่มรู้จักให้

จ. รู้จักรอคอย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

ก. มีช่วงความสนใจกับของบางอย่างได้นาน

ข. ชอบดูหนังสือภาพ

ค. ชอบฟังบทกลอน นิทาน คำคล้องจอง

ง. สนใจค้นคว้า สำรวจสิ่งต่างๆ

จ. เริ่มประโยคคำถาม อะไร

ช. สนใจสิ่งรอบตัว

ซ. วางของซ้อนกันได้ 4-6 ชั้น

2) คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 3 ปี

(1) พัฒนาการด้านร่างกาย

ก. กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้

ข. รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว

ค. เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้

ง. เขียนรูปวงกลมตามแบบได้

(2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

ก. แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก

ข. ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม

ค. กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

(3) พัฒนาการด้านสังคม

ก. รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง

3-5 นาที

แต่ต่างคนต่างเล่น)

ข. ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกัน

ค. เล่นสมมติได้

ง. รู้จักรอคอย

(4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

ก. สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้

ข. บอกชื่อของตนเองได้

ค. ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

ง. สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้

จ. สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ

ฉ. ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองและแสดง

ท่าทางเลียนแบบได้

ช. รู้จักใช้คำถาม อะไร

ซ. สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ

ฅ. อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

3) คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 4 ปี

(1) พัฒนาการด้านร่างกาย

ก. กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้

ข. รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง

ค. เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้

ง. เขียนรูปลี่เหลี่ยมตามแบบได้ตัดกระดาษเป็น

เส้นตรงได้

จ. กระชับกระฉ่งไม่ชอบอยู่เฉย

(2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

ก. แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบาง

สถานการณ์

ข. เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของ

ตนเองและผู้อื่น

ค. ชอบทำทนายผู้ใหญ่

ง. ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ

## (3) พัฒนาการด้านสังคม

- ก. แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง
- ข. เล่นร่วมกับคนอื่นได้
- ค. รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง
- ง. แบ่งของให้คนอื่น
- จ. เก็บของเล่นเข้าที่

## (4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- ก. จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
- ข. บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- ค. พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับ

คำชี้แนะ

- ง. สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
- ฉ. สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่าง

สร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น

ช. รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

## 4) คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 5 ปี

## (1) พัฒนาการด้านร่างกาย สามารถปฏิบัติกิจกรรม

ทางด้านร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นคง

## (2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- ก. แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่าง
- ข. ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและ

เหมาะสม

ผู้อื่น

ค. ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

## (3) พัฒนาการด้านสังคม

- ก. ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- ข. เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- ค. มีมารยาทในสังคมที่งดงามมีจิตอาสา

## (4) พัฒนาการด้านสติปัญญา สามารถคิดวิเคราะห์

สังเคราะห์เป็น และสร้างสรรค์งานตามศักยภาพ

## 2. การจัดประสบการณ์

### 2.1 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

#### 2.1.1 หลักการจัดประสบการณ์ ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

2.1.1.1 เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย

2.1.1.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร

2.1.1.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ

ความต้องการและพัฒนาการของเด็ก

2.1.1.4 จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวัย

2.1.1.5 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่อง

สม่ำเสมอ

2.1.1.6 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และ

สถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

#### 2.1.2 แนวทางการจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี ดังนี้

2.1.2.1 ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจของเด็ก

2.1.2.2 สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์

2.1.2.3 จัดประสบการณ์ตรง ให้เด็กได้เลือก ลงมือกระทำและเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น

2.1.2.4 เปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็กอย่างหลากหลาย

2.1.2.5 จัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้และของเล่นที่สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับเด็ก

2.1.2.6 ใช้การสังเกตและติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.1.2.7 ให้ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก

### 2.1.3 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3-5 ปี

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นทำกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

#### 2.1.3.1 หลักการจัดประสบการณ์

- 1) จัดประสบการณ์ผ่านการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและอย่างต่อเนื่อง
- 2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
- 3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
- 4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
- 5) ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

#### 2.3.1.2 แนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

- 1) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 2) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5
- 3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ
- 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข เชื้อต่อการเรียนรู้
- 6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในบริบทของชุมชนนั้นๆ
- 7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- 8) จัดประสบการณ์ให้เด็กที่มีการวางแผนล่วงหน้าและแผนที่เกิดจากสภาพจริง
- 9) นำชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์
- 10) ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลของเด็กเป็นรายบุคคลใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

### 3. การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน 3) ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ 4) ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผล 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 8) ด้านโภชนาการ 9) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ /โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียน) และ 10) ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 3.1 ด้านหลักสูตร

หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับอายุ 2 ปี และระดับอายุ 3-5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำหลักสูตร ดังนี้

1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

3) การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็นการประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ การประเมินระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในสิ่งใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบ

หลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

3.1.1 ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

3.1.1.2 โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) สารระการเรียนรู้รายปี
- 2) ระยะเวลาเรียน
- 3) การจัดประสบการณ์
- 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้
- 6) การประเมินพัฒนาการเด็ก
- 7) การบริหารจัดการหลักสูตร
- 8) อื่นๆ

3.2 ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด อย่างไร โดยมีหลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวันดังนี้

3.2.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

3.2.1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

- 1) วัย 2 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 5 นาที
- 2) วัย 3 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 8 นาที
- (1.3) วัย 4 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที
- (1.4) วัย 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที

3.2.1.2 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่  
ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกิน 20 นาที

3.2.1.3 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม  
การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

3.2.1.4 กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอก  
ห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคลกลุ่มย่อย และ  
กลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลัง  
จัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออก  
กำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

### 3.2.2 ขอบข่ายการจัดกิจกรรมประจำวัน

3.2.2.1 สำหรับเด็กอายุ 2 ปี กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 2 ปี  
มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะพื้นฐานของเด็ก  
ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดกิจกรรมควรจัดให้สอดคล้อง  
กับความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของเด็กตามวัย โดยบูรณาการกิจกรรม  
การเรียนรู้ผ่านการอบรมเลี้ยงดูตามวิถีชีวิตประจำวัน และการเล่นของเด็กตามธรรมชาติ  
ที่เหมาะสมกับวัย ดังนี้

(1) การฝึกสุขนิสัยและลักษณะนิสัยที่ดี เป็นกิจกรรม  
ที่สร้างเสริมสุขนิสัยที่ดีในเรื่องการรับประทานอาหาร การนอน การทำความสะอาดร่างกาย  
การขับถ่าย ตลอดจนปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีใน การดูแลสุขภาพอนามัยและการแสดง  
มารยาทที่สุภาพ นุ่มนวลแบบไทย

(2) การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้น  
การรับรู้ผู้เรียน ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการมองเห็น การได้ยินเสียง การลิ้มรส การได้กลิ่น  
และการสัมผัส จับต้องสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันในด้านขนาด รูปร่าง ความยาว สี น้ำหนัก และ  
ผิวสัมผัส เช่น การเล่นของเล่นที่มีพื้นผิวแตกต่างกัน เป็นต้น

(3) การฝึกการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ-ตา เป็น  
กิจกรรมที่ฝึกความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ นิ้วมือให้พร้อมที่จะหยิบจับ ฝึกการทำงานอย่าง  
สัมพันธ์กันระหว่างมือและตา เช่น ร้อยลูกปัด เล่นพลาสติกสร้างสรรค์เล่นหยอดบล็อก  
รูปทรงลงกล่อง ตอกหมุด โยนรับลูกบอล ตักน้ำหรือทรายใส่ภาชนะ เป็นต้น

(4) การเคลื่อนไหวและการทรงตัว เป็นกิจกรรมที่



ส่งเสริมการใช้กล้ามเนื้อแขนกับขามือกับนิ้วมือและส่วนต่างๆ ของร่างกายในการเคลื่อนไหวหรือ ออกกำลังกายทุกส่วน โดยการจัดให้เด็กเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่-เล็ก ตามความสามารถของ วัย เช่น คบว่า คลาน ยืน เดิน เล่น นิ้วมือ เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายตามเสียง ดนตรี ริงไต้ จับ ปืนปายเครื่องเล่นสนาม เล่นชิงช้า ม้าโยก ลากจูงของเล่นมีล้อ ขี่จักรยานสามล้อ เป็นต้น

(5) การส่งเสริมด้านอารมณ์-จิตใจ เป็นกิจกรรมที่ ส่งเสริมการเลี้ยงดูในการตอบสนองความต้องการของเด็กด้านจิตใจ โดยจัดสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุข เช่น อุ้ม โอบกอด ตอบสนองต่อความรู้สึก ที่เด็กแสดงออก เป็นต้น

(6) การส่งเสริมทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวได้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เช่น เล่นรวมกลุ่มกับผู้อื่น แบ่งปัน รู้จักรอคอย เป็นต้น

(7) การส่งเสริมทักษะทางภาษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้ เด็กได้เปล่งเสียงเลียนเสียงพูดของผู้คน เสียงสัตว์ต่างๆ รู้จักชื่อเรียกของตนเอง ชื่อพ่อแม่ หรือผู้คนที่ใกล้ชิดและชื่อสิ่งต่างๆ รอบตัว ตลอดจนรู้จักสื่อความหมายด้วยคำพูดและท่าทาง เช่น ชี้ชวนและสอนให้รู้จักชื่อเรียกสิ่งต่างๆ จากของจริง เล่นนิทานหรือร้องเพลงง่ายๆ ให้ฟัง เป็นต้น

(8) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้เด็กได้แสดงออกทางความคิดตามจินตนาการของตนเอง เช่น ชีตเขียน วาดรูป เล่นบทบาทสมมุติ ทำกิจกรรมศิลปะการเล่นของเล่นสร้างสรรค์ เป็นต้น

## 2) สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี

(1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความ แข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควร จัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้งเล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตาม จังหวะดนตรี ฯลฯ

(2) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็กเพื่อให้เด็กได้พัฒนา ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรม โดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับ ซ้อนลิ่มใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

## 3) การพัฒนาอารมณ์-จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัย ในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่น ให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อน นอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายกติกา ข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

5) การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทดลอง ศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกม การศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

6) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมุติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แต่งไม้รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

### 3.2.3 ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา

แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้น การจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้าน บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2.3.1 จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

- 1) เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- 2) เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมมาประจำวันให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนด

### 3.2.3.2 การทำแผนการจัดประสบการณ์

การจัดแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ผู้สอนควรดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียดจนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ข้อมูลพัฒนาการเด็ก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
- 2) วิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยศึกษาความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (จุดหมาย) ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2-5 ปี ผู้สอนต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2-5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้
- 3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรปฐมวัยส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควรเรียนรู้ โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์
- 4) กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมการที่ผู้สอนต้องใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัยคือ หน่วยการจัดประสบการณ์ ผู้สอน

สามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ตามความสนใจของเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษาตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ประกอบ ทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

5) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบการบูรณาการร่วมกับสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น สำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี คือ (1) เด็กเป็นผู้กำหนด (2) ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด และ (3) ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

6) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการศึกษาปฐมวัย

(1) นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้เมื่อได้หน่วยการจัดประสบการณ์แล้ว ผู้สอนกำหนดรายละเอียด สาระการเรียนรู้ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วยประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดในเนื้อหา

(2) สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนจะสนทนากับเด็กเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้นๆ

(3) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอบข่ายสาระที่เด็กต้องการรู้และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้วผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อ กิจกรรม และการประเมิน

### 3.2.4 ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้

สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียนการสอน สื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่ป็นนามธรรมเข้าใจยาก

กลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และ การค้นพบด้วยตนเอง แนวทางการดำเนินการใช้สื่อ

3.2.4.1 ใช้สื่อที่เป็นของจริง สื่อธรรมชาติ และสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2.4.2 ใช้สื่อจากแหล่งการเรียนรู้ที่อยู่อย่างหลากหลาย ทั้งที่บ้าน

ศูนย์ฯ ชุมชน

3.2.4.3 ใช้สื่อที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อตัวเด็ก

3.2.4.4 ใช้สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่างๆ ให้ครบทุกด้าน ทั้งทาง ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยบูรณาการผ่านการเล่น และเน้นให้ เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการกระทำโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า

3.2.4.5 ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ ที่ระบุไว้ในแผนการจัดประสบการณ์

3.2.4.6 บูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้สู่แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

3.2.4.7 เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เช่น

ซีดีรอม วีดีทัศน์

3.2.4.8 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก โดยร่วม

จัดหาสื่อ

3.2.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล

ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 2-5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็ก ในแต่ละวัน ทั้งนี้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณา ปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรการประเมินพัฒนาการ ควรยึดหลัก ดังนี้

3.2.5.1 ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมา พัฒนาเด็ก

3.2.5.2 ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี

3.2.5.3 สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติ

กิจกรรมประจำวัน

3.2.5.4 ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือ และจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

3.2.5.5 ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลาย เหมาะกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ไม่ควรใช้วิธีการทดสอบ

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 2-5 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลผลงาน เด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

### 3.2.6 ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาคืองานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสอดคล้องกับหลักสูตร การใช้วิธีการนิเทศสามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติ สม่ำเสมอและเป็นระบบ

### 3.2.7 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือสังคมาคคาดหวัง ซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็กหรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

### 3.2.8 ด้านโภชนาการ

การดำเนินงานโภชนาการ ใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วนคือ การจัดอาหาร สำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัย ที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ รวมทั้งน้ำดื่มสะอาด และสารอาหารที่จำเป็น ดังนี้

3.2.8.1 อาหารหลัก 5 หมู่ ประเทศไทย แบ่งอาหารชนิดต่างๆ ที่รับประทานเป็น 5 หมู่ เพื่อเป็นแนวทางง่ายๆ ที่ใช้แนะนำการรับประทานอาหารว่าควรกินให้ครบ 5 หมู่ โดยอาหารในหมู่เดียวกันสามารถกินทดแทนกันได้เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารต่างๆ ครบถ้วนและเพียงพอ เพื่อการมีภาวะโภชนาการที่ดี อาหาร 5 หมู่ ประกอบด้วย

1) หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์ ไข่ นม และถั่วเมล็ดแห้ง อาหารหมู่นี้ ให้สารอาหารโปรตีนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้ง วิตามิน และแร่ธาตุ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้าง

เซลล์กล้ามเนื้อ เนื้อเยื่อ กระดูก ภูมิคุ้มกันต้านโรค ฮอร์โมน เอนไซม์ และใช้เป็นแหล่งพลังงานของร่างกาย เมื่อร่างกายได้รับสารอาหารคาร์โบไฮเดรตและไขมันไม่เพียงพอ

2) หมู่ที่ 2 ข้าว แป้ง เผือก มัน และน้ำตาล อาหารหมู่นี้ให้สารอาหารคาร์โบไฮเดรตเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้พลังงานแก่ร่างกาย เช่น ทำให้เดินไปไหนมาไหนได้ ทำงานได้ ถ้ารับประทานอาหารพวกนี้ในปริมาณมากเกินไปความต้องการของร่างกาย สารอาหารคาร์โบไฮเดรตก็จะถูกเปลี่ยนไปอยู่ในรูปไขมันและสะสมในร่างกาย

3) หมู่ที่ 3 ผักต่างๆ เช่น ผักบุ้ง ตำลึง คะน้า ถั่วฝักยาว พักทอง ฯลฯ

4) หมู่ที่ 4 ผลไม้ต่างๆ เช่น กล้วย ส้ม มะละกอ มะม่วง สับปะรด ขนุน ฝรั่ง ลางสาด ฯลฯ

ผักและผลไม้ เป็นแหล่งของสารอาหารจำพวกวิตามิน และแร่ธาตุ เช่น วิตามินบี 2 วิตามินบี 6 กรดโฟลิก วิตามินซี วิตามินเอ วิตามินอี โปแตสเซียม แมกนีเซียม ทองแดง และแคลเซียม มีหน้าที่หลักในการช่วยให้อวัยวะต่างๆ ในร่างกายทำงานได้ตามปกติ และชะลอความเสื่อมของร่างกาย นอกจากนี้ ผักและผลไม้ยังอุดมไปด้วยเส้นใยอาหาร และสารพฤกษเคมี ซึ่งอาจช่วยป้องกันโรคมะเร็งบางชนิดได้

5) หมู่ที่ 5 ไขมันต่างๆ เช่น ไขมันจากสัตว์และไขมันจากพืช อาหารหมู่นี้ให้สารอาหารไขมัน ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้พลังงานที่ใช้ประจำวันและยังเป็นพลังงานสะสมที่ร่างกายสามารถนำมาใช้เมื่อจำเป็น ถ้าเรากินอาหารที่มีสารอาหารไขมันมากเกินไปความต้องการของร่างกาย จะถูกเก็บสะสมในรูปไขมันตามส่วนต่างๆ ของร่างกายรวมทั้งเป็นบริเวณหน้าท้องและสะโพก

3.2.8.2 เด็กปฐมวัยควรได้ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอทุก 45 นาที เพื่อให้สมองสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

3.2.8.3 การปรุงอาหารต้องใช้เครื่องปรุงที่มีส่วนประกอบของไอโอดีนด้วยทุกครั้ง เช่น เกลือไอโอดีน น้ำปลาไอโอดีน

3.2.8.4 ใน 1 สัปดาห์ควรจัดอาหารให้มียาตุเหล็กประมาณ 1-2 มื้อ

3.2.8.5 สารอาหารที่จำเป็นสำหรับเด็ก สารอาหารหลักที่เด็กต้องการคือ คาร์โบไฮเดรตและไขมัน ซึ่งเป็นสารอาหารที่ให้พลังงานและโปรตีนเป็นสารอาหารที่ช่วยในการเจริญเติบโตและเสริมสร้างเนื้อเยื่อ เราจะได้โปรตีนจากเนื้อสัตว์ต่างๆ ไข่ นม และถั่ว

เมล็ดแห้ง เด็กเล็กมีความต้องการพลังงานและสารอาหารต่อน้ำหนักตัวมากกว่าผู้ใหญ่ หากได้รับพลังงานไม่เพียงพอ ร่างกายจะนำโปรตีนไปใช้เป็นพลังงาน ทำให้โปรตีนไม่ถูกนำไปใช้ในเรื่องการเจริญเติบโต ทำให้เด็กเตี้ย แคระแกร็น และอาหารสำหรับเด็กควรมีไขมันเป็นส่วนประกอบในปริมาณที่พอเหมาะเพื่อให้ได้รับกรดไขมันที่จำเป็น นอกจากนี้ ยังมีสารอาหารอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของเด็ก ได้แก่

1) แคลเซียม แร่ธาตุที่สำคัญที่ช่วยในการสร้างกระดูก และฟันให้แข็งแรงและยังมีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานของระบบประสาทกล้ามเนื้อ รวมทั้งกล้ามเนื้อหัวใจ การแข็งตัวของเลือดเมื่อมีบาดแผล วัยเด็กเป็นวัยที่ร่างกายต้องการแคลเซียมมากเนื่องจากมีภาวะสร้างกระดูกมาก ช่วยให้มีการสะสมแคลเซียมในกระดูกมากขึ้น แหล่งอาหารที่มีแคลเซียมมาก ได้แก่ นม เนยแข็ง ปลาเล็กปลาน้อย ปลากระป๋อง กุ้งฝอย เต้าหู้ ผักใบเขียว

2) ไอโอดีน เป็นแร่ธาตุที่สำคัญเพราะถ้ามีการขาดในหญิงตั้งครรภ์จะทำให้เด็กที่เกิดมามีสติปัญญาด้อย โดยอาหารที่เป็นแหล่งของไอโอดีน ได้แก่ อาหารทะเล คือ ปลา ปู กุ้ง หอย ปลาหมึก และเกลือเสริมไอโอดีน โดยใช้ในการปรุงอาหาร

3) วิตามินเอ มีหน้าที่ในการเสริมสร้างเนื้อเยื่อและระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย แหล่งอาหารของวิตามินเอ ได้แก่ ตับ ผักใบเขียว และผักที่มีสีเหลือง เช่น ผักบุ้ง ตำลึง ฟักทอง แครอท ส่วนในผลไม้ได้แก่ มะละกอสุก มะม่วงสุก

นอกจากสารอาหารต่างๆ ที่จำเป็นตามข้างต้นแล้วยังได้รับสารอาหารอื่น ๆ เช่น วิตามิน 1 วิตามิน 2 วิตามิน บี 6 วิตามิน บี 12 กรดโฟเลต รวมทั้งแร่ธาตุ ฟอสฟอรัส โซเดียม โปแตสเซียม สังกะสี

3.2.8.6 การติดตามผลการดำเนินงานโภชนาการหลังจากที่ให้คำแนะนำกับพ่อแม่/ผู้ปกครองเด็ก และดำเนินการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหาลแล้ว จะต้องมี การติดตามผลการดำเนินงานนั้นเพื่อดูว่าวิธีการส่งเสริมภาวะโภชนาการหรือแก้ไขปัญหานั้นได้ผลเป็นอย่างไร

1) ในกรณีที่เด็กมีการเจริญเติบโตดี ติดตามโดยชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงตามปกติ

2) ในกรณีที่เด็กอยู่ในระดับเสี่ยงต่อการขาดอาหาร (น้ำหนักค่อนข้างน้อย ค่อนข้างเตี้ย ค่อนข้างผอม หรือเสี่ยงต่อภาวะอ้วน (เริ่มอ้วนหรืออ้วน) ให้ติดตามโดยการชั่งน้ำหนักทุกเดือนและวัดส่วนสูงทุก 3 เดือน เมื่อชั่งน้ำหนักวัดส่วนสูงแล้ว นำน้ำหนักส่วนสูงมาจุดลงในกราฟ ทั้ง 3 ตัวชี้วัด เพื่อดูว่า



ก. เด็กมีแนวโน้มการเจริญเติบโตเป็นอย่างไร

ข. ภาวะโภชนาการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เด็กอาจ

มีภาวะโภชนาการเหมือนเดิม แต่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลงให้ดูด้วยว่า  
เปลี่ยนไปในทิศทางดีขึ้น เท่าเดิม หรือแย่ลง(รายละเอียดดูในหัวข้อแปลผล และแจ้งผล)  
ในกรณีที่เส้นทางการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลงดีขึ้น แสดงว่าการกินอาหารดีแล้ว  
หรือวิธีการแก้ไขปัญหานั้นดีแล้วให้ทำต่อไป

ในกรณีที่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กไม่เปลี่ยนแปลง  
หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางแย่ลง แสดงว่าการกินอาหารของเด็กยังไม่เพียงพอ หรือวิธีการ  
แก้ไขนั้น ยังไม่ดีต้องปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขใหม่

3.2.9 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ โครงการที่  
ส่งเสริมผู้เรียน)

3.2.9.1 กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันปีใหม่  
วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

3.2.9.2 โครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2.10 ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถประเมินคุณภาพภายในได้โดยใช้มาตรฐาน  
การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน  
มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กร  
ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา  
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ  
เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร  
และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา  
และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่าง  
ชุมชน

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึง  
การมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุน  
ทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการสานเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

บุคคล ครอบคลุม องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนาสานา สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดังนี้

### 1. ด้านวิชาการ

1.1 ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับผู้ปกครองและครู

1.3 ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน ท้องถิ่น ทราบอย่างทั่วถึง

### 2. ด้านอาคารสถานที่

2.1 ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร

2.2 ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3. ด้านงบประมาณ

ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่นๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4. ด้านบุคลากร

4.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความปลอดภัย เด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้

5.1 จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

5.2 จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง

5.3 จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง

5.4 จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

5.5 จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่างๆ

5.6 จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และ

ผลงานเด็ก

5.7 ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่นนั้นๆ

5.8 เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด สวนสาธารณะ ฯลฯ

5.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชน เกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร และอื่นๆ

การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่นอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่นๆ แก่ชุมชนได้ ดังนี้

5.9.1 ด้านอาคารสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่น ในวันสำคัญต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

5.9.2 ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือประชาชน

5.9.3 ด้านวิชาการ สารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้า ศึกษา ต่างๆ

5.9.4 ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการแก่ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือครูผู้ดูแลเด็ก เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

5.9.5 ด้านการให้บริการสาธารณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมช่วยในการสนับสนุนการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนหรือประชาชนได้ ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

## 5.10 การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากชุมชน

5.10.1 การสนับสนุนวัสดุ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่างๆ ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุ สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น

5.10.2 บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ชุมชนสามารถบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5.10.3 ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชน หรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยปราชญ์ชาวบ้าน ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้มีความรู้จากหน่วยงานต่างๆ มาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5.10.4 ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนชุมชนสามารถให้การสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัย ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ โดยให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนต่างๆ โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริง

5.10.5 ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 5.11 กระบวนการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคม

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศาสนสถาน สามารถมีส่วนร่วม ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่

5.11.1 ร่วมระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

5.11.2 ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.11.3 ร่วมตรวจสอบ ร่วมประเมินศูนย์ ร่วมแก้ไข เพื่อพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และ แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการ พัฒนาเด็กปฐมวัย

1.2 เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก

1.3 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

#### 2. แนวทางปฏิบัติงาน

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 2.2 จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
- 2.3 ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้น

สังกัดพิจารณาเห็นชอบ

- 2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.5 ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
- 2.6 สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้นสังกัด

หมายเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับรูปแบบและกิจกรรม ภายใต้ความร่วมมือได้ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น

### 3. การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษาปฐมวัย มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- 3.2 ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย
- 3.3 ประเมินผลการพัฒนา

3.4 สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

### 4. การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่างๆ

#### 4.1 ชั้นที่ 1 การวางแผน

##### 4.1.1 วางแผนงานในการสร้างเครือข่าย

##### 4.1.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 4.1.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.1.2.2 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
- 4.1.2.3 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- 4.1.2.4 สถานีอนามัย
- 4.1.2.5 โรงพยาบาล
- 4.1.2.6 ศาสนสถาน
- 4.1.2.7 สถาบันการศึกษาต่างๆ
- 4.1.2.8 ชมรม/สมาคม ต่างๆ

ฯลฯ

#### 4.1.3 ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่าย

4.1.4 จัดตั้งชมรม คณะกรรมการชมรม คณะทำงานหรือคณะกรรมการที่จะเป็นทีมงานพร้อมกำหนดภารกิจหน้าที่และกลไกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกิจกรรมต่างๆ โดยทีมงานควรประกอบด้วย

##### 4.1.4.1 ผู้นำเครือข่าย

##### 4.1.4.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

##### 4.1.4.3 ผู้ดูแลเด็กดีเด่น

##### 4.1.4.4 ครูผู้ดูแลเด็ก

##### 4.1.4.5 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

##### 4.1.4.6 เจ้าหน้าที่จากสถานีอนามัยในพื้นที่

##### 4.1.4.7 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่

##### 4.1.4.8 ภูมิปัญญาในพื้นที่

##### 4.1.4.9 ผู้ปกครอง

##### 4.1.4.10 ผู้นำทางศาสนา

#### 4.1.5 วางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น

##### 4.1.5.1 จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก

##### 4.1.5.2 ศึกษาดูงาน

##### 4.1.5.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

##### 4.1.5.4 นิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.2 ชั้นที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน

#### 4.3 ชั้นที่ 3 ประเมินผลการดำเนินงาน

4.3.1 ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายแต่ละทีมงานที่แบ่งภาระงานไว้

4.3.2 รวบรวมผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข เพื่อเสนอทีมงาน คณะทำงานและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4.4 ชั้นที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย

### 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 1.5.1 งานวิจัยในประเทศ

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2544, หน้า 121) ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี โดยยึดแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีกระบวนการบริหาร 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การอำนวยความสะดวกหรือสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การประสานงาน 6) การรายงาน และ 7) การจัดงบประมาณ และกรอบเกี่ยวกับประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน คือ 1) หลักสูตรที่เหมาะสม 2) พัฒนาการและการเรียนรู้ 3) ความปลอดภัย สถานที่ และสภาพแวดล้อม และ 4) ความร่วมมือของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) กระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญยิ่ง เทศนอย (2545, หน้า 109) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านตัวเด็ก ด้านผู้ดูแลเด็ก ด้านคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ลือชัย บุญคุ้ม (2546, หน้า 188-189) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน อุปสรรคที่พบคือ ครูที่เลี้ยงและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดประเมิน พัฒนาการของเด็ก ยังไม่มีอาคารสถานที่เป็นของตนเอง ขาดแคลนงบประมาณ ขาดสื่ออุปกรณ์และเครื่องเล่น สนามสำหรับเด็กอย่างเพียงพอ ผู้ปกครองใช้เวลาดูแลช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาการเด็กน้อย

สถาพร จินดาเดช (2546, หน้า 154) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคังพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ศูนย์มีความเข้มแข็ง คือ คณะกรรมการพัฒนาเด็กมีความร่วมมือร่วมใจ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจในการเลี้ยงดูและรักเด็ก เมื่อเด็กกลับบ้านผู้ปกครองเห็นถึงพัฒนาการของเด็ก การมีส่วนร่วมของภาครัฐและ



เอกชนได้แก่การสนับสนุนงบประมาณและมอบสิ่งของช่วยเหลือในหลายด้าน ส่วนผู้ปกครองจะช่วยเหลือเป็นค่าบำรุงการศึกษารายเทอมและรายเดือน ปัญหาที่พบคือขาดการประสานงานในการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความเชื่อมั่นในการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการพัฒนาเด็กขาดการทำงานเป็นทีม และไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

วิเชียร เวชสาร (2546, หน้า 221) ได้ศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีและสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

จรัส สุวรรณมาลา และคณะ (2547, หน้า 194) ได้ศึกษาวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการริเริ่มพัฒนาวิธีการจัดบริการสาธารณะแบบใหม่มาโดยลำดับ และเมื่อรัฐบาลเริ่มกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา นำไปสู่การเกิดขึ้นของนวัตกรรมท้องถิ่นใหม่ๆ อย่างแพร่หลายและรวดเร็ว นวัตกรรมที่เริ่มจากท้องถิ่นหนึ่งได้รับการถ่ายทอดไปท้องถิ่นอื่นๆ และนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นวัตกรรมท้องถิ่นด้านการศึกษาคือการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญา และการศึกษาต่อเนื่อง นวัตกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทและขีดความสามารถด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี นวัตกรรมกลุ่มนี้เป็นการจัดบริการแก่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กิจกรรมส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการคือการจัด สร้างอาคารเรียนพร้อมอุปกรณ์ การจัดหลักสูตร การฝึก อบรมครูที่เลี้ยง การจัดรถรับส่งเด็กนักเรียน และการตรวจสุขภาพเด็กเล็ก ทั้งนี้อาจมีการขอความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการจากสถาบันการศึกษาในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง นวัตกรรมกลุ่มนี้ถือได้ว่าประสบความสำเร็จสูงเนื่องจากเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจแล้วได้มีการพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กในการจัดการศึกษาได้เพิ่มขึ้นจนเป็นที่พอใจของประชาชน

วชิรวิทย์ อินทวิภากรณ (2547, หน้า 184-185) ได้ศึกษาความก้าวหน้าของการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษากรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เฉพาะหน้าที่ที่ต้องทำ พบว่า การถ่ายโอนภารกิจยังไม่ประสบความสำเร็จ

ภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ โดยอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอย่างมาก และมีสาเหตุ  
 เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ หน่วยงานผู้รับถ่ายโอนยังไม่มีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากร  
 ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติ ภารกิจที่จะต้องรับโอน รวมถึงยังไม่ได้มีการจัดทำแผน  
 การรับถ่ายโอนที่เป็นทางการไว้ หน่วยงานผู้ถ่ายโอนส่วนหนึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการให้มีการ  
 ถ่ายโอนหรืออยู่ระหว่างการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขณะที่บางหน่วยงานยังเพิกเฉยและไม่  
 มั่นใจว่าผู้รับโอนจะสามารถรับผิดชอบภารกิจได้เทียบเท่ามาตรฐานเดิม และกฎระเบียบที่  
 เกี่ยวข้องไม่ชัดเจนโดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง ทำให้การถ่ายโอนภารกิจ  
 เกิดความล่าช้า รวมทั้งประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการถ่ายโอนภารกิจ  
 เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี จากผลการวิจัยได้มีข้อเสนอแนะให้ทบทวนแผนการ  
 ถ่ายโอนภารกิจกำลังจะสิ้นสุดอีกครั้งเพื่อความเหมาะสม โดยเฉพาะในภารกิจที่ยังไม่ได้มี  
 การถ่ายโอนเพื่อมิให้ประชาชนต้องเสียโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะที่ดีที่สุด สำหรับ  
 หน่วยงานผู้รับโอนจะต้องมีการเตรียมความพร้อม โดยเริ่มจากวางแผนพัฒนาองค์กร พัฒนา  
 กำลังคน ฝึกอบรมในภารกิจที่จะมีการถ่ายโอนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดเสียก่อน และ  
 มีการทำความเข้าใจกับประชาชนไว้ล่วงหน้า และหน่วยงานผู้ถ่ายโอนจะต้องมีความจริงใจ  
 และให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจโดยการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วน  
 ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

สุชาติ สมสวนจิตร (2547, หน้า 164-165) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและ  
 ปัจจัยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพิมาย จังหวัด  
 นครราชสีมา พบว่า ปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล  
 เกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความ  
 เหมาะสมอยู่ในระดับมาก และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้าน  
 การบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ และด้านความ  
 สัมพันธ์กับชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ณิชนนต์ ปทมเสวี (2548, หน้า 221) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน  
 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมมี  
 สภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน  
 คือ ด้านงานกิจการนักเรียน ระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านงานอาคาร  
 สถานที่และสิ่งแวดลอม 2) ด้านงานธุรการ การเงินและพัสดุ 3) ด้านงานวิชาการ 4) ด้านงาน  
 บุคลากร และ 5) ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ ส่วนปัญหาการ  
 บริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม

อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ 3) ด้านงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านงานธุรการ การเงินและพัสดุ 2) ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ และ 3) ด้านงานกิจการนักเรียน

เสาวลักษณ์ ตุยคำ (2548, หน้า 204-205) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แกงครกปกครองสวนทองถิ่นในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือจำนวนผู้ดูแลเด็กเล็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กเล็ก อุปสรรคการเรียนการสอนไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก องค์การปกครองสวนทองถิ่นไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง และประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สำเนียง บุญรัตน์ (2549, หน้า 211) ได้ศึกษาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษากรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ผลของการถ่ายโอนภารกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชาชนมีความพึงพอใจเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนช่วยลดภาระการเลี้ยงดูบุตรหลานของผู้ปกครอง สามารถไปประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ประชาชนและชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมและมีบทบาทต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น ผลของการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของรัฐบาล แรงกระตุ้นของระบบการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประชาชนเริ่มมีบทบาทและเห็นความสำคัญของการพัฒนา ด้านการศึกษาของบุตรหลานตนเอง

เสียงชัย ลุยากร (2549, หน้า 241) ได้ศึกษาการประเมินความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับถ่ายโอนสถานศึกษา ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมยังไม่มีความพร้อม หากรัฐบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการผลักดันนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการ ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมและโรงเรียนต้องพูดคุยและทำความเข้าใจกันเป็นลำดับแรก 2) องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมควรสนับสนุนงบประมาณให้กับสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น 3) ควรเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวางแผนการศึกษา 4) ควรเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อประสานงานกับสถานศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550, หน้า 181-182) ได้ทำการวิจัยศักยภาพท้องถิ่นในการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า 1) ในเชิงการมีวาระแห่งชาติ นโยบาย กฎหมาย กองทุนเพื่อเด็กและเยาวชน มีครบและเพียงพอต่อการดำเนินการให้มีคุณภาพและประสิทธิผลได้ แต่กลไกราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กระทรวง ทบวง กรม ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีนโยบายที่เน้นการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและเยาวชนยังไม่ชัดเจนนัก 3) ศักยภาพของท้องถิ่นในการวางแผนและดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กโดยภาพรวมความพร้อมในด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีเพียงพอ แต่ยังมีการลงทุนด้านเด็กและเยาวชนต่ำ 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องสิทธิเด็กอยู่ในระดับปานกลาง ต้องปรับปรุงแก้ไขเกือบทุกด้าน ทั้งสิทธิที่จะมีชีวิตรอด สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองและสิทธิในการมีส่วนร่วม สำหรับข้อเสนอแนะมีดังนี้ 1) รัฐบาลแต่ละชุดจำเป็นต้องมีวาระและนโยบายแห่งชาติ ด้านสังคม ครอบครัว การศึกษา เด็กและเยาวชน 2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเด็กและเยาวชนเป็นนโยบายหลัก มีความสำคัญ ต่อเนื่องและยั่งยืน 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องริเริ่มและพัฒนาหลักสูตรสิทธิเด็กให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับสังคมบริบทของสังคมไทย 4) ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีสภาเด็กและเยาวชนเกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระ มีสหวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคคลที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อดำเนินกิจกรรม วาระต่างๆ และสถานที่สำคัญ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาผลิตหลักสูตรครอบครัวศึกษา การฝึกอบรมเลี้ยงลูกให้เป็น และ 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องลดพื้นที่เสี่ยงลงและเพิ่มพื้นที่ดีให้มากขึ้น

ชาติรี นอยหมอ (2550, หน้า 164) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่า ดานหลักสูตรและกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดานบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดานอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดานสื่อและอุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และดานการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทัศนีย์ นาคุณทรง (2550, หน้า 244) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็ก

ที่มีต่อปัญหาการจัดการศึกษาคูณยพัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารสวนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ดานบุคลากร ดานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของคูณยพัฒนาเด็กเล็ก ดานการจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และความปลอดภัย ดานสื่อการเรียน การสอนและแหล่งเรียนรู้ ดานการประเมินพัฒนาการเด็ก ดานนิเทศภายใน ดานการประชุม อบรมทางวิชาการ ดานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็กที่มีต่อปัญหาการจัดการศึกษาคูณยพัฒนาเด็กเล็ก พบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นดานสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ ดานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สวนดานบุคลากร ดานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของคูณยพัฒนาเด็กเล็ก ดานการจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และความปลอดภัย ดานการประเมินพัฒนาการเด็ก ดานนิเทศภายในและดานการประชุมอบรมทางวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมยศ มีศิลป์ (2550, หน้า 174-175) ใดศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงาน จัดการศึกษาระดับกอนประถมศึกษาขององค์การบริหารสวนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สวนใหญ่มีการปฏิบัติ 6 ดาน คือ ดานการบริหารจัดการ ดานแนวการจัดประสพการณ์ ดานบุคลากร ดานอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม ดานสื่อวัสดุอุปกรณ์ ดานความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และดานโภชนาการ รายการที่มีการปฏิบัติร้อยละ 100 คือ การส่งเสริมดาน ความรู้และทักษะการสอน การกำหนดวิธีการและการสรรหาครูผู้สอน การสนับสนุนให้ครู ใดเพิ่มพูนความรู้ การจัดสถานที่ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดประสพการณ์ การเอาใจใส่ ในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดสื่อการเรียนรูภายใน หองเรียนและกลางแจ้ง การตรวจสุขภาพและใหญ่มีคุมกัน แต่การผลิตสื่อขึ้นไ้เองมีนอย สวนปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการประชุม อบรม สัมมนา และประสานงานหนวยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดการศึกษาเพิ่มเติม และการนิเทศติดตามการสอน

กฤษณา สวัสดิ์ชัย (2551, หน้า 197) ใดศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ จัดการคูณยพัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารสวนตำบลตอง จังหวัดลำพูน พบว่า ชุมชนได้รับรู ปัญหาในการจัดการคูณยพัฒนาเด็กเล็ก ติดตามการวางแผนการจัดการคูณยพัฒนาเด็กเล็ก ติดตามสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้น ประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาคูณยเด็กเล็ก ช่วยเหลือดาน แรงงาน บริจาคสื่อวัสดุอุปกรณ์ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูที่เลี้ยงเด็ก และติดตามผลการ ดำเนินงานภายในคูณยพัฒนาเด็กเล็ก แต่ไม่มีสวนรวมในการเป้นวิทยากรให้ความรู้เสริม ประสพการณ์แก่เด็ก และเป้นกรรมการตรวจรับพัสดุของคูณยพัฒนาเด็กเล็ก

สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 166-167) ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาของการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ขาดแผนการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติและบทบาทการทำงานของครูยังคงไม่เข้าใจชัดเจน 2) ด้านสถานที่ บางแห่งห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่เหมาะสมกับเด็กเล็ก 3) ด้านการบริการ บางแห่งการรับส่งเด็กไม่สะดวก อาหารเสริมไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร การปล่อยเด็กกลับบ้านก่อนผู้ปกครองเลิกงานเป็นภาระต้องมารับเด็กในเวลาทำงาน การรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์เป็นปัญหาในการสอน 4) ด้านบุคลากร ครูผู้ดูแลเด็กบางคนยังบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ บางส่วนขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่จบการศึกษาปริญญาตรี ครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก 5) ด้านงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบางท้องถิ่นที่ความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหารกับสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล ทำให้การจัดทำงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร 6) ด้านการบริหารจัดการ ในบางพื้นที่มีปัญหาการแย่งเด็กระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับองค์กรบริหารส่วนตำบล ขาดการประเมินและติดตามผลจากฝ่ายบริหาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552ก, หน้า 1-38) ได้รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2551-2552 ไว้ว่า 1) ในปี พ.ศ. 2550 ประชากรในกลุ่มอายุ 0-5 ปี ได้เข้ารับการเตรียมความพร้อมในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 87.2 ซึ่งลดลงจากปีก่อน 2) ในเรื่องของการเรียนรู้ พบว่า ปัญหาส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การตั้งครรภ์ของมารดาอายุน้อย น้ำหนักแรกคลอดต่ำ การขาดสารอาหารที่สำคัญและจำเป็นต่อพัฒนาการและการเจริญเติบโตของสมอง รวมถึงภาวะทุพโภชนาการของเด็ก 3) ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย จากการประเมินคุณภาพเด็กปฐมวัยในด้านต่างๆ พบว่า ในด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสงสัยล่าช้าเพิ่มขึ้นทั้งในระดับ 1-3 ปี และ 4-5 ปี และยังพบว่า เด็กมีพัฒนาการรายด้านสูงขึ้น แต่พัฒนาการรวมกลับลดลง

ธารทิพย์ อุตมดี (2552, หน้า 184) ได้ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ดานบุคลากรและการบริหารจัดการ ดานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และดานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน สำหรับดานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ยังมีส่วนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ดาน ภายนอกอาคาร มาตรการความปลอดภัยและพื้นที่เล่นกลางแจ้งที่มีเครื่องเล่นไม่

เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับจำนวนและวัยเด็ก ปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ต้องการให้องค์การบริหาร สอนตำบลจัดหาพื้นที่เล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยพร้อมเครื่องเล่นที่เพียงพอและเหมาะสมกับวัยเด็ก

อภิชาติ แสงสี (2552, หน้า 185) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร พบว่า ดานบุคลากรและการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่สรรหาบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ครูที่เลี้ยง/ผู้ดูแลเด็กขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ความรอบรู้ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ส่วนใหญ่สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม ไม่เสี่ยงต่ออันตราย มีการติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียนสะอาดและปลอดภัย สะดวกในการทำกิจกรรม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ส่วนใหญ่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยจัดตามตารางกิจกรรมประจำวัน มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับจัดกิจกรรมเรียนการสอนระดับปฐมวัยครบ แต่เครื่องเล่นสนามส่วนใหญ่ชำรุดทรุดโทรมและมีไม่หลากหลาย ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนใหญ่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมที่เอื้อและเปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์แต่ชาวบ้านส่วนใหญ่ขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม

ขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 174-175) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษานักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมีประสิทธิผลมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ กับด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

ดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นภัสสร สว่างโคตร (2553, หน้า 201-203) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพทางครอบครัวต่างกันมีทัศนะต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กเข้ารับอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น โดยมีนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน ตลอดจนควรเพิ่มจำนวนบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนเด็ก และควรติดตั้งเครื่องดับเพลิงและเครื่องตัดไฟที่ได้มาตรฐานไว้ในอาคารอย่างเหมาะสม

ประเสริฐศรี การุญ (2553, หน้า 197) ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลพอกนอย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และการสร้างทีมงาน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความตระหนักในการมีส่วนร่วมสนับสนุนและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เห็นความสำคัญของการดำเนินกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย แต่ยังมีปัญหาการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ทำให้ชุมชนบทบาทหน้าที่ของตน สามารถนำเอาความรู้ที่มีมาการจัดประสบการณ์เรียนรู้แก่นักเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความคุณค่าในชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจังและจริงใจ เป็นการให้ประชาชนได้มีสิทธิและความเสมอภาคกัน ประชาชนได้มีโอกาสรวมคิด รวมตัดสินใจ รวมปฏิบัติ และรวมรับผิดชอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กให้โตตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



สิริชชา วงศ์ประทุม (2553, หน้า 198-199) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผล การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

มยุรา วรรณเกตุ (2553, หน้า 188) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอปึงนาราง จังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาเด็กเล็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านงบประมาณ ผู้ประเมินเห็นว่าไม่เพียงพอในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ได้ แก้ไขด้วยการจัดสรรงบประมาณผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 คน ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่มีและ เพียงพอต่อการดูแลเด็ก สื่อการเรียนการสอน มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเด็กเนื่องจากมี งบประมาณที่จำกัด ด้านอาคารสถานที่ ต้องมีความเหมาะสมแข็งแรง มั่นคง จัดสถานที่ที่เป็น ลัดสวนมีความปลอดภัย 2) ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแก้ว 1) ด้านวิชาการ การเรียนการสอนความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ ความสำคัญ การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร 2) ด้านบุคลากร ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็ก ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาประถมวัย 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม งบประมาณ ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านกิจการนักเรียน ขาดบุคลากร ในการรับผิดชอบซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้บุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง 5) ด้านชุมชนสัมพันธ์ ยังขาดมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

กันยา สงฆ์คลัง (2554, หน้า 174-176) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กน่ายอดเยี่ยมระดับประเทศ พบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาและปัจจัยแห่ง ความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขาที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ของศูนย์เด็กเล็กน่ายอดเยี่ยมระดับประเทศ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ทุกประการและเมืองดีประกอบเด่น คือ 1) การสร้างเครือข่าย ผู้มีจิตอาสา สร้างความเป็นเจ้าของในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การสร้างและพัฒนา นวัตกรรมเสริมสร้างเด็กของท้องถิ่นสู่หลักสูตรสถานศึกษา 3) การพัฒนาบุคลากรของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ 4) การปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเหมาะสมในการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย

พรทิพย์พา มาบุญ (2554, หน้า 211) ได้ศึกษาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลน้ำพี้ อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า 1) ด้านการกำหนดนโยบายการศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก 6) ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก 7) ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก และ 8) ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

พัฒนา พงษ์สนธิ (2554, หน้า 241) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็ก ตามเกณฑ์มาตรฐานเด็กเล็กน่าน้อย : กรณีศึกษาศูนย์เด็กเล็กเทศบาลอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งการทดลองมีความมุ่งหมายเพื่อทดลองโปรแกรมการจัดการเพื่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลทรายมูล เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากการประยุกต์ใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพของเดิมมังก่อนและหลังการดำเนินการและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานการผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าน้อย ของกรมอนามัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลทรายมูล จำนวน 48 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือแผนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพของเดิมมิงและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม AIC ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ การค้นหาปัญหา การวางแผน การแก้ไขปัญหา การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก และเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าน้อยในระดับดี

ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554, หน้า 178) ได้ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลป่า อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) การดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 2) ผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีร่างกายเจริญเติบโตเหมาะสมตามวัย

สายสมร ปากดี (2554, หน้า 164-165) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

- 1) การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ตามบุคลากรและการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย อยู่ในระดับน้อย
- 2) ผู้ปกครองเด็กเล็กที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 5) ผู้ปกครองที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาทิศย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554, หน้า 178) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) การได้มาของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีขีดจำกัดภายใต้นโยบายของท้องถิ่น “ครอบครัวเข้มแข็งท้องถิ่นเข้มแข็ง” ทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ การให้ความรู้บุคลากรไม่เป็นลักษณะองค์รวม บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดแผนการสอน และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงขาดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมภายในบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การพัฒนาบุคลากร ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในการทำแผนพัฒนาการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน การนิเทศแบบคลินิก การทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่านิยมและเจตคติที่ดี ทำให้เกิดการพัฒนา การสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถใช้การวัดผลและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน การบริหารงานวิชาการเป็นระบบมากขึ้น เกิดการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ มีแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กที่เป็นรูปธรรมและมีมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

กรรณิการ์ เกิดศรีพันธุ์ (2555, หน้า 174) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยด้านครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือเจตคติต่อการมีส่วนร่วม รองลงมาคือการเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รองลงมา คือบรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนการดำเนินงาน การจัดการศึกษา มีการปฏิบัติโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับการจัดการศึกษา มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและแรงจูงใจในการทำงาน

กิตติศัพท์ ใจทน (2555, หน้า 217) ได้ศึกษามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ปฏิบัติได้มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน จากทุกภาคส่วน และด้านการบริหารหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

ภัทร์ศวีวรรณ สมบรม (2555, หน้า 188) ได้ศึกษาการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) การดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละงานพบว่า ทุกงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละงานจากมากไปหาน้อย คือ งานบุคลากร และ การบริหารจัดการ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน 2) ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งในภาพรวมและแต่ละงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในภาพรวม งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ งานธุรการ การเงินและพัสดุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบุคลากร และการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนี ธาดา (2555, หน้า 169-170) ได้ศึกษาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร

ดานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ดานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ดานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และดานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และขอเสนอแนะมีดังนี้ 1) ดานการบริหาร จัดการ ควรมีการจัดอบรม/ศึกษาดูงานให้แก่ครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับการประเมินภายนอก ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น 2) ดานบุคลากร ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขาดการโรงและยามรักษาความปลอดภัย 3) ดานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เป็นสัดส่วน ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอก อาคารให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ดานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดแคลนสื่อที่ทันสมัย ควรสนับสนุนงานวิจัยและการผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ 5) ดานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเชิญวิทยากรภายนอกในชุมชนมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ทุกภาคส่วนควรให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น และ 6) ดานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีการจัดประชุมทางวิชาการ และปฏิบัติการร่วมกันในระดับตำบล อำเภอ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในระดับตำบลและอำเภออย่างต่อเนื่อง

วันเพ็ญ ทะนนท์ และคณะ (2555, หน้า 245) ได้ศึกษาคัดเกาภาพการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย เพื่อประเมินระดับศักยภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ปกครอง โดยศึกษาคัดเกาภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านอาคารสถานที่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

กัญยรัตน์ พรหมทอง (2556, หน้า 278-279) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทนัท วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556, หน้า 204) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมี

ส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน ส่วนด้านด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

โกวิท โกเสนตอ (2556, หน้า 231-232) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านชุมชน และด้านงบประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะมีดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร ควรมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัย มีการกำกับติดตามและประเมินผลสม่ำเสมอ 2) ด้านครูผู้สอน ควรส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนครูผู้สอนต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 3) ด้านงบประมาณ ควรใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการใช้งบประมาณให้ครอบคลุมทุกด้าน 4) ด้านอาคารสถานที่ ควรจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาดูแลสถานศึกษาและการระดมทรัพยากร

เบญจวรรณ ศรีศรี (2556, หน้า 177) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตรพบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทงศักดิ์ ปักโคทาหนัง (2557, หน้า 244) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาชีพ/ตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

พันธ์นิภา เมฆสินธุ์ (2557, หน้า 198-199) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและ

กิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้ (1) ด้านการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่ไม่ สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย (2) ด้านบุคลากร ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรม ความรู้เพิ่มเติมไม่เพียงพอ (3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ห้องเรียน มีขนาดไม่เหมาะสมกับจำนวนเด็กตามเกณฑ์ (4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็กมีความเข้าใจการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ (5) ด้านการมีส่วนร่วมและ สนับสนุนทุกภาคส่วน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนโยบายและแผนงานการสร้างความร่วมมือกับ ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อย และ (6) ด้านส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่เพียงพอ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจัยภายในส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยภายนอกส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก 4) กลยุทธ์การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด 5) การประเมินกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องในระดับมาก โดยมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2557, หน้า 179) ได้ศึกษาความสำเร็จของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ได้แก่ ความเป็น ผู้นำ การมีส่วนร่วม และการนำนวัตกรรมมาใช้

มณฑิรา วงศ์รักษา (2557, หน้า 200-201) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ตามลำดับ 2) ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่มีสถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับปฏิบัติการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ด้านการสอน ควรปรับปรุงบำรุงรักษาอาคารเรียน ห้องห้องและบริเวณรอบๆ ให้มีความ ปลอดภัยสำหรับเด็ก ควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแผนการจัดหา

สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่นๆ มีการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย และควรสร้างเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันต่อไป

#### 1.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hachimoto (1996) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่อของครูสอนเด็กเล็กที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้นักเรียนแก้ไขข้อขัดข้องในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้โดยอาศัยการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับครู 2 คน ที่สอนระดับอนุบาลและชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งได้เข้าร่วมโครงการการจัดการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ในโรงเรียนในมลรัฐมิสซูรี ผลการศึกษาพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับนักเรียนภายใต้สถานการณ์เฉพาะเท่านั้น เมื่อนักเรียนขอรองให้ครูช่วยเหลือ ครูสามารถเข้าร่วมการทำงานกับนักเรียนในลักษณะที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยตัวนักเรียนเอง ครูกลุ่มนี้มีลักษณะสอดคล้องตามกรอบแนวคิดที่ส่งเสริมการแก้ไขข้อขัดแย้งหรือปัญหาของนักเรียน เช่น สอนให้นักเรียนมียุทธวิธีในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติเชิงบวกในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่าง นักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับเพื่อนนักเรียนด้วยกันนอกจากนั้นยังพบว่า ครูมีความเชื่อเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่สอดคล้องกับกรอบความคิดในเชิงทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ และสะท้อนให้เห็นถึงการมีความสามารถในการปฏิบัติการสอนตามทฤษฎีดังกล่าวได้

Buford (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการสอนระดับอนุบาล ผลการวิจัยพบว่า สภาพของเด็กก่อนวัยเรียนจำเป็นต้องพัฒนาในโปรแกรมการเรียนการสอนในชั้นอนุบาลควรเน้นการพัฒนาการทางอารมณ์และจิตวิทยาเป็นสิ่งสำคัญ และการพัฒนาด้านร่างกาย ควรมีกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองมากที่สุด

Fritzen (2000) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การเปรียบเทียบและการประยุกต์ไปสู่การปฏิรูปการปกครองในเวียดนาม โดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหารในส่วนการกระจายอำนาจสำหรับโครงการพัฒนาเด็กแห่งชาติ (NPA) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในเวียดนามพบว่า การปฏิรูปมักจะประสบความสำเร็จล้มเหลวในภาพชุมชนที่ยากจน โดยมีแนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ให้ปฏิรูปไปใช้หลักการกระจายอำนาจเหมือนกันทั่วประเทศ เป็นการพยายามทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเตรียมการปกครอง โดยสนองความต้องการและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นวิถีทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดหรือการที่รัฐจะให้การสนับสนุนไม่ว่าด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ก็จะขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการและ



ความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น แต่ถ้าเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจที่ส่วนกลาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณเท่าเทียมกันซึ่งถือว่าไม่ถูกต้องกับความเป็นจริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ทราบว่าการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาหลายอย่าง ได้แก่ อุปสรรคการเรียนการสอนไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูขาดการอบรม ผู้บริหารขาดประสบการณ์ ดังนั้น ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเด็ก สื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก และการได้รับความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

## ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจน แต่จากการศึกษาโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3-5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ถึง 30 กันยายน 2557 เพื่อเป็นการชี้แนะแนวทาง การทำความเข้าใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน ครู สถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ 12 มาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557, หน้า 2) และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.) (2555, หน้า 5) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณา/เกณฑ์

การให้คะแนน มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 บริหารงานอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ ว่า “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนพัฒนาตามกรอบนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดหรือนโยบายของรัฐ ที่รวมกันชี้แนะและป้องกันปัญหาของสังคมตามกาลเวลา เช่น มติคณะรัฐมนตรีเรื่อง การยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชนโดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA)”

จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมุ่งหวังให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกระบวนการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจร PDCA เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีวงจร PDCA

PDCA มาจากคำ 4 คำ คือ Plan, Do, Check และ Act มีคำที่ใช้หลายคำ เช่น วงจรเดมมิง (Deming Cycle) วงล้อเดมมิง วงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) วงจรคุณภาพ และวงจร PDCA เป็นต้น มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากกล่าวถึงแนวคิดของวงจร PDCA ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศุภชัย อาชีวะระงับโรค (2547, หน้า 9-10) กล่าวว่า วงจร PDCA เริ่มครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ใช้ในการพัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ.1930 เรียกว่า วงจร Stewart ต่อมาในปี ค.ศ.1950 W. Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่พัฒนาด้านการบริหารคุณภาพ จึงเรียกววงจร Deming โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่ายในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้า คือ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาให้เข้ากับวงจรการบริหาร ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ขั้นตอนปรับปรุงแก้ไข) แต่นำมาใช้งานยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นลักษณะที่ค่อนข้างแข็งกระด้าง ไม่มีการประเมินศักยภาพ ขาดการประสานมีส่วนร่วมในการวางแผน จึงได้มีการปรับปรุงพัฒนาจนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งวงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ เรื่อง เช่น การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน การปรับปรุงการให้บริการ และการริเริ่มโครงการใหม่ๆ เป็นต้น สำหรับไฟโรจน์ หลวงพิทักษ์ และคณะ (2542, หน้า 56-57) กล่าวว่า PDCA Cycle เป็นความรู้พื้นฐานของการบริหารจัดการควบคุมคุณภาพที่ต้องหมุนไปตามวงล้อของกิจกรรม การวางแผน (Plan)

ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ (Check) และกำหนดมาตรการแก้ไข (Action) ด้วยการทำซ้ำๆ และมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง ขณะทิวศูรย์ ลิมะโชคดี (2545, หน้า 43) กล่าวว่า PDCA ก็คือวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) เรียกตามปรมาจารย์ด้านคุณภาพ Dr.Edward W. Deming อันประกอบด้วย การวางแผน (P) การนำไปปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการแก้ไขปรับปรุง (A) ทำหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น จุดเน้นของวงจร PDCA จึงอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า “ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น” วางแผนแล้วนำไปปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้หรือตรวจสอบว่าเป็นไปตามค่าดัชนีชี้วัด (KPI) หรือมาตรฐานทั้งหมดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามนั้นก็นำมาปรับปรุงแก้ไข เริ่มวางแผนใหม่ ดำเนินการวงจรซ้ำไปเรื่อยๆ ขณะที่วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547, หน้า 56) กล่าวว่า วงล้อเดมมิ่งหรือวงจร PDCA คือ วิธีการที่เป็นขั้นตอนในการทำงานให้งานเสร็จอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการปฏิบัติแก้ไขปัญหาที่ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ (Act) ดังนั้น การหมุนวงล้อเดมมิ่ง (PDCA) อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทำนองเดียวกันอุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 76) ได้เสนอว่า วงจร PDCA หรือวงจรเดมมิ่ง คือ แนวความคิดในการแก้ปัญหา (Problem Solving) และการพัฒนากระบวนการ (Process Improvement) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำเสนอโดย ดร.เดมมิ่ง และถือว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานของวิธีการต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน กระบวนการแก้ไขปัญหประกอบด้วย

1. Plan คือ การวางแผน จะครอบคลุมในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการแก้ไขและจัดทำแผนดำเนินงาน องค์ประกอบทั้ง 4 ของวงจร PDCA นั้น ขั้นตอนการวางแผนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่า ไม่ว่าการดำเนินการในขั้นตอนที่เหลือจะเป็นอย่างไร ขอให้การวางแผนถูกต้องก็พอ แต่เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างต้องอาศัยแผน ดังนั้นถ้าแผนไม่ดีเสียแล้ว งานอื่นก็ไม่ดีด้วย ซึ่งถ้าแผนเดิมมีการวางแผนอย่างดี การแก้ไขก็มีน้อยและกิจกรรมต่างๆ ก็สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในการจัดทำแผนจำเป็นจะต้องมีการระบุข้อจำกัด ของทรัพยากรที่มีและผลที่มีต่อแผน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุดิบและเงินทุน ระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาหาวิธีการที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้ควรตรวจสอบความเป็นไปได้ในการผ่อนคลายนข้อจำกัดดังกล่าวด้วย ควรมีการพิจารณาข้อเสนอต่างๆ ก่อนที่จะกำหนดเลือกใช้ข้อเสนอที่ดีที่สุดให้

เป็นแผนปฏิบัติการ ในแผนควรกำหนดวิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการตรวจสอบว่าแผนดังกล่าวมีการวางแผนที่ดี และมีการปฏิบัติตามแผนอย่างถูกต้อง

2. Do คือ การลงมือปฏิบัติ หลังจากจบจากการวางแผนแล้วก็เข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ที่เสนอไว้ ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในขั้นตอนนี้คือ

2.1 สร้างความมั่นใจว่าผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตระหนักถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นของงานอย่างถ่องแท้

2.2 ให้ผู้รับผิดชอบรับรู้เนื้อหา และดำเนินการตามแผนที่กำหนด

2.3 ให้มีการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อดำเนินการตามแผนอย่างถูกต้อง

2.4 จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนด และเมื่อต้องการ

3. Check คือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติ เมื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้สามารถเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและดำเนินการแก้ไขจนได้กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดเป็นมาตรฐาน ควรมีการประเมินสองด้านและเป็นอิสระซึ่งกันและกัน 1) มีการดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องหรือไม่ และ 2) เนื้อหาของแผนมีสาระเพียงพอหรือไม่ ถ้าวัตถุประสงค์ของงานไม่บรรลุนั้นหมายความว่าสภาพเงื่อนไขไม่เป็นไปตามข้อ 1) หรือข้อ 2) หรือทั้งสองข้อเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าอยู่ในกรณีใด เพราะการแก้ไขที่ต้องการในแต่ละข้อจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

4. Act คือ การปฏิบัติตามผลการตรวจสอบ หรือแก้ไขการปฏิบัติการใดๆ ที่เหมาะสมตามผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบหากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ในกรณีผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้จัดทำเป็นมาตรฐาน ซึ่งเรียกขั้นตอนนี้ว่าการนำไปปฏิบัติและกำหนดเป็นมาตรฐาน (Action)

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปว่า วงจร PDCA เป็นวงจรกระบวนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย การวางแผน (Plan = P) การปฏิบัติตามแผน (Do = D) การตรวจสอบ (Check = C) และการปรับปรุงแก้ไข (Act = A)

## 2.2 หลักการสำคัญของวงจร PDCA

Dr.Edward W. Deming เสนอหลักการสำคัญการดำเนินงานตามวงจร PDCA ไว้ 14 ข้อ ดังนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2546, หน้า 72-75 และสมประสงค์ เสนารัตน์, 2556, หน้า 3-5)

1. สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Constancy of Purpose) ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์การ ลูกค้านำ การให้บริการและวิธีการปรับปรุงคุณภาพ ต้องแน่ใจว่าพนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามได้ด้วย และผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งจะพิสูจน์ความตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

2. ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ๆ (Adopt the New Philosophy) โดยเฉพาะปรัชญาที่ทำให้องค์การอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน เช่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับนวัตกรรม และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้งให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนและในทุก ระดับขององค์การ

3. ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบเพียงด้านเดียว (Cease Dependence on Mass Inspection) เพราะการตรวจคุณภาพยิ่งทำให้เสียค่าใช้จ่ายมากกว่า ลดค่าใช้จ่าย และสร้างปัญหามากกว่าลดปัญหา เหตุผลคือ 1) การตรวจคุณภาพไม่ได้ดีไปกว่ากิจกรรมอื่น บางทีก็ปล่อยให้สินค้าบกพร่องหลุดรอดไปได้ 2) การตรวจคุณภาพจะดูที่อาการไม่ใช่สาเหตุ 3) การตรวจคุณภาพไม่ได้สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้า 4) การตรวจคุณภาพมักสร้างปัญหาให้กับระบบปฏิบัติการ ทำให้งานไปออกกันเพื่อรอตรวจคุณภาพทำให้เสียเวลามาก และ 5) การตรวจคุณภาพทำให้เกิดการปิดกั้น เพราะสาเหตุที่มาจาก การแยกผู้ปฏิบัติกับผู้ตรวจคุณภาพออกจากกัน ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการควบคุมกระบวนการผลิตสินค้าและบริการให้ได้ตามมาตรฐาน ไม่ได้เป็นการดำเนินงานในเชิงรุกที่จะป้องกันความผิดพลาด ทั้งนี้การควบคุมและประกันคุณภาพเป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุเท่านั้น

4. ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินกันที่ราคาขายเพียงอย่างเดียว (End the Practice of Awarding) เพราะราคาขายจะไม่มีจุดหมายต่ออนาคตธุรกิจ ถ้าไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ธุรกิจที่แข่งขันกันลดราคา ทำสงครามราคา จนสุดท้ายต่างจะล้มเหลวในการดำเนินงานและไม่สามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว เป็นหลักที่เน้นการประเมินต้นทุนทั้งหมดทุกครั้งที่มีข้อผิดพลาดหรือชิ้นส่วนการผลิตจากภายนอก เพราะสินค้าราคาต่ำมักมีคุณภาพต่ำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต้นทุนรวมเพิ่มจากค่าใช้จ่ายในการตรวจ

คุณภาพ การเกิดของเสีย การทำงานซ้ำ การเก็บสินค้าคงคลังทดแทนของเสียและ ทำให้พนักงานไม่สบายใจ ผู้บริหารต้องระบุและประเมินผลกระทบ ตลอดจนคิดต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนการผลิต จากผู้ป้อนวัตถุดิบที่เสนอราคาต่ำทุกครั้ง

5. ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement) ผู้บริหารจะต้องสร้างระบบที่สามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยจะต้องศึกษาและหาทางกำจัดการสูญเสียตลอดจนความแปรปรวนที่เกิดขึ้นทั้งหมดในระบบ

6. ทำการฝึกอบรมทักษะ (Institute Training on The Job) ในการทำงานและการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น จัดทำการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และใช้เครื่องมือการควบคุมคุณภาพต่างๆ เพื่อให้วัฒนธรรมคุณภาพแทรกเข้าสู่การดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ องค์การส่วนมากมองว่าการฝึกอบรมจำเป็นเฉพาะตอนแรกที่พนักงานเข้ามาทำงาน การสนับสนุนให้พนักงานปรับปรุงคุณภาพการทำงานจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ แก่พนักงาน เช่น มาตรฐานการทำงาน เครื่องมือและเทคนิคทางสถิติ กระบวนการแก้ปัญหาในการทำงาน

7. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น (Institute Leadership) กับสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยต่างจะเป็นผู้นำและกล้าที่จะรับผิดชอบในการตัดสินใจ ในการกระทำของตนและกลุ่ม การจัดการคุณภาพต้องเปลี่ยนบทบาทของหัวหน้างานจากการสั่งการและคาดหวังว่าลูกน้องจะทำตามคำสั่งไปเป็นการเป็นครูเป็นโค้ชและเป็นผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งคอยสนับสนุนการให้ลูกน้องแก้ไขปัญหาเอง การปฏิบัติต่อลูกน้องเช่นนี้ จะทำให้ลูกน้องมีความสำคัญ มีบทบาทในการปรับปรุงคุณภาพและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม

8. กำจัดความกลัวให้หมดไป (Driver Out Fear) เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์การคุณภาพ โดยส่งเสริมความกล้าถาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าปฏิบัติ และกล้ายอมรับในความผิดพลาดในทุกระดับของธุรกิจ เดมมิ่งถือว่าความกลัวเป็นอุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพ เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดขององค์กร ความกลัวมีผลทำให้พนักงานไม่กล้าถามปัญหา ไม่กล้าบอกจุดอ่อนที่ตนเองไม่รู้ สาเหตุที่คนกลัวความร่วมมือกันเพราะกลัวการถูกบังคับ การกลัวความล้มเหลวทำให้คนไม่กล้าทำทายการกระทำที่เป็นอยู่ ไม่กล้านำเอาเทคนิคใหม่เข้ามาใช้ หลายคนกลัวการเปลี่ยนแปลงเพราะการเปลี่ยนแปลงบังคับให้เขาต้องไปใช้วิธีการใหม่แทนที่วิธีเดิมที่เคยรู้และมีความสะดวกสบายแม้วิธีเดิมจะเป็นวิธีที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ตาม การขจัดความกลัวนี้ ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้คนกล้าถาม กล้ารายงานปัญหา กล้านำเอาความคิดใหม่ๆ มาใช้ ผู้บริหาร

ต้องแสดงให้เห็นว่าวิธีการใหม่ๆ เป็นโอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จมากกว่าใช้วิธีการเดิมๆ ที่เน้นความปลอดภัย ความมั่นคง แต่กำลังให้ประโยชน์น้อยลงทุกขณะ

9. ทำลายสิ่งกีดขวางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ (Break Down Barriers Between Departments) โดยส่งเสริมการประสานงาน และช่วยเหลือกันข้ามสายงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายในการส่งมอบสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า องค์การหลายแห่งทนอยู่กับความล้มเหลวเพราะมองปัญหาจำกัดอยู่แค่บางสายงาน ไม่สนใจฝ่ายอื่น องค์การจึงมักทำงานได้ดีเฉพาะบางฝ่าย แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ทั้งหมด ต้องแก้ไขด้วยการสร้างที่ร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ขึ้นมา เพื่อขยายความสามารถในการทำงานออกไป ทีมจะช่วยให้มองเห็นปัญหาใหญ่ๆ ช่วยให้อำนาจ ปัญหากว้างขึ้น ทำให้มีการศึกษาปัญหาและหาทางแก้ไขร่วมกันต่อไป

10. ยกเลิกคำขวัญ คติพจน์ และเป้าหมายที่ตั้งตามอำเภอใจ (Eliminate Slogans, Exhortations, Arbitrary Targets) โดยเฉพาะที่เขียนขึ้นมาอย่างขอไปที แต่ไม่เกิดขึ้นจากความเข้าใจในปรัชญาของคุณภาพ ซึ่งทำให้ข้อความที่กำหนดไว้เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อความที่ใช้อาจเป็นการดูถูกพนักงานมากกว่าจะกระตุ้นให้เกิดกำลังใจจริงๆ คนส่วนมากอยากทำงานให้ดี แต่ปัญหาส่วนใหญ่มาจากข้อจำกัดของระบบการทำงานที่เป็นอยู่ เพราะฉะนั้นแทนที่จะดูถูกพนักงาน ผู้บริหารควรหาวิธีการทำงานที่ดี ให้เครื่องมือที่ดีและฝึกอบรมพนักงาน

11. ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควตาที่เป็นตัวเลข (Eliminate Numerical Quotas) ในการประเมินผลงานด้านปริมาณเพียงด้านเดียว เพราะพนักงานจะทำงานเพื่อเป้าหมายเท่านั้น แต่จะต้องวัดคุณภาพอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ การใช้มาตรฐานตัวเลขอาจทำให้พนักงานไม่เห็นด้วยและหาทางต่อรองเพื่อให้ลดมาตรฐาน หรือถ้าหากกำหนดมาตรฐานไว้สูงไปคนก็จะกลัวและท้อแท้ ประการสำคัญมาตรฐานมีเหตุผลที่ดีหรือไม่ก็ตาม จะไม่มีผลต่อการปรับปรุงคุณภาพ เพราะการกำหนดตัวเลขมาตรฐานเอาไว้จะดึงความสนใจคนออกไปจากการปรับปรุงคุณภาพ คนจะพุ่งเป้าไปที่การทำตามมาตรฐานจนหมด

12. ยกเลิกสิ่งกีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน (Remove Barriers to Pride of Workmanship) โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานและความสำเร็จของตน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เขาและองค์การประสบความสำเร็จร่วมกัน การเริ่มต้นจัดการคุณภาพจะมีสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเป็นพนักงานที่ดีอยู่อย่างแน่นอนและเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้บริหารจะต้องค้นหาสิ่งที่เป็นอุปสรรคนี้และหาทางแก้ไขเพื่อให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

13. การศึกษาและการเจริญเติบโต (Institute Education and Self Improvement) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ ที่เป็นสินทรัพย์สำคัญที่สุดของทุกธุรกิจ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้พนักงานมีข้อมูลที่ทันสมัย เข้าใจการเปลี่ยนแปลงการออกแบบสินค้า เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต เครื่องมือ วิธีการใหม่ๆ ตลอดจนเทคนิคที่เป็นทางเลือกอื่น นอกจากลงทุนในการให้การศึกษาและการฝึกอบรมแล้ว ต้องหาทางให้พนักงานได้รู้ว่า ผู้บริหารมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและพยายามรักเอาไว้ การลงทุนในการฝึกอบรมจึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน

14. ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Take Action to Accomplish the Transformation) ดำเนินการให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องในระยะยาว ไม่ใช่การดำเนินงานเฉพาะหน้าในการแก้ไขปัญหาเล็กน้อยเท่านั้น โดยผู้บริหารต้องเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ และผลักดันการดำเนินงานด้านคุณภาพ โดยเป็นผู้นำต้นแบบ และผู้สนับสนุน การดำเนินงานคุณภาพอย่างสมบูรณ์

### 2.3 ประโยชน์ของวงจร PDCA

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552, หน้า 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของวงจร PDCA ไว้ดังนี้

#### 2.3.1 เพื่อป้องกัน

2.3.1.1 การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดี ช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมาก หรือน้อยเกินความพอดีลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ

2.3.1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

2.3.1.3 การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

#### 2.3.2 เพื่อแก้ไขปัญหา

2.3.2.1 ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่ประหยัด



ไม่มีประสิทธิภาพ เราควรแก้ปัญหา

2.3.2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

### 2.3.3 เพื่อปรับปรุง

การใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหา แต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่างๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม เมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น

## 2.4 กระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามวงจร PDCA

ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามวงจร PDCA มีกระบวนการดังนี้ (สมประสงค์ เสนารัตน์, 2556, หน้า 7-11)

2.4.1 การวางแผน (Plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนในวงจรเดิมมี เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบและประเมินผล ในขั้นตอนนี้สามารถนำเครื่องมือเบื้องต้นแห่งคุณภาพอื่นๆ มาใช้งานร่วมด้วย เช่น Flowchart, Why-why Diagram, How-how Diagram, 5W 2H Principles, Brainstorming ฯลฯ ในขั้นนี้ดำเนินการดังนี้

2.4.1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือ และประสานกันอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

2.4.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิ แผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

2.4.1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและ

วิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิแกงปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในที่ทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

2.4.1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์ และวิจารณ์ทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือกำหนดทางเลือกที่น่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม เทคนิคการวางแผนที่ดีควรตอบคำถามต่อไปนี้ได้ 1) มีอะไรบ้างที่ต้องทำ 2) ใครทำ 3) มีอะไรต้องใช้งบ 4) ระยะเวลาในการทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นเท่าใด 5) ลำดับการทำงานเป็นอย่างไร ควรทำอะไรก่อน อะไรหลัง และ 6) เป้าหมายในการกระทำครั้งนี้คืออะไร

2.4.2 การปฏิบัติ (Do: D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป เทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติ

2.4.2.1 ทำให้ถูกต้องตั้งแต่แรก จะได้ไม่ต้องแก้ไขหรือรับผลเสียจากการกระทำที่ผิดพลาด

2.4.2.2 ตรวจสอบทุกขั้นตอน หากพบข้อบกพร่องให้รีบแก้ไขก่อนที่ความเสียหายจะขยายเป็นวงกว้าง

2.4.3 การตรวจสอบ (Check: C) เป็นการตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผน หรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น เทคนิคขั้นตอนการตรวจสอบ คือ

2.4.3.1 ตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริงว่า ทำได้ตามแผนหรือไม่

2.4.3.2 ตรวจสอบผล ที่ได้ว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่

2.4.3.3 ตรวจสอบว่ามีข้อมูลอะไรใหม่ๆ เกิดขึ้นบ้าง

2.4.3.4 รวบรวมและบันทึกข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

สิ่งที่จะสามารถรู้ได้ว่าผลกับแผนที่ตั้งไว้แตกต่างกันอย่างไร สิ่งสำคัญที่สุดคือการบันทึกข้อมูล ซึ่งเทคนิคการบันทึกข้อมูลมีเครื่องมืออยู่หลายชนิด และหลายเทคนิควิธี เช่น Check List, Test, Questionnaires, Attitude Ttest, Interview, Observation, Fishbone Diagram, Pareto ฯลฯ

2.4.4 การดำเนินการให้เหมาะสม (Act : A) เป็นการกระทำภายหลังจากที่กระบวนการ 3 ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป (ศิริพล บดีรัฐ, 2543, หน้า 15-16) ดังนี้

2.4.4.1 หลังจากตรวจสอบแล้ว ถ้าเราทำได้ตามเป้าหมาย ให้รักษาความดีนี้ไว้

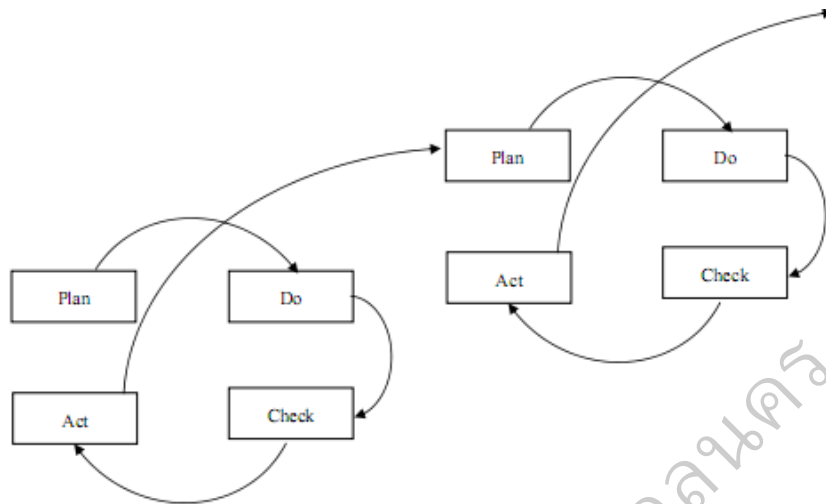
2.4.4.2 หากตรวจสอบแล้ว พบว่ามีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม ให้หาสาเหตุและแก้ไขสาเหตุ

2.4.4.3 หาทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม

กรณีที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ให้นำวิธีการหรือการปฏิบัตินั้นมาปรับใช้ให้เป็นนิสัยหรือเป็นมาตรฐานส่วนตัวสำหรับใช้กับแผนอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น ไม่ว่าจะการวางแผนสำหรับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนขนาดเล็กก็โรงเรียนก็ตาม เราสามารถบริหารได้ดีทุกครั้ง จนเรียกได้ว่าการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กไม่ใช่ปัญหาสำหรับเรา เพราะเราใช้วิธีการหรือขั้นตอนในการทำงาน และใช้เทคนิคแบบเดิมที่เคยบริหารประสบความสำเร็จมาแล้ว นอกจากนี้เรายังจำเป็นต้องคิดหาทางปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้แผนประสบความสำเร็จมากกว่าที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะหมายถึง ประสบผลสำเร็จตามแผนเร็วขึ้น หรือใช้ทรัพยากรน้อยลง หรือได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพมากขึ้น

กรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ให้เอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และให้พิจารณาว่าควรทำอย่างไรต่อไป เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความ

พยายามให้มากกว่าเดิมอีก ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ให้เปลี่ยนเป้าหมายใหม่ การดำเนินงานตามวงจร PDCA ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 วงจร PDCA

ที่มา : แก้วใจ แสนโสม (2551, หน้า 30)

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. กระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามวงจร PDCA โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย

1.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย การจัดแผนปฏิบัติการโดยการจัดทำแผนงาน/โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร

1.2 การปฏิบัติ (Do) หมายถึง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงาน

1.3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคใด โดยอาจประเมินเป็น 3

ระยะ คือ ก่อนการดำเนินงาน ขณะดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน จัดทำรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

1.4 การปรับปรุง (Act) หมายถึง การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน หากการดำเนินงานมีปัญหาให้ค้นหาสาเหตุและหาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม และนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการวางแผนการดำเนินงานครั้งต่อไป

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้วงจร

### PDCA

มีนักวิชาการได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้วงจร PDCA ดังนี้

แก้วใจ แสนโสภณ (2551, หน้า 91-92) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกระบบของเอกชน โดยการใช่วงจรคุณภาพเดิมและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาศูนย์เด็กเล็กตามวงจรคุณภาพเดิมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในดานการค้นหาปัญหา ก่อนการทดลองอยู่ในระดับมาก หลังการทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด สวนการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัฒนา พงษ์สนธิ (2552, หน้า 98) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานเด็กเล็กนอกระบบ : กรณีศึกษาศูนย์เด็กเล็ก เทศบาลอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ การค้นหาปัญหา การวางแผน การแก้ไขปัญหา การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ปัญหา ในระดับมากที่สุดและเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ อยู่ในระดับดี

จามจุรี แจ่มใส (2554, หน้า 54) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ปกครองเด็กเล็กต่อปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวทาง

PDCA ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล (2556, หน้า 163) ได้พัฒนาโปรแกรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในเรื่อง เนื้อหาสาระของโปรแกรม กิจกรรมของโปรแกรม และระยะเวลาการดำเนินการ ส่วนผลการตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรม พบว่า โมเดลได้พัฒนาการตามตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ พัฒนาการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว พัฒนาการทางด้านสติปัญญา พัฒนาการทางด้านอารมณ์/จิตใจและสังคม คุณภาพของผู้ดูแลเด็ก และด้านการบริหารจัดการ ทั้ง 5 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จรัสศรี เพ็ญสุภา (2558, หน้า 167) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการนิเทศการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการนำกระบวนการ PDCA เข้ามาในการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการวิจัยในชั้นเรียน

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาสำหรับเด็กเล็กได้ถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ มาอยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านบุคลากรและงบประมาณ หลายแห่งไม่เคยจัดการศึกษาในระดับนี้ จึงประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดดังกล่าวมีอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพต่อไป

#### 3.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้มากมาย ผู้วิจัยนำมาพอสังเขปดังนี้

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2544, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง เป้าหมาย ขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จจากการทำงานตามอำนาจหน้าที่ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้บังเกิดผลตามที่ได้กำหนดไว้ ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับความเห็นของ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546, หน้า 160) ที่ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น สมองตอบหรือบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนจินดา อุสมาน (2549, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ขณะที่สรารุจ จุมพลา (2554, หน้า 33) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนลิมาลัย ชัยชนะ (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effective) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ซึ่งประกอบด้วย 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ 3) มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และ 4) มีตัวชี้วัด (Indicator) ส่วน Steers, Ungson and Mowday (1985, p.72) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ ขณะที่ Harmon and Mayer (1986, p.40) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรจะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร Arnold and Feldman (1986, p.6) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังหรือวางแผนไว้สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ สำหรับ Northcraft & Neale (1990, p.6) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า เป็นความสามารถในการจัดระบบขององค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วน Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องกับบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียนใดเป็นอย่างดี ขณะที่ Hall (2002, p.7) กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องทำการจัดวางองค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญคือทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์กรและมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนา

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนิยามความหมายประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.2 ลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Effective Organization) เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั่นหมายความว่า องค์กรสามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ลิรัชชา วงศ์ประทุม (2553, หน้า 15-16) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ต้องมีลักษณะดังนี้

1) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรสามารถผสมผสานความต้องการสมาชิกได้

2) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น

3) การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม

4) ผลผลิตที่สูงขององค์กร

Gibson, et al. (1979, pp. 29-30) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์

ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิต โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจ



ของสมาชิก

3) การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมการลงทุนในทรัพย์สินด้านคน (Human Assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

Coplow (1964, p. 21) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากตัวแปรคือ

- 1) ความมั่นคงในระยะยาว
- 2) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์กร
- 3) ความเต็มใจของคนในองค์กรในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป
- 4) การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977, pp.7-8) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งแยกตามลักษณะไว้ 4 ประการคือ

1) ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

(1) โครงสร้าง ได้แก่ ความมากมายของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กร และช่วงการบังคับบัญชา

(2) เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการขององค์กรในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการและวิธีการผลิต

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

(1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

(2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

(3) ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

(4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพได้แก่องค์กรมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถในการผลิต มีผลผลิตสูง สมาชิกมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน และสมาชิกมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

### 3.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอุมา สุคนธมาน (เมษายน 2545), นภัสสร สว่างโคตร (2553), มยุรา วรรณเกตู (2553), ลิรัชชา วงศ์ประทุม (2553), สายฝน สกุลเดช (2554), สายสมร ปากดี (2554), กิตติศัพท์ ใจทน (2555), เบญจวรรณ สอนศรี (2556), นันทน์ภัส วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556) และศึกษาเอกสารของกรมอนามัย (2549), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2554), องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ (2555), สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2555) พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย มีข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ศึกษาว่า นักวิจัยมักจะอ้างอิงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากเอกสารหลัก ได้แก่ 1) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2547 2) มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2553 3) มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ 4) มาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1) ตามนโยบายรัฐบาลด้านเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2555-2559 และ 6) นโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ.2550-2559 ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.3.1 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2547

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ.2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่งมาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553ข, คำนำ) ดังนี้

### 3.3.1.1 มาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

### 3.3.1.2 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

1) ด้านอาคารและสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ตั้ง จำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า-ออก และประตู หน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นต้น

2) สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ ภายในอาคาร รั้ว สภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

3) ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

### 3.3.1.3 มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

### 3.3.1.4 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์ และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมถึงการเขา มามีส่วนร่วมจากชุมชนหรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น

### 3.3.2 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2553

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นใน ปี พ.ศ. 2547 นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์หรือหนังสือสั่งการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

#### 3.3.2.1 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 3.3.2.2 มาตรฐานด้านบุคลากร

#### 3.3.2.3 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

#### 3.3.2.4 มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

#### 3.3.2.5 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

#### 3.3.2.6 มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เนื้อหาสาระของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2553 มีลักษณะคล้ายกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2547 เพียงแต่แยกย่อยหัวข้อเพิ่มขึ้นรายละเอียดอยู่ในบทที่ 2 ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3.3.3 มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.) (2555, หน้า 3) ได้จัดทำเอกสารมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ:คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐาน โดยให้เหตุผลในการจัดทำว่านับตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2555 สถานศึกษาทุกแห่งรวมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จะต้องได้รับการประเมินและรับรองคุณภาพตามพระราชบัญญัติดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.) ได้นำร่างมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2554 และคณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบร่างมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติตามเสนอ ให้ใช้เป็นมาตรฐานกลางของประเทศ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นำมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ

ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์และยกระดับคุณภาพ  
ของศูนย์เด็กเล็ก มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ดังนี้

#### 3.3.3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารจัดการบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

#### 3.3.3.2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเด็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจ-  
อารมณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสติ

ปัญญา

#### 3.3.3.3 ด้านคุณภาพเด็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 1 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายและสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ  
ของตน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 เด็กมีพัฒนาการทางด้านจิตใจ-อารมณ์สังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เด็กได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา

3.3.4 มาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง  
และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน  
งบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการ โดยด้านวิชาการ กรมส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 มาตรฐาน 43 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพเท่าเทียมกันทุกแห่ง ดังนั้นเพื่อเป็นการต่อยอดในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพัฒนา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 23 มาตรฐานขึ้นมา เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553ก, หน้า 16-109) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรมจริยธรรมมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง มีครูและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรสนับสนุน เพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้ ความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครู/ผู้ดูแลเด็ก มีความสามารถในการผลิตสื่อ และใช้เทคโนโลยีในการ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับสภาพจริง เหมาะสมตามวัย

มาตรฐานที่ 3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณธรรมจริยธรรมมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพการบริหาร การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนผู้เรียนและอายุตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีอัตราส่วนจำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีเกณฑ์อายุตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีทรัพยากร และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีอาคารเรียน อาคารประกอบห้องเรียน ลานกิจกรรม สนามเด็กเล่น วัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อม พื้นที่สีเขียว และแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดองค์กร โครงสร้าง และระบบการบริหารงานที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม และทันต่อการใช้งาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 พัฒนาครู/ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาโดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 4 บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเป้าหมายชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การตรวจสอบและถ่วงดุลในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 8 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่  
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่งเสริมให้ครู/ผู้ดูแลเด็ก จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้และสื่อการเรียน  
การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแหล่งการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัด  
ประสบการณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ส่งเสริมการศึกษา/วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ ติดตามผลและ  
ใช้ผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 7 การบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนอย่างเป็น  
ระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และนำผลไปปรับปรุงอย่าง  
สม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ  
ผู้เรียนอย่างหลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดทำและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสมอง ตอบสนองความสนใจและ  
ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 จัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษและความ  
ถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถด้านดนตรี ศิลปะและการ  
เคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 6 จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทยอย่าง  
สร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 7 จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง  
เป็นประมุข



มาตรฐานที่ 10 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดห้องเรียน ห้องพิเศษ พื้นที่สีเขียว สนามเด็กเล่นและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีและใช้แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 11 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความร่วมมือระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ในชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งการเรียนรู้และบริการชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มาตรฐานที่ 12 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดระบบบริหารและสารสนเทศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นจุดเด่นที่สะท้อนถึงความเป็นอัตลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประเมินคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชน

มาตรฐานที่ 13 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความขยัน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความประหยัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความซื่อสัตย์และกตัญญู

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีวินัย

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความสุภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความสะอาด

ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความสามัคคี

ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีน้ำใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีวัฒนธรรมและความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 14 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ตระหนัก รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรม/โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 15 ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรม สามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สนใจและปฏิบัติกิจกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ปฏิบัติกิจกรรมสำเร็จและภูมิใจในผลงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เล่นและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 16 ผู้เรียนมีทักษะ ด้านการคิด การใช้ภาษา การสังเกต การจำแนก การเปรียบเทียบและแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สามารถบอกความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 แก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 17 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย/แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีทักษะในการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีทักษะในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีทักษะในการสังเกตและสำรวจ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีทักษะในเรื่องมิติสัมพันธ์ สามารถเชื่อมโยงความรู้และทักษะต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีความรู้ในเรื่องตนเอง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ธรรมชาติและสิ่งต่างๆ

รอบตัว

มาตรฐานที่ 18 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสนใจใฝ่รู้ รักการอ่าน และรู้จักตั้งคำถาม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวและสนุกกับ

#### การเรียนรู้

มาตรฐานที่ 19 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและจิตใจที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และป้องกันตนเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง สุขภาพอนามัยและพัฒนาการทางด้านร่างกายตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 19.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

#### มาตรฐานที่ 20 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สนใจ และร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สนใจ และร่วมกิจกรรมด้านดนตรี และการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สนใจ และร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

#### มาตรฐานที่ 21 ผู้เรียนปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 เคารพและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสมตามวัย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 รู้จักท้องถิ่นของตน

#### มาตรฐานที่ 22 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจคุณภาพของผู้เรียน

#### ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติ การปฏิบัติตน ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือด้านอื่นๆ ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ครู/ผู้ดูแลเด็ก

#### มาตรฐานที่ 23 ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีส่วนร่วมสนับสนุนในการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมสนับสนุนในการจัดและพัฒนา

#### การศึกษา

3.3.5 แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษา ปีที่ 1) ตามนโยบายรัฐบาล ด้านเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2555–2559 (สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี, 15 ตุลาคม 2555, หน้า 5–47)

มติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ.2555 มีมติ ดังนี้

3.3.5.1 คณะรัฐมนตรีรับทราบและเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอว่า การพัฒนาเด็กช่วงปฐมวัยเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของรัฐบาล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง อีกหลายด้านและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายช่วงวัย ทั้งสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเพื่อให้มีการบูรณาการวิธีการทำงานร่วมกัน จะได้จัดให้มีการประชุม ร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหารือในเรื่องดังกล่าว โดยนายกรัฐมนตรีจะเป็นประธานใน การประชุมและให้ถือเป็นวาระแห่งชาติ และเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

3.3.5.2 เห็นชอบในหลักการแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึง ก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1) ตามนโยบายรัฐบาลด้านเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2555–2559 ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ซึ่งมี 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เด็กทุกคนได้รับบริการในการพัฒนาเต็มศักยภาพ และ เป้าหมาย คือ 1) เด็กทุกคนในช่วงอายุแรกเกิดถึง 5 ปี หรือก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับ บริการด้านสุขภาพภายในปี พ.ศ.2559 2) เด็กแรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 90 มีพัฒนาการตามวัยในทุกด้าน ภายในปี พ.ศ. 2559 (3) เด็กทุกคนในช่วงอายุ 3 ปี ถึง ก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยใน ทุกรูปแบบ ภายในปี พ.ศ. 2559 และ (4) เด็กทุกคนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 เมื่ออายุครบ 6 ปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ ภายในปี พ.ศ. 2559

ยุทธศาสตร์ที่ 2 โอบอ้อมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป้าหมาย คือ

1) เด็กแรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับไอโอดีนในอาหารอย่างเพียงพอ  
2) หญิงตั้งครรภ์ทุกคนต้องได้รับไอโอดีนในอาหารอย่างเพียงพอ และได้รับยาเม็ดเสริม ไอโอดีน และ 3) หญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทุกคนระยะ 6 เดือนแรกต้องได้รับไอโอดีนใน อาหารอย่างเพียงพอ และได้รับยาเม็ดเสริมไอโอดีน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย เป้าหมายคือ เด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1) ทุกคนได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างมีคุณภาพ เพื่อมี พัฒนาการดีอย่างรอบด้านและตามวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 กลไกการดำเนินงานพัฒนาเด็กปฐมวัย เป้าหมาย คือ

- 1) กำกับติดตามมาตรการที่แต่ละกระทรวงกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและมติของคณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.)
- 2) มีคณะกรรมการระดับจังหวัด ภายในปี พ.ศ.2559 และ 3) ระบบข้อมูลด้านเด็กปฐมวัย การสำรวจข้อมูล การวิจัยต่างๆ สามารถช่วยในการวางแผน และติดตามประเมินสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.5.3 ให้กระทรวงศึกษาธิการรับความเห็นของกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เห็นว่า แผนยุทธศาสตร์ ฯ ควรกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้ชัดเจนในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทาง มาตรการหรือวิธีดำเนินการที่สำคัญ สำหรับเป็นกรอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดในแต่ละยุทธศาสตร์ และจัดทำแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเกิดความชัดเจนในการดำเนินการ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับมารดากลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมารดาครรภ์แรก มารดาอายุน้อย มารดาเลี้ยงเดี่ยว และมารดาเร่ร่อน ในด้านการให้คำปรึกษาและการเตรียมพร้อมในการมีบุตร รวมทั้งให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนและภาคเอกชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3.5.4 ให้นำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการและการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อการประชุมที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการตามข้อ 1 ด้วย

3.3.6 นโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ.2550-2559

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ.2550-2559 ขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2550 ซึ่งมีนโยบาย คือ พัฒนาเด็กปฐมวัยในช่วงอายุ 0-5 ปี ทุกคน อย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ มีครอบครัวเป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคม ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและการพัฒนาเด็กตามวัย มียุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 19-38)

1) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการในสถานพัฒนาเด็กและสถานบริการการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(2) สนับสนุนโครงการต่างๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(3) เด็กปฐมวัยต้องได้รับการตรวจร่างกายและประเมินพัฒนาการเพื่อค้นหาและเฝ้าระวัง

(4) รัฐต้องจัดบริการเพื่อการพัฒนาและบริการทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการตามความจำเป็นของเด็กทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ

(5) กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานแห่งชาติ โดยกำหนดให้มีการจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพและมาตรฐานของการบริการการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็นสากล

(6) ส่งเสริมให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก

(7) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่านบริการตามวัยระหว่างครอบครัวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย/อนุบาลศึกษา

(8) ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจเอกชน และผู้ปฏิบัติงานด้านเด็กปฐมวัย ผลิตรายการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัยในการพัฒนาทักษะทุกด้าน

2) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพ่อแม่ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

(1) จัดบริการเสริมความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนฝึกทักษะพ่อแม่ ครอบครัว คู่สมรสใหม่ ผู้เลี้ยงดูเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ฯลฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาเด็กปฐมวัย และวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กทุกคนในสถานะต่างๆ กัน อย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย

(2) สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการผลิตสื่อต่างๆ เพื่อให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้เลี้ยงดูเด็ก ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ชุมชน สังคม ในเรื่องความรู้ที่ถูกต้องในการเลี้ยงดูและพัฒนาการเด็กปฐมวัย

(3) จัดให้มีแนวทางและวิธีการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย และคู่มือในการสังเกตพัฒนาการของเด็กแบบง่าย

(4) ดำเนินการให้มีการปฏิรูปการผลิตผู้เลี้ยงดูเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ครู และบุคลากรอื่น

(5) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทในสถานบริการ สถานศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ให้เป็นมืออาชีพ

(6) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแล และทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

(7) ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้มแข็ง ให้สมาคมวิชาชีพสำหรับบุคลากรด้านเด็กปฐมวัย

(8) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองของกลุ่มเด็กปฐมวัย

3) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก

(1) ด้านการมีส่วนร่วม

(1.1) สร้างกระแสให้ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและเฝ้าระวังการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(1.2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา สถาบันการศึกษา และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน จัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย

(1.3) สถานศึกษา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชน และสื่อมวลชน ร่วมกันรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนทั่วไป ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(1.4) สนับสนุนขยายบทบาทของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นศูนย์วิทยากรของชุมชน

(1.5) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัย

(1.6) รณรงค์ให้ทุกพรรคการเมือง ทุกรัฐบาล มีนโยบาย กลยุทธ์ และมาตรการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(2) ด้านวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้

(2.1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษา การวิจัยพัฒนา การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาองค์ความรู้เรื่องเด็กปฐมวัย

(2.2) สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย รวมทั้งผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้

(2.3) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ประกอบอาชีพด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(3) ด้านพัฒนาองค์กร กลไกการบริหารงาน ประสานงาน และติดตามประเมินผล

(3.1) ให้มีคณะกรรมการด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยระดับชาติโดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงการทำงาน

(3.2) ให้มีหน่วยงานระดับสำนักในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ โดยประสานทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้มีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ

(4) ด้านการระดมทรัพยากร

(4.1) รัฐสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(4.2) ปรับมาตรฐานด้านภาษีและมาตรการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ร่วมลงแรงในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(4.3) ระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของสังคมเพื่อนำมาพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

(5) ด้านส่งเสริมบทบาทสื่อมวลชนต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

(5.1) ส่งเสริมให้สื่อมวลชนทุกรูปแบบและถือเป็นพันธกิจ และใช้ศักยภาพในการเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัว

ตลอดจนกระตุ้นให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการดูแล ปกป้อง คุ้มครองเด็กปฐมวัย ผลิตรายการและสื่อทุกประเภท ที่มีเนื้อหาถูกต้องเหมาะสม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเพื่อเฝ้าระวังการผลิต และนำเสนอสื่อ

(6) ด้านสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6.1) ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีความพร้อมการที่ได้รับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่น หรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง และดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ

(6.2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบุคลากรรับผิดชอบการพัฒนาเด็กปฐมวัยตรงตามโครงสร้างที่ชัดเจน

(6.3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น ให้ตระหนักถึงความเป็นเจ้าของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือสถานศึกษา



## (7) ด้านกฎหมาย

(7.1) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย และการพัฒนา ปกป้องคุ้มครอง เด็ก ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาสิทธิเด็ก

(7.2) สนับสนุนให้มีการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 3.4.1 องค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของรุ่งอรุณ เกื้ออนใหญ่ (2544), อุมา สุขคนธมาน (2545), สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น (2547), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553 ข), จามรี จำปีเพชร (2553), [ลิรัชชา วงศ์ประทุม](#) (2553), มยุรา วรรณเกตุ (2553), ตะนิง สายแก้ว (2554), พรทิพย์พา มาบุญ (2554), ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554), สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2555), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2555), กรมอนามัย (2556), นันทนภัส วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556), สถาบันราชานุกูล (2557), ยุวฉันทน์ นิลคำ (2557), พันธนิภา เมฆสินธุ์ (2557), และ [ประภัสสร รัตสิงห์](#) (2557) พบว่า ต่างก็ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันออกไป อาทิเช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553 ข), ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554), และยุวฉันทน์ นิลคำ (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สำหรับนางลักษณ์ โภศรี (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน และ 6) ด้านคุณภาพเด็ก ในขณะที่รุ่งอรุณ เกื้ออนใหญ่ (2544), อุมา สุขคนธมาน (2545), จามรี จำปีเพชร (2553), ตะนิง สายแก้ว (2554), พรทิพย์พา มาบุญ (2554), สถาบันราชานุกูล (2557) และพันธนิภา เมฆสินธุ์ (2557) ให้ทัศนะว่า คุณภาพเด็ก

เป็นองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับคณะ สาย แก้ว (2554) และพรทิพย์พา มาบุญ (2554) ให้ทัศนะว่างบประมาณเป็นองค์ประกอบหลัก ของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย เพื่อให้การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลัก ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) เป็นองค์ประกอบหลัก รายละเอียดตามตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

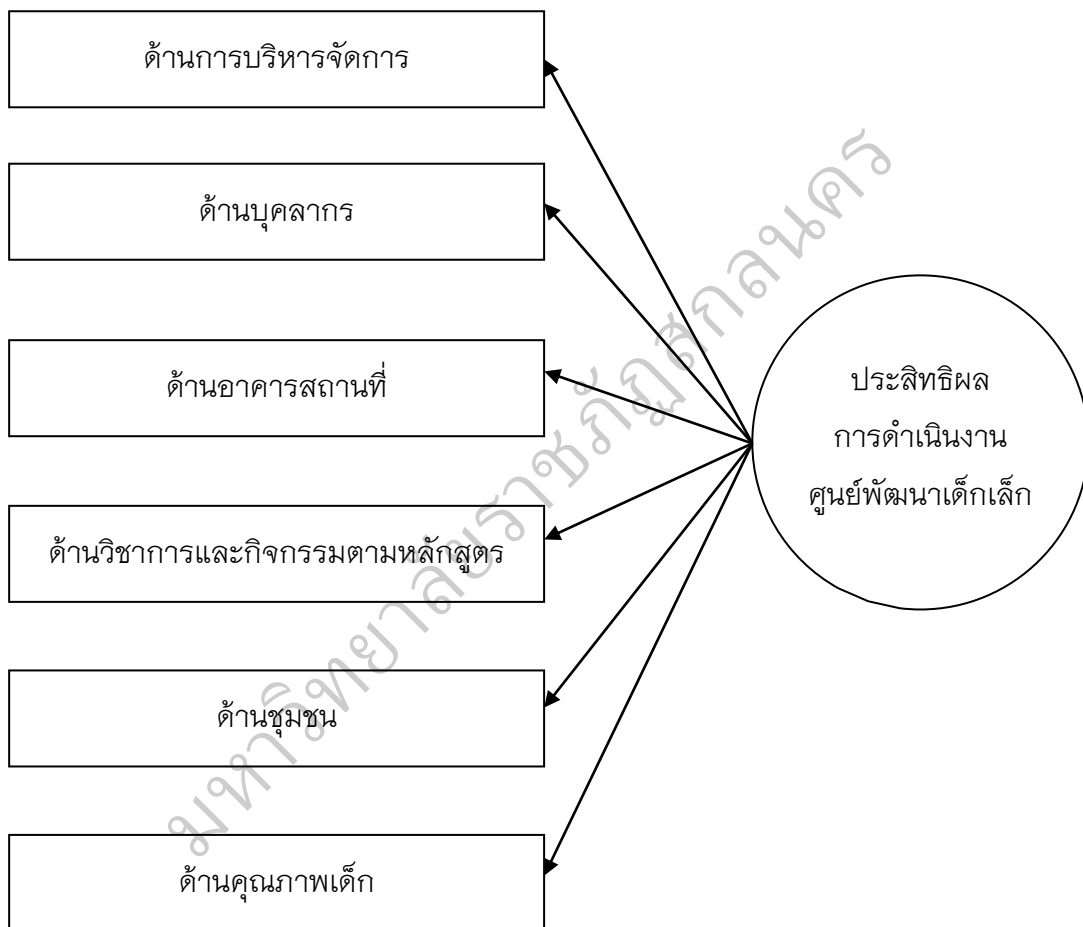
องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น																						
	1.รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2544)	2.อุมา สุคนธมาน (2545)	3.นงลักษณ์ โกศรี (2546)	4.สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (2547)	5.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	6.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	7.จามรี จำปีเพชร (2553)	8.สิริชชา วงศ์ประทุม(2553)	9.มยุรา วรรัตนเกตู (2553)	10.คะนิง สายแก้ว (2554)	11.พรทิพย์พา มาบุญ (2554)	12.ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554)	13.สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก ฯ (2555)	14.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2555)	15.กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2556)	16.นันทน์ภัท วังษ์ไม่้อย และคณะ (2556)	17.สถาบันราชานุกูล (2557)	18.ยุวณันท์ นิลดำ (2557)	19.พันธุนิภา เมทสินธุ์ (2557)	20. ปรภัสสร รัตสิงห์(2557)	รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
การบริหารจัดการ			✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	14	70	*
บุคลากร			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	80	*
อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	13	65	*
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	16	80	*
การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	✓		✓			✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		12	60	*

ตาราง 1 (ต่อ)

<p>นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น</p> <p>องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>																							
การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	1. รุ่งอรุณ เกื้อใหญ่ (2544)	2. อูมา สุคนธมาน (2545)	3. นงลักษณ์ โกศศิริ (2546)	4. สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (2547)	5. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	6. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	7. จามรี จำปีเพชร (2553)	8. ลีรัชชา วงศ์ประทุม(2553)	9. มยุรา วรรัตนเกตู (2553)	10. ตะมิ่ง สายแก้ว (2554)	11. พรทิพย์พา มาบุญ (2554)	12. ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554)	13. สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก ฯ (2555)	14. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2555)	15. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2556)	16. นันทน์ภัส วงษ์ไม่้อย และคณะ (2556)	17. สถาบันราชานุกูล (2557)	18. ยุวฉันทน์ นิลดำ (2557)	19. พันธนิภา เมษสินธุ์ (2557)	20. ประภัตสร รัตสิงห์(2557)	รวม	ร้อยละ	ผลการสังเกต
คุณภาพเด็ก	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		10	50	*	
งบประมาณ									✓	✓										2	10		
พัฒนาการเด็ก		✓																		1	5		
การจัดบริการ	✓																			1	5		



จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านชุมชน และ 6) ด้านคุณภาพเด็ก ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบหลักประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.2 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บรรลุความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำไปศึกษาและพัฒนาต่อไป

2.4.2.1 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสัมฤทธิ์ เนตรประไพ (2548), พรหมพลิชฐ์ รักษาพรหมณ (2550), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), จามรี จำปีเพ็ชร (2553), ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553), นภัสสร สว่างโคตร (2553), มยุรา วรรณเกต (2553), ประเสริฐ บุญมี (2554), สนธยา ตะวังทัน (2554), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554), สายสมร ปากดี (2554), รัชณี ธาดา (2555), อภิรดี นุ่มมีศรี (2556), เบญจวรรณ สอนศรี (2556) และนันทน์ภัท วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556) พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานให้ ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการกันอย่างหลากหลาย อาทิเช่น สัมฤทธิ์ เนตรประไพ (2548), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), สนธยา ตะวังทัน (2554) และสายสมร ปากดี (2554) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงบประมาณ, และ 3) คณะกรรมการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ เนตรประไพ (2548), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น (2553ก), ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553), นภัสสร สว่างโคตร (2553), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554) และสายสมร ปากดี (2554) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การบริหารทั่วไปเป็นองค์ประกอบย่อยหนึ่งของประสิทธิผลด้านการ บริหารจัดการ ขณะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), นภัสสร สว่างโคตร (2553), มยุรา วรรณเกต (2553), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), สายสมร ปากดี (2554), รัชณี ธาดา (2555), อภิรดี นุ่มมีศรี (2556), เบญจวรรณ สอนศรี (2556) และประภัสสร รัตสิงห์ (2557) ให้ทัศนะว่าการให้บริการเป็นองค์ประกอบย่อยหนึ่งของประสิทธิผลด้าน การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากทัศนะหลากหลายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบหลัก ประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ																			
	1.สัมฤทธิ์ เนตรประไพ (2548)	2.พรหมพิไลฐ์ รักษาพรหมณ์ (2550)	3.สุภารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	4.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	5.จามรี จำปีเพ็ชร (2553)	6.สิรัชชา วงศ์ประทุม (2553)	7.นภัสสร สว่างโคตร (2553)	8.มยุรา สุวรรณเกตุ (2553)	9.ประเสริฐ บุญมี (2554)	10.สนทยา ตะวังทัน (2554)	11.สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554)	12.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554)	13.สายฝน สกุลเดช (2554)	14. สายสมร ปากดี (2554)	15.รัชณี ชาติตา (2555)	16.อภิรดี นุ่มณีศรี (2556)	17.เบญจวรรณ สอนศรี (2556)	18.ประภัสสร รัตสิงห์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
การกำหนดโครงสร้าง					√	√		√						√		√		5	28	
การกำหนดนโยบาย					√			√				√			√		√	5	28	
การกำหนดเป้าหมาย					√		√	√										3	17	
การสนับสนุนงบประมาณ					√													1	6	
ขวัญและกำลังใจผู้ดูแลเด็ก					√													1	6	
การบริหารงานบุคคล	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	16	89	*
การบริหารงานงบประมาณ	√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	16	89	*
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก	√		√					√	√				√	√	√	√	√	10	56	*

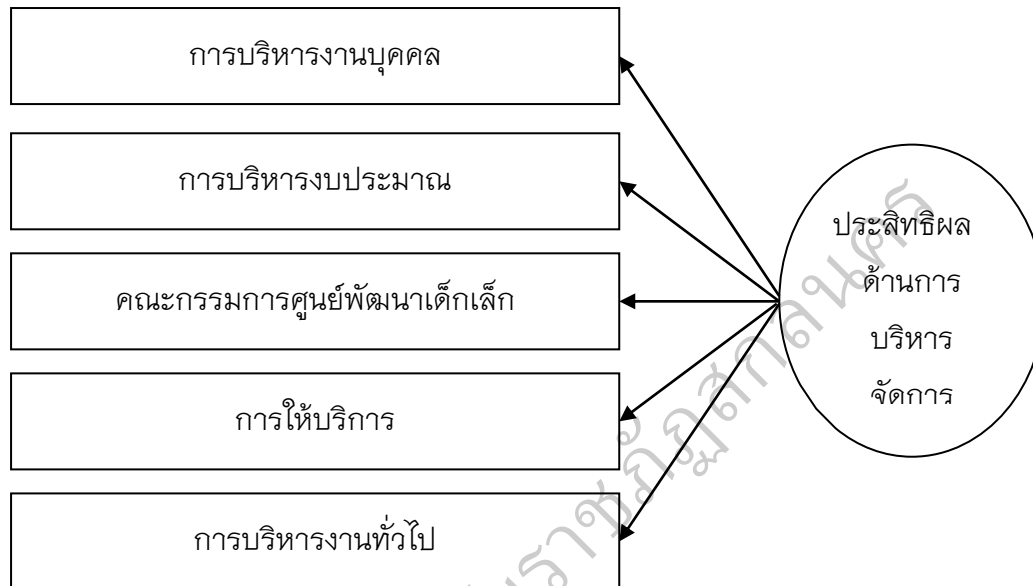


ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ	นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น																				
	1.สัมฤทธิ์ เมาตราประไพ (2548)	2.พรหมพิไลษฐ์ รักษาพรหมณ์ (2550)	3.สุภารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	4.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	5.จามรี จำปีเพชร (2553)	6.ลิรัชชา วงศ์ประทุม (2553)	7.นภัตสร สว่างโคตร (2553)	8.มยุรา สุวรรณเกตุ (2553)	9.ประเสริฐ บุญมี (2554)	10.สนทยา ตะวังทัน (2554)	11.สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554)	12.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554)	13.สายฝน สกุลเดช (2554)	14. สายสมร ปากดี (2554)	15.รัชณี ชาติดา (2555)	16.อภิรดี บุญมีศรี (2556)	17.เบญจวรรณ สอนศรี (2556)	18.ประภัสสร รัตสิงห์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
การวางแผน						✓	✓				✓	✓							4	23	
การให้บริการ				✓			✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	9	50	*
การประเมินการปฏิบัติงาน			✓					✓						✓	✓	✓	✓		6	33	
การบริหารงานวิชาการ	✓									✓	✓								3	17	
การบริหารทั่วไป	✓		✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓					9	50	*
การจัดบริการสุขภาพ			✓															✓	2	11	
การนิเทศและติดตาม													✓			✓			2	11	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ พบว่า มี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การบริหารงานบุคคล
- 2) การบริหารงบประมาณ
- 3) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) การให้บริการ และ
- 5) การบริหารงานทั่วไป



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ

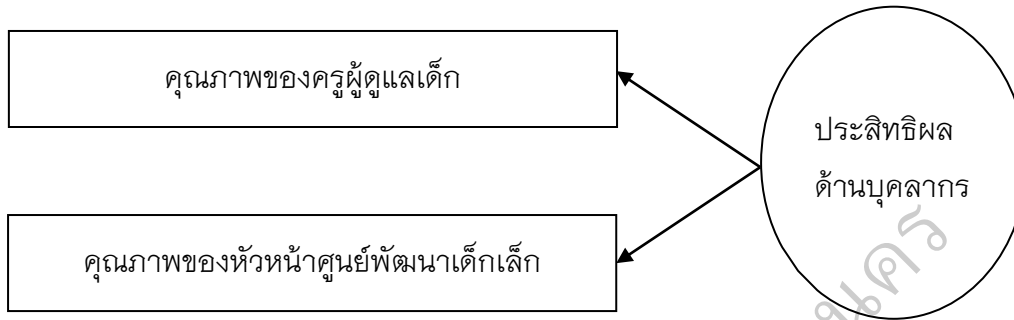
2.4.2.2 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสัมฤทธิ์ เนตรประไพ (2548), สุดารัตน์ อึ้งสกุล (2551), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), ลิรัชชา วงศ์ประทุม (2553), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554), ประเสริฐ บุญมี (2554), สนธยา ตะวังทัน (2554), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), อาทิตย์ นัตรชัยพลรัตน์ (2554), รัชณี ธาดา (2555), อภิรดี นุ่มมีศรี (2556), เบญจวรรณ สอนศรี (2556), สถาบันราชานุกูล (2557) และประภัสสร รัตสิงห์ (2557) พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลด้านบุคลากรแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลบุคลากร

องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลบุคลากร	นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	1.สัมฤทธิ์ เเนตราประไพ (2548)	2.สุศุภรัตน์ อึ้งสกุล (2551)	3.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	4.สิริชชา วงศ์ประทุม (2553)	5.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) ( 2554)	6.ประเสริญ บุญมี (2554)	7.สมรทยา ตะวังทัน (2554)	8.สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554)	9.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554)	10.รัชณี ธาดาก (2555)	11.อภิรดี นุ่มมีศรี (2556)	12.เบญจวรรณ สอนศรี (2556)	13.สถาบันราชานุกูล (2557)	14.ประภัสสร รัตสิงห์ (2557)			
คุณภาพของครูผู้ดูแลเด็ก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100	*
คุณภาพของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	93	*
คุณภาพของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	✓	✓					✓		✓	✓			6	43	
คุณภาพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						✓									1	7	
คุณภาพของผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	✓						✓			✓	✓		✓	5	36		
คุณภาพของพนักงานจ้างอื่นๆ			✓				✓			✓				3	21		
คุณภาพของผู้ประกอบอาหาร				✓										1	7		

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ พบว่า มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) คุณภาพของครูผู้ดูแลเด็ก และ 2) คุณภาพของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร

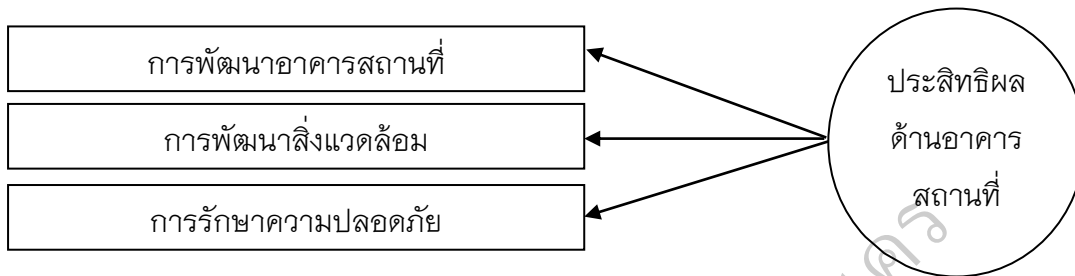
#### 2.4.2.3 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพรหมพิไลฐ์ รักษาพรหมณ์ (2550), ศราวุธ สังกะเพศ (2551), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553), สายฝน สกุลเดช (2554), สายสมร ปากดี (2554), สนธยา ตะวังทัน (2554), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554), รัชณี ธาดา (2555), อภิรดี นุ่มมีศรี (2556), นันทน์ภัส วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556), เบญจวรรณ สอนศรี (2556), ประภัสสร รัตสิงห์ (2557), องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง (2557), องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าถ้ำ (2557), องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2558) และ เทศบาลอากาศอำนวย (2558) พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอาคารสถานที่ไว้แตกต่างกันเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ รายละเอียด ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.พรหมพลิชญ์ รักษาพรหมณ์ (2550)	2.ศราวุธ สังกะเพศ (2551)	3.สุศารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	4.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	5. ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553)	6.สายฝน สกุดเดช (2554)	7. สายลมร ปากดี (2554)	8.สนธยา ตะวังทัน (2554)	9.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)( ( 2554)	10.รัชนี ชาคา (2555)	11.อภิรดี นุ่มณีศรี (2556)	12.นันทภัท วงษ์ไม่้อยจlt8lt (2556)	13.เบญจวรรณ สอนศรี (2556)	14.ประภัศร รัตสิงห์ (2557)	15.องค์การบริหารส่วนตำบลตาช้อง (2557)	16.องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าถ้ำ (2557)	17.องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2557)	18.เทศบาลอากาศำนวนย (2558)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
การพัฒนาอาคารสถานที่	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	18	100	*
การพัฒนาสิ่งแวดล้อม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	18	100	*
การรักษาความปลอดภัย	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	18	100	*
การเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉิน								√											1	6	
อุปกรณ์และสื่อ										√									1	6	

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ พบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้  
1) การพัฒนาอาคารสถานที่ 2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และ 3) ความปลอดภัย ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่

2.4.2.4 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

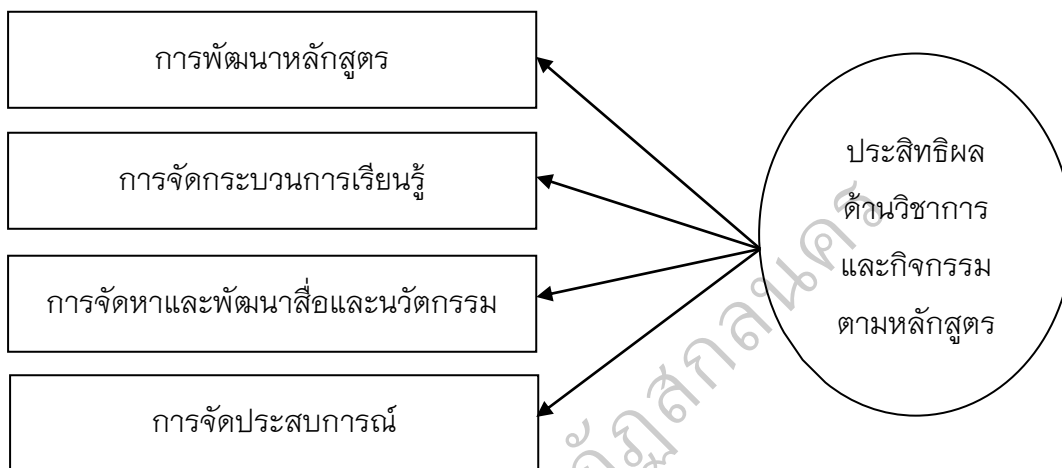
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสัมฤทธิ์เนตรประไพ (2548), สุธาร์ตน์ อึ้งสกุล (2551), ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), สนธยา ตะวังกั้น (2554), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554), สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554), รัชณี ธาดา (2555), องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ (2555), สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก (2555), สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555), กิตติศัพท์ ไจทน (2555), เทศบาลตำบลพนม (2555), อภิรดี นุ่มมีศรี (2556), นันทน์ภัส วงษ์ไม่น้อย และคณะ (2556), เบญจวรรณ สอนศรี (2556), องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว (2556), องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล (2556), องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (2556), องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง (2557), องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าถ้ำ (2557), ประภัสสร รัตสิงห์ (2557), องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2558) และเทศบาล อากาศอำนวย (2558) พบว่า ทิศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รายละเอียดดังตาราง 5







จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 13 ขึ้นไป) ของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 3) การจัดหาและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม และ 4) การจัดประสบการณ์ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจการรรมตามหลักสูตร

2.4.2.5 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (2547), พรหมพลิชฐ์ รักษาพรหมณ์ (2550), ศราวุธ สังกะเพศ (2551), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), นภััสสร สว่างโคตร (2552), ลีรัชชา วงศ์ประทุม (2553), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), สนธยา ตะวังทัน (2554), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), เรขา ศรีวิชัย (2554), รัชณี ธาดา (2555), กรรณิการ์ จำปามูล (2555), องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน (2555), เพ็ญปภา ศรีผดุง (2556), สถาบันราชานุกูล (2557) และองค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2558) พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชนไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน รายละเอียดดังตาราง 12

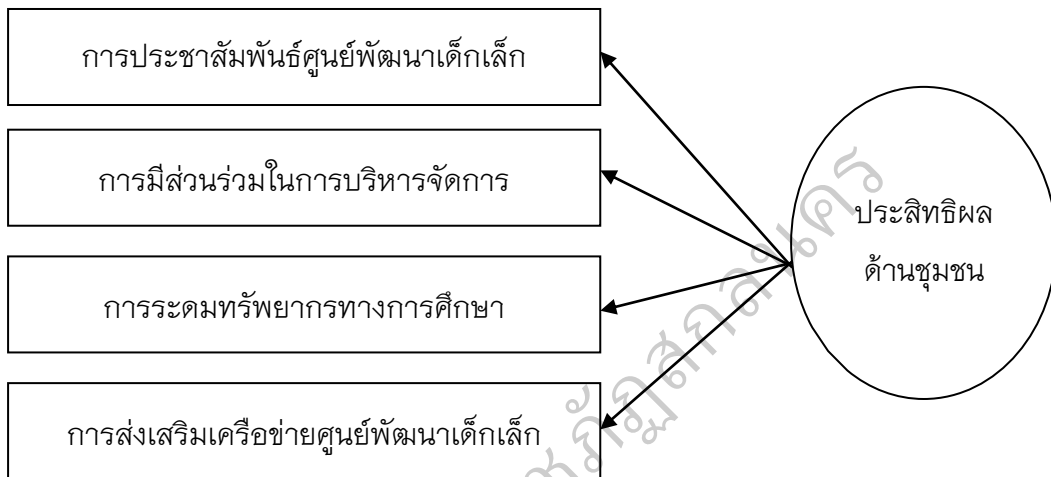
ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน																		
	1.สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาดูงาน ท้องถิ่น (2547)	2.พรหมพิสัยบุรีรักษาพรหมณ์ (2550)	3.ศราวุธ สังกะเพศ (2551)	4.สุตารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	5.นภัตสร สว่างโคตร (2552)	6.สิริชชา วงศ์ประทุม (2553)	7.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	8.สนธยา ตะวังทัน (2554)	9.สัตตรัตน์ ตระกูลวง (2554)	10.เรขา ศิริชัย (2554)	11.รัชณี ธาดา (2555)	12.กรรณิการ์ จำปามูล (2555)	13.องค์การบริหารส่วนตำบลตาเงิน (2555)	14.เพ็ญประภา ศรีพตุง (2556)	15.สถาบันราชภัฏกุล (2557)	16.องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	√														√		2	13	
การประสานกับหน่วยบริการสาธารณสุข														√			1	6	
การประสานกับผู้ปกครอง	√			√		√											3	19	
การประสานกับบ้านและชุมชน		√															1	6	
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	√				√			√		√		√					5	31	
การส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	√		√						√	√	√		√	√		√	8	50	*
การประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		√		√	√	√		√	√	√		√		√		√	10	63	*

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน																		
	1.สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาดู ท้องถิ่น (2547)	2.พรหมพิสัยรัฐ วิทยาพรหมณ์ (2550)	3.ศราวุธ สังกะเพศ (2551)	4.สุดารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	5.นภัตสร สว่างโคตร (2552)	6.สิริชชา วงดีประทุม (2553)	7.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	8.สนธยา ตะวังทัน (2554)	9.สัตตรัตน์ ตระกูลวง (2554)	10.เรขา ศรีวิชัย (2554)	11.รัชณี ธาดา (2555)	12.กรรณิการ์ จำปามูล (2555)	13.องค์การบริหารส่วนตำบลตาเงิน (2555)	14. เพ็ญประภา ศรีพตุง (2556)	15. สถาบันราชานุกูล (2557)	16.องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
ความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน		✓	✓				✓	✓									4	25	
การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		10	63	*
การส่งเสริมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน				✓		✓	✓	✓		✓							5	31	
การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสนับสนุน						✓	✓										2	13	
การมีส่วนร่วมด้านวิชาการ							✓			✓		✓					3	19	
การมีส่วนร่วมด้านอาคารสถานที่							✓						✓				2	13	
การระดมทรัพยากรทางการศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓			8	50	*

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ พบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 3) การระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ 4) การส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน ดังภาพ ประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านชุมชน

#### 2.4.2.6 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาทองถิ่น (2547), พรหมพิชัย รัชชาพรหมณ์ (2550), คราวุธ สังกะเพศ (2551), สุदारัตน์ อึ้งสกุล (2551), นภัสสร สว่างโคตร (2552), สิริชชา วงศ์ประทุม (2553), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก), สนธยา ตะวังทัน (2554), สัตตรัตน์ ตระกูลวาง (2554), เรขา ศรีวิชัย (2554), รัชณี ธาดา (2555), กรรณิการ์ จำปามูล (2555), องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน (2555), เพ็ญภา ศรีผดุง (2556), สถาบันราชานุกูล (2557) และ องค์การบริหารส่วนตำบลปริก (2558) พบว่า ทิศนะเกี่ยวกับคุณภาพเด็กแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก รายละเอียดดังตาราง 13

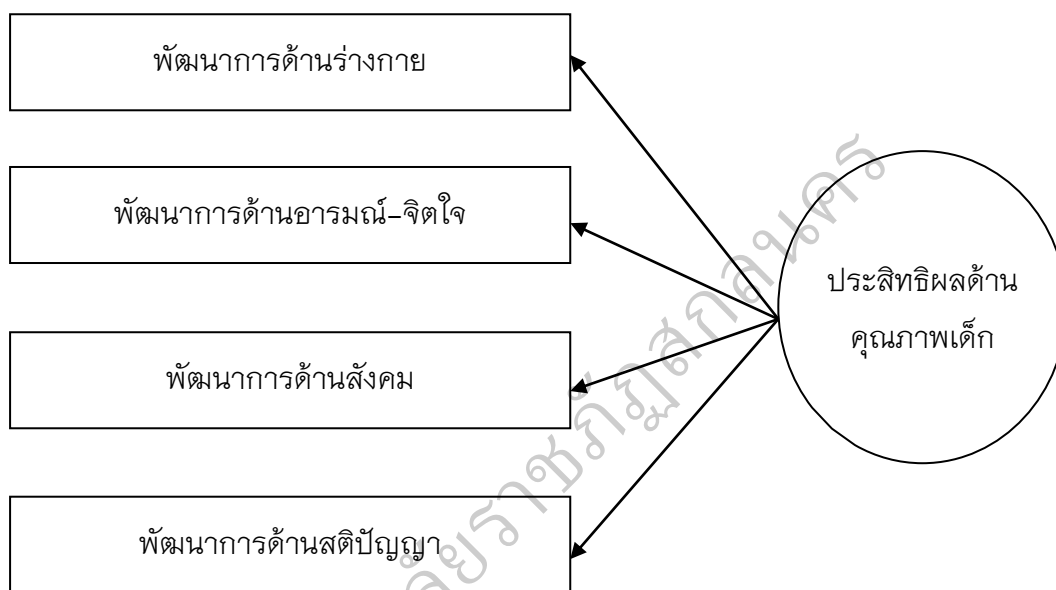
ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก

องค์ประกอบหลักประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก	นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น														
	1.สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (2547)	2.กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2549)	3.พรหมพิริยะ ภัคษาพรหมณ์ (2550)	4.สุภารัตน์ อึ้งสกุล (2551)	5.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	6.สิริชชา วงศ์ประทุม (2553)	7.สนทยา ตะวังทัน (2554)	8.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554)	9.สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน (2554)	10.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ( 2554)	11.อภิรดี นุ่มมีศรี (2556)	12.สถาบันราชกุมภ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
ด้านพัฒนาการ			√						√	√	√	√	4	33	
ด้านความปลอดภัยทางอาหาร	√								√			√	3	25	
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	√		√				√						3	25	
ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร			√							√			2	17	
สุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี		√											1	8	
สุนทรียภาพและสุขลักษณะนิสัย			√										1	8	
พัฒนาการทางกาย	√	√		√	√	√	√	√		√	√		9	75	*

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบหลักประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก														
	1.สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษา ท้องถิ่น (2547)	2.กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2549)	3.กรมพลศึกษา วิทยาศาสตร์ สุขภาพ (2550)	4.สุจริตชน (2551)	5.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก)	6. สิริชชา วงศ์ประทุม (2553)	7.สนชยา ตะวัน (2554)	8.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ (2554)	9.สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน (2554)	10.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) ( 2554)	11.อภิรดี มุณีศรี (2556)	12.สถาบันราชกุมภ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเกต
พัฒนาการทางอารมณ์-จิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		9	75	*
พัฒนาการทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓		8	67	*
พัฒนาการทางสติปัญญา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓		8	67	*
พัฒนาการทางภาษา	✓					✓							2	17	
คุณลักษณะที่พึงประสงค์						✓	✓						2	17	

จากตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) พบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) พัฒนาการด้านร่างกาย 2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ 3) พัฒนาการด้านสังคม และ 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา ซึ่งองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านคุณภาพเด็ก

จากตาราง 7-13 ผลการสังเคราะห์และวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้ได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยสรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 สรุปลองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1.ด้านบริหารจัดการ	1.1 การบริหารงานบุคคล 1.2 การบริหารงบประมาณ 1.3 การให้บริการ 1.4 การดำเนินงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.5 การบริหารทั่วไป
2. ด้านบุคลากร	2.1 คุณภาพหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.2 คุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก
3. ด้านอาคารสถานที่	3.1 การพัฒนาอาคารและสถานที่ 3.2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อม 3.3 การรักษาความปลอดภัย
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.1 การพัฒนาหลักสูตร 4.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4.3 การจัดหาและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม 4.4 การจัดประสบการณ์
5. ด้านชุมชน	5.1 การประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 5.3 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา 5.4 การส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. ด้านคุณภาพเด็ก	6.1 การพัฒนาการด้านร่างกาย 6.2 ด้านอารมณ์และจิตใจ 6.3 ด้านสังคม 6.4 ด้านสติปัญญา



โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บรรลุเป้าหมายในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การให้บริการ การดำเนินงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารทั่วไป โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดอัตราบุคลากร การสรรหา/ เลือกรสรร และการปรับสถานภาพบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณจากเงินรายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ

1.3 การให้บริการ หมายถึง การดำเนินการด้านอาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการอื่นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และหรือศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน เป็นต้น

1.4 การดำเนินงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การจัดตั้ง คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดประชุม และบทบาทของกรรมการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในด้านการวางแผน การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การจัดทำข้อมูลนักเรียน การรับนักเรียน งานกิจการนักเรียน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ประสิทธิภาพด้านบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 คุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูผู้ดูแลเด็ก ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงาน ทางวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 คุณภาพหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ความรู้ความสามารถของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการดูแลบุคลากรและการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ได้แก่ งานบุคลากร การบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. ประสิทธิภาพด้านอาคารสถานที่ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานด้าน ก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและ ภายนอกอาคาร และการรักษาความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 การพัฒนาอาคารและสถานที่ หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุง อาคารสถานที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การจัดสรรการใช้ อาคาร/ห้อง บ้านโต ประตุ หน้าต่าง พื้นที่ใช้สอย ห้องน้ำห้องส้วม พื้นที่ได้รับประทานอาหาร ห้องปฐมพยาบาล ห้องสมุด ห้องนอน เป็นต้น

3.2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน อาคารและภายนอกอาคาร เช่น การมีรั้วกั้นอาณาบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การตกแต่ง อาคาร การจัดทำพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เครื่องเล่นเด็ก เป็นต้น

3.3 การรักษาความปลอดภัย หมายถึง มาตรการการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

4. ประสิทธิภาพด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง ผลสำเร็จใน การดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดหาและพัฒนา สื่อและนวัตกรรม และการจัดประสบการณ์ โดยเมืองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การจัดทำหลักสูตร การนำ หลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

4.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมิน และการวิจัยในชั้นเรียน

4.3 การจัดหาและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม หมายถึง การจัดเตรียมสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการจัดประสบการณ์แก่เด็ก

4.4 การจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมประจำวันแก่เด็กตาม ช่วงวัย กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ

5. ประสิทธิผลด้านชุมชน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา และการส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

5.1 การประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การติดต่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับทุกภาคส่วน

5.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ประเมินผล และร่วมยินดีในความสำเร็จ

5.3 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง องค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น เงิน วัสดุ สิ่งของอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี ตลอดจนจรรยาบรรณปัญญาท้องถิ่น

5.4 การส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก

## 6. ประสิทธิผลด้านคุณภาพเด็ก

ประสิทธิผลด้านคุณภาพเด็ก หมายถึง ผลการพัฒนาเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ตามวัย โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

6.1 พัฒนาการด้านร่างกาย หมายถึง เด็กมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกตามขั้นพัฒนาการด้านร่างกายได้อย่างเหมาะสมกับวัย มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะทางร่างกายเริ่มต้นจากส่วนบนไปสู่ส่วนล่าง และจากแกนกลางไปสู่ส่วนข้าง การพัฒนาทักษะทางการเคลื่อนไหวร่างกายทั่วไปไปสู่การเคลื่อนไหวแบบเจาะจง และมีพฤติกรรมที่สามารถดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยของตนเองได้เหมาะสมตามวัย

6.2 พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ หมายถึง เด็กมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกตามขั้นพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจได้อย่างเหมาะสมตามวัย มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกจากการรับรู้ความรู้สึกทั่วไปไปสู่ความรู้สึกที่ละเอียดลึกซึ้ง จากการรับรู้ความรู้สึกของตนเองไปสู่การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

6.3 พัฒนาการด้านสังคม หมายถึง เด็กมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกตามขั้นพัฒนาการด้านสังคมได้อย่างเหมาะสมกับวัย สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กติกาของสถานศึกษาและสังคมในสิ่งที่ดีงาม บอกเหตุผลสะท้อนความเข้าใจได้ว่าการกระทำใดถูกหรือผิด สามารถติดต่อและสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น และปรับตัวจากการพึ่งพาผู้ใหญ่ไปสู่การพึ่งพาตนเอง เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ตามวัย

6.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา หมายถึง เด็กมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกตามขั้นพัฒนาการด้านสติปัญญาได้อย่างเหมาะสมกับวัย มีการเปลี่ยนแปลงทางความสามารถทางการรู้คิด โดยพัฒนาจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสและการรู้จักคิดเชิงรูปธรรมไปสู่ความเข้าใจในการใช้สัญลักษณ์ และการคิดเป็นนามธรรม รวมถึงการพัฒนาความคิดที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางไปสู่การคิดที่มีเหตุผลและสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตามวัย

### 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่ (2544, หน้า 121) ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี โดยยึดกรอบแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีกระบวนการบริหาร 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การอำนวยความสะดวกหรือสิ่งงาน 5) การประสานงาน 6) การรายงาน และ 7) การจัดงบประมาณ และกรอบเกี่ยวกับประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน คือ 1) หลักสูตรที่เหมาะสม 2) พัฒนาการและการเรียนรู้ 3) ความปลอดภัย สถานที่ และสภาพแวดล้อม และ 4) ความร่วมมือของชุมชน พบว่า 1) ระดับของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญยิ่ง เทคนอย (2545, หน้า 109) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและความต้องการในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านตัวเด็ก ด้านผู้ดูแลเด็ก ด้านคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อทราบสภาพและความต้องการในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สถาพร จินดาเดช (2546, หน้า 154) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคิ่งพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคิ่งพยอม ตั้งอยู่ในวัดโพธิ์บัลลังค์ หมู่ที่ 3 ตำบลคิ่งพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ห่างจากอำเภอ 7 กิโลเมตร เริ่มเปิดดำเนินการรับเลี้ยงดูเด็ก เมื่อ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2527 โดยการสนับสนุนของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านโป่ง 2) การดำเนินงานประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาเด็กเป็นผู้บริหารศูนย์ และมีผู้ดูแลเด็กเป็นผู้อบรมเลี้ยงดูเด็ก โดยรับเด็กอายุ 2-6 ปี อาจจะมีอายุต่ำกว่า 2 ปี อาจจะเป็นเด็กพิการ บกพร่องทางปัญญา หรือเด็กในพื้นที่ใกล้เคียง โดยพิจารณาเป็นรายๆ ไป มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่ต้องไปประกอบอาชีพนอกบ้าน และเป็นการเสริมสร้างเด็กก่อนวัยเรียนให้มีพัฒนาการตามความเหมาะสม 3) ปัจจัยที่ทำให้ศูนย์มีความเข้มแข็ง คือคณะกรรมการพัฒนาเด็กมีความร่วมมือร่วมใจ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจในการเลี้ยงดูและรักเด็ก เมื่อเด็กกลับบ้านผู้ปกครองเห็นถึงพัฒนาการของเด็กและตลอดระยะเวลา 19 ปี ที่ผ่านมาไม่เคยมีปัญหาเรื่องเรียน ทั้งในด้านการบริหาร และการเลี้ยงดูเด็ก รวมทั้งยังชนะเลิศการประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับประเทศ ปี พ.ศ.2539 ทำให้เกิดความเชื่อมั่นของประชาชน 4) การมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณและมอบสิ่งของช่วยเหลือในหลายด้าน ส่วนผู้ปกครองจะช่วยเหลือเป็นค่าบำรุงการศึกษารายเทอมและรายเดือนซึ่งถูกมาก เมื่อมีงานศพที่วัดทางศูนย์ฯ จะนำพวงหรีดไปให้และขอรับบริจาคเงินบำรุงศูนย์ฯหรือการจัดทอดผ้าป่าสมทบกองทุนพัฒนาเด็กของตำบล และร่วมจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ 5) ขาดการประสานงานในการดำเนินงานจากเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่จากทางราชการ ไม่มีความเชื่อมั่นในการถ่ายโอนงานพัฒนาเด็กไปให้อปต. คณะกรรมการพัฒนาเด็ก (กพต.) ขาดการทำงานเป็นทีมและบางส่วนขาดความกระตือรือร้นไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ รัฐควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเป็นองค์รวม

เสาวลักษณ์ ดุยคำ (2548, หน้า 204-205) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือจำนวนผู้ดูแลเด็กเล็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กเล็ก อุปสรรคการเรียนการสอนไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง และประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สมยศ มีศิลป์ (2550, หน้า 174-175) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติ 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านแนวการจัดประสบการณ์ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ ด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และด้านโภชนาการ พบว่า รายการที่มีการปฏิบัติร้อยละ 100 คือรายการที่ส่งเสริมด้านความรู้และทักษะการสอน การกำหนดวิธีการและการสรรหาครูผู้สอนการสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ การจัดสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์ การเอาใจใส่ในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดสื่อการเรียนรู้อยู่ในห้องเรียนและกลางแจ้ง ตลอดจนการตรวจสอบสุขภาพและให้ภูมิคุ้มกัน แต่การผลิตสื่อชิ้นใช้เองมีน้อย รายการที่กล่าวมาดังกล่าวล้วนมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากขาดการประชุม อบรม สัมมนา และประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดการศึกษาเพิ่มเติมและการนิเทศติดตามการสอน

กฤษณา สวัสดิ์ชัย (2551, หน้า 197) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลตมจ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนได้รับรู้ปัญหาในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ติดตามการวางแผนการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ติดตาม สอบถามปัญหาที่เกิดขึ้น ประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ช่วยเหลือด้านแรงงานในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บริจาคสื่อวัสดุอุปกรณ์ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูพี่เลี้ยงเด็ก และติดตามผลการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ไม่มีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือเป็นวิทยากรให้ความรู้เสริมประสบการณ์แก่เด็ก และเป็นกรรมการตรวจรับพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปรีศณี เจริญใจ (2551, หน้า 111) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ อำเภอคลองสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ มีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กมีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ มีการส่งเสริมพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นมีความเห็นว่ามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารที่เหมาะสมเพียงกับจำนวนเด็กเล็กและมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 166-167) ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาของการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

1) ด้านการศึกษา (1) ขาดแผนการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน (2) แนวทางการปฏิบัติและบทบาทการทำงานของครูยังคงไม่เข้าใจชัดเจน (3) วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ (4) เอกสารด้านวิชาการไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม (5) ไม่ได้มีการแยกอายุเด็กในการจัดห้องเรียน เรียนร่วมกันหลาย ทำให้ดูแลยาก (6) การจัดประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กไม่หลากหลายและไม่ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (7) ไม่มีมุมประสบการณ์ที่มีอุปกรณ์ที่มากพอ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก (8) ไม่มีการนิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของผู้ดูแลเด็กอย่างเป็นระบบ (9) สื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งจัดให้ไม่ตรงกับความต้องการของเด็กและไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครู (10) ผู้ปกครองอยากให้บุตรหลานอ่านออกเขียนได้ซึ่งไม่เป็นไปตาม หลักวิชาการในการสอนเด็กเล็กทำให้ครูผู้สอนลำบากใจ

2) ด้านสถานที่ (1) บางแห่งห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่เหมาะสมกับเด็ก (2) อาคารสถานที่ ไม่แข็งแรงไม่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรม (3) อาคารสถานที่ไม่เป็นสัดส่วน ไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากขาดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ (4) ห้องนอนเด็กเล็กเกินไป

3) ด้านการบริการ (1) การรับส่งเด็กไม่สะดวกเท่าที่ควร (2) อาหารเสริมไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร (3) การปล่อยเด็กกลับบ้านก่อนผู้ปกครองเลิกงานเป็นภาระต้องมารับลูกในเวลาทำงาน (4) การรับเด็กต่ำกว่าเกณฑ์เป็นปัญหาในการสอน (5) นม และอาหารเสริมมาล่าช้า (6) อาหารกลางวันทำซ้ำๆ อย่างเดิมเกือบทุกวันเด็กไม่ชอบ

4) ด้านบุคลากร (1) การสรรหาบุคลากรที่มีภูมิปัญญาในพื้นที่ คุณวุฒิตรงตามลักษณะงาน (เอกปฐมวัย) ทำได้ค่อนข้างยาก (2) ผู้ดูแลเด็กบางคนยังบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง (3) บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (4) ไม่จบปริญญาตรีเอกการศึกษาปฐมวัย (5) ไม่เข้าใจการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ (6) ครูผู้ดูแลเด็กไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ เพราะไม่มีงบประมาณสนับสนุน (7) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งมีเด็กมากครูผู้ดูแลไม่เพียงพอ (8) ผู้ประกอบอาหารจัดทำอาหารไม่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่อร่อย (9) ผู้ดูแลเด็กไม่มีความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าของตน ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (10) ขาดเกณฑ์การประเมินครูที่เลี้ยงเพื่อทำงานต่อไปงบประมาณถัดไป (12) ครูผู้ดูแลเด็กเป็นกังวลในการต่อสัญญาจ้างตามภารกิจ

5) ด้านงบประมาณ การจัดทำงานงบประมาณบางท้องที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ระหว่างผู้บริหารกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้การจัดทำงานงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร

6) ด้านการบริหารจัดการ (1) ในบางพื้นที่มีปัญหาการแย่งเด็กระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับองค์การบริหารส่วนตำบล (2) ขาดการประเมินและติดตามผลจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) ความมั่นคงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งขึ้นตรงกับการเมืองท้องถิ่นมาก (4) จำนวนนักเรียนที่แจ้งความประสงค์จะมาเรียนไม่ตรงกับจำนวนนักเรียนที่มาเรียนจริง (5) บางแห่งขาดการสนับสนุนจากชุมชน (6) การปิด-เปิดภาคเรียนในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (7) ศูนย์ฯ วัตถุประสงค์แห่งผู้บริหารศูนย์ฯ เดิม (เจ้าอาวาสวัด) ยังไม่มอบอำนาจการบริหารจัดการให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

ขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 174-175) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษานักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า 1) ระดับของปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้าง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 2) ระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมีประสิทธิผลมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร



กับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน สูงสุดคือด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ กับด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริชชา วงศ์ประทุม (2553, หน้า 198-199) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

มยุรา วรรณเกตู (2553, หน้า 188) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอปึงนาราง จังหวัดพิจิตร พบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาเด็กเล็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านงบประมาณ ผู้ประเมินเห็นว่าไม่เพียงพอในการดำเนินการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ได้แก้ไขด้วยการจัดสรรงบประมาณผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 คน ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่มีและเพียงพอต่อการดูแลเด็ก สื่อการเรียนการสอน มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเด็กเนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด ด้านอาคารสถานที่ ต้องมีความเหมาะสม แข็งแรง มั่นคง จัดสถานที่เป็นสัดส่วน มีความปลอดภัย 2) ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว 1) ด้านวิชาการ การเรียนการสอนความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญ การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร 2) ด้านบุคลากร ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาประถมวัย 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านกิจการนักเรียน ขาดบุคลากรในการรับผิดชอบ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้บุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง 5) ด้านชุมชนสัมพันธ์ ยังขาดมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการผู้บริหารมีนโยบายที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ต้องพัฒนาบุคลากร อาคาร สถานที่ กิจการนักเรียน และด้านชุมชนสัมพันธ์

คะเนิง สายแก้ว (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1: จากข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการดำเนินการร่วมในขั้นตอนการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และการมีผลสะท้อนกลับของการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัย ได้ข้อสรุปคือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัย ได้แนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการและการนำแผนสู่การปฏิบัติตามนโยบาย ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา และได้ชุดโครงการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย 4 ชุดคือ ชุดการบริหารงานวิชาการ 17 กิจกรรม ชุดบริหารงานบุคลากร 7 กิจกรรม ชุดบริหารงานงบประมาณที่มุ่งผลลัพธ์ 5 กิจกรรม และชุดบริหารงานทั่วไป 9 กิจกรรม 2) ผลการประเมินความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัยพบว่า การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยส่วนใหญ่มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย และมีผลสะท้อนการปฏิบัติเป็นที่น่าพอใจทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

นันทน์ภักดิ์ วงษ์ไม้น้อย และคณะ (2556, หน้า 20) ได้ศึกษาการประเมิน ประสิทธิภาพการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน ส่วนด้านด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

โกวิท โกเสนตอ (2556, หน้า 231-232) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามแนวคิดของสตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter) จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้าน อาคารสถานที่ และด้านชุมชน พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ ปฐมวัย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านชุมชน และด้านงบประมาณ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย 1) ด้านผู้บริหาร ควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาระดับ ปฐมวัย มีการกำกับติดตามและประเมินผลสม่ำเสมอ 2) ด้านครูผู้สอน ควรส่งเสริมครูในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3) ด้านงบประมาณ ควรใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด สถานศึกษา ต้องจัดทำแผนการใช้งบประมาณให้ครอบคลุมทุกด้าน 4) ด้านอาคารสถานที่ ควรจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้สวยงามร่มรื่นสะอาดปลอดภัยเอื้อต่อกระบวนการ การเรียนรู้ 5) ด้านชุมชน ผู้ปกครองและชุมชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาดูแลสถานศึกษา และการระดมทรัพยากรสมาชิกทุกตำแหน่งหน้าที่ ระดับชั้นให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนอง ความต้องการได้เพียงใด

พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2557, หน้า 179) ได้ศึกษาความสำเร็จของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วม และการนำนวัตกรรมมาใช้

สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ (2557, หน้า 177-178) ได้ศึกษาคุณลักษณะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบตาม โครงการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับจังหวัด พบว่า 1) ด้านพัฒนาการและการเรียนรู้ตามช่วงวัย (1) มีการคัดกรอง พัฒนาการเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง (2) มีการประเมินความฉลาดทาง อารมณ์ (อีคิว : EQ) เด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) ด้านบุคลากร (1) ครูพี่เลี้ยง มีความรู้และสามารถในเรื่องพัฒนาการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย อายุ 3-5 ปี (2) มีการประเมินความเครียดโดยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปีละ 1 ครั้ง 3) ด้านการมีส่วนร่วม (1) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการดำเนินงาน ในพื้นที่ จัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วม (2) หน่วยบริการสาธารณสุข มีระบบการเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับหน่วยบริการสาธารณสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ยังไม่มีหน่วยงานใดกำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ อย่างชัดเจน มีเพียงมาตรฐานการดำเนินงานเท่านั้นซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมอนามัย ก็กำหนดไว้ไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ มาตรฐานการประเมินภายนอก รอบสามสถานศึกษาปฐมวัย ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ก็ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานของทั้งสองหน่วยงาน ผู้วิจัย จึงทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยประสิทธิผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อศึกษาและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

## ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 4.1 ความหมายของปัจจัย

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ปัจจัย” และ “ปัจจัยที่ส่งผล” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (10 กันยายน 2552, ออนไลน์)

ให้ความหมายว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล หนทาง เช่น การศึกษาเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้ความสามารถ ส่วนชาญ จิตรปรีดา (2552, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุผล เหตุการณ์ คุณลักษณะ หรือสภาพที่เป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจของประชากรที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ขณะที่ ผกามาต วิโสรัมย์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน สำหรับสนั่น วงษ์ดี, ภูธนภัส พุ่มไม้ และวีระ พุ่มไม้ (2551, หน้า 5) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง สิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงาน ขณะที่ กรองแก้ว ดวงสุภา (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุ ตัวแปรต่างๆ หรือตัวกำหนดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน กฤษฎา ไชยศรี (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลที่สามารถทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิผลได้ สำหรับพัฒนาะ เส็งเรียบ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง กลุ่มของปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดผล สิ่งสนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สิ่งที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า มีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Steers (1977, p.8) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรว่า จำแนกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์กร ตลอดจนขนาดขององค์กร โดยมีความเกี่ยวข้องกับ

- 1) การกระจายอำนาจ (Decentralization)
- 2) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization)
- 3) ความเป็นทางการ (Formalization)
- 4) ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control)
- 5) ขนาดขององค์กร (Organization Size)

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม มีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาดเศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมภายนอกและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับสภาพที่เป็นอยู่

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์

สำหรับภิญญา ไชยศรี (2556, หน้า 17-25) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่า ประกอบด้วย

1. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีองค์กร
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร
3. ลักษณะบุคลากร ได้แก่ การรับรู้ ทักษะคติและค่านิยม บุคลิกภาพ การเรียนรู้ และการจูงใจ
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ส่วน Levine and Lezotte (1997, p.18) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยนำเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาจะมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นระเบียบ เอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่มีการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานที่จะร่วมดำเนินการตามพันธกิจที่เน้นผลสำเร็จ การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและ มีความสามัคคีคือความร่วมมือการเห็นพ้องการสื่อสารของบุคลากรในองค์กรที่ถูกต้องคล่องตัว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนจะได้ประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้สมบูรณ์และเหมาะสม มีการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล สำหรับเรื่องภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้นำควรสามารถคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเป็นอิสระ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถกำกับติดตามกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง รู้จักใช้เวลาและพลังงานในการปรับปรุงสถานศึกษา ให้การสนับสนุนและพัฒนาครูอาจารย์ จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือการเป็นผู้ชำนาญด้านวิชาการ ปัจจัยภายนอกที่กล่าวถึงคือการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ขณะที่ Hurling (2000, p. 222 อ้างถึงในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550, หน้า 28) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการว่า มีปัจจัยที่มีความสำคัญ ได้แก่

1. การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการปฏิรูป ดังนั้นงานที่จะออกแบบการดำเนินการจึงมีส่วนสำคัญมาก เพราะจะต้องออกแบบอย่างระมัดระวังบนพื้นฐานของความเป็นจริงและจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา
2. การได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก โดยเฉพาะจากหน่วยงานที่ไม่มีผลประโยชน์ใดๆมีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมาก
3. งบประมาณ อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด การขาดงบประมาณหรือการไม่ได้งบประมาณสนับสนุนจากรัฐที่เพียงพอสามารถนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร ขาดการสนับสนุนการปฏิรูป และในที่สุดก็อาจทำให้การปฏิรูปล้มเหลว
4. ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ล้มเหลวเนื่องจากผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและรูปแบบการปฏิรูป และยังขาดภาวะผู้นำที่ดี

5. การยอมรับของครูในการปฏิรูป ครูอาจรู้สึกว่าคุณบังคับให้เปลี่ยนแปลงหรือยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ครูมองว่าการปฏิรูปเป็นสิ่งที่ผู้คนคลั่งไคล้แต่ไม่มีผลอะไรยั่งยืน ครูจึงไม่ทุ่มเทในการดำเนินการ

6. การต่อต้านจากนักเรียน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับการสนับสนุนหากมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับนักเรียนผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน

7. การดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดจากภายนอก ทำให้ผู้บริหารและครูไม่ได้รู้สึกว่าคุณเขามีอำนาจที่จะจัดสรรทรัพยากรหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Moorhead and Griffin (1998, pp. 136-138) ระบุถึงปัจจัยในการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จว่า ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. การดำเนินการให้เป็นภาพรวม ผู้บริหารต้องพิจารณาในภาพรวมขององค์กรเพราะระบบย่อยขององค์กรนั้นต่างมีความสัมพันธ์กัน การมองภาพรวมจะทำให้เข้าใจวัฒนธรรมทั้งระบบ เห็นการประสานร่วมมือระหว่างบุคคล งาน โครงสร้างและระบบสารสนเทศ

2. ความมั่นใจในการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความร่วมมือในองค์กรที่มีพลังต้องอาศัยกลไกการควบคุมและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง

3. การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการควบคุมและการใช้อำนาจสามารถแก้ไขได้ด้วยการขยายความร่วมมือในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยให้โอกาสแก่บุคลากรให้มีสิทธิ์มีเสียงในการเปลี่ยนแปลง

4. ส่งเสริมการสื่อสารในระบบเปิดการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นปัจจัยสำคัญในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปในระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่มั่นใจมีความคลุมเครือและพยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและหากขาดข้อมูลอาจทำให้เกิดช่องว่างและอาจเกิดข้อมูลที่ไมเหมาะสมซึ่งจะเป็นอันตรายต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

5. การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นการยกย่องชมเชยหรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม จะเป็นพลังผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและดำรงอยู่ตลอดไป

ในทำนองเดียวกันนี้ Fullan (1991, pp.152–153) เสนอว่าการบริหารจัดการและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการคือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะร่วมรับรู้และตกลงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนการวางแผน
2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงมาแรงกดดันของสถานศึกษา
3. การเริ่มดำเนินการและการเสริมพลังจูงใจ การเปลี่ยนแปลงในระยะแรกๆ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ไม่แน่นอนและความกังวลใจ แต่การดำเนินการให้ประสบผล สำเร็จในระยะต่อมาจะเพิ่มกำลังใจในการทำงาน
4. การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. การกำกับ ติดตาม และการจัดการกับปัญหา จะมีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับได้
6. การปรับโครงสร้าง/การจัดองค์กรใหม่ ในการเปลี่ยนแปลงอาจจำเป็นที่บุคคลแต่ละคนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผลตามมาคือการปรับโครงสร้างหรือการจัดองค์กรใหม่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินโครงการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการศึกษาเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรกรองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการจัดการศึกษาดีเด่น โดยให้ได้รับรางวัลดีเด่นและรางวัลชมเชย ทั้งนี้ได้จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีโรงเรียนในสังกัด จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่นำเสนอผลงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการศึกษา พบว่า การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการศึกษา มีจุดเด่นที่อาจจัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 78–79)



1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ เทศบาล  
ที่มีโรงเรียนในความดูแล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่

(1) ด้านการบริหารจัดการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น  
ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้ตอบสนอง  
วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น มีแผนเชิงรุกในการจัดการศึกษา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
โดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น ซึ่งทำให้ผู้ที่  
เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการแสวงหาและพัฒนาทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
นอกจากนั้นยังมีการบริหารงานแบบองค์รวมและเป็นระบบเน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ  
การพัฒนาเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนละสังคมโดยรวม และการสร้างชุมชน  
เข้มแข็งโดยใช้ทุนทางสังคม พัฒนาคนแบบองค์รวม และเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี

(2) ด้านการประสานงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ  
ประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัดได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจาก  
หน่วยงานทั้งภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีโรงเรียนในสังกัด ซึ่งได้แก่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล ที่ไม่มีโรงเรียนในสังกัด และองค์การบริหารส่วนตำบล  
พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่

(1) ด้านการบริหารจัดการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น  
ให้ความสำคัญกับการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุน  
เพื่อไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและสังคมแห่งการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริม  
การจัดการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา โดยให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม เน้น  
การบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
โดยได้รับความร่วมมือร่วมใจและการสนับสนุนจากชุมชนองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นและ  
สถานศึกษารวมทั้งมีการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา  
มีการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัด  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(2) ด้านการประสานงาน มีการระดมความร่วมมือจากหน่วยงาน  
ต่างๆ มาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างกัลยาณมิตรกับ  
หน่วยงานต่างๆ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน ใช้พลังประชาชน  
ร่วมสร้างความพร้อมในการถ่ายโอนสถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเรียนรู้  
กระบวนการถ่ายโอนสถานศึกษา ร่วมเตรียมความพร้อม ร่วมจัดทำแผนงานและกิจกรรม  
การถ่ายโอนสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนและประชาสัมพันธ์แผนการ

ถ่ายโอนอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเทศบาลทุกคนเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประสานการปฏิบัติงานการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

ขณะที่ไพบุลย์ โพธิ์โพ (2544, หน้า 141-143) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน และ 3) กระบวนการบริหารโดยรวม

2. ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรม เสริมทักษะการเรียนรู้ 2) การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน 3) การเตรียมการสอน 4) กระบวนการเรียนการสอนโดยรวม 5) การประเมินผลหลังเรียน และ 6) การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน

ส่วนสำลี เก็งทอง (2545, หน้า 151) กล่าวถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผล การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่าประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะ ของบุคลากร ด้านลักษณะขององค์กร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ และด้านลักษณะของ สภาพแวดล้อม สำหรับรุ่งเรือง สุขชาภิรมย์ (2544, หน้า 8-14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษาว่า ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพของครู ความร่วมมือของพ่อแม่ผู้ปกครอง บทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษา การมีระบบประเมินผลภายใน ขณะที่จันทร์เพ็ญ กลัปดี (2547, หน้า 32) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาว่า ได้แก่ 1) ทุนหรืองบประมาณ 2) ทรัพยากรบุคคล 3) กฎหมายและระเบียบต่างๆ 4) การสนับสนุน ของชุมชน บุคคล และกลุ่มคนในโรงเรียน 5) ภาระงานและเทคโนโลยี 6) การจัดองค์กร 7) การบริหารจัดการ 8) ภาวะผู้นำ 9) การติดต่อสื่อสาร 10) การตัดสินใจ 11) อำนาจ และการเมืองในโรงเรียน และ 12) ความขัดแย้งและการต่อรอง ส่วนนิศารัตน์ งามประเสริฐ (2552, หน้า 92-94) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กกว่า ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านแนวทางการเรียนการสอน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านครู และ 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ปีติชาย ต้นปีติ (2547, หน้า 122) กล่าวถึงปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามี 12 ตัวแปร ได้แก่ 1) การควบคุม 2) การนำ 3) เทคโนโลยี 4) การจัดองค์กร 5) โครงสร้าง 6) วัสดุ อุปกรณ์ 7) การจัดทำหลักสูตร 8) ความร่วมมือจากชุมชน 9) ความสามารถของ นักเรียน 10) ความสามารถของผู้บริหาร 11) เป้าหมาย และ 12) จิตสังคัม ทำนองเดียวกัน

สมชาติ มณีวรรณ (2551, หน้า 34) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกว่า ประกอบด้วย 1) กระบวนการบริหารของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การจูงใจ 4) บุคลิกลักษณะของผู้บริหาร 5) พฤติกรรมการบริหาร 6) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 7) การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 8) คุณภาพการสอน และ 9) คุณภาพนักเรียน นอกจากนี้ปรีมล เชิดชู (2553, หน้า 20) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน และปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 108) กล่าวถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนว่า มี 4 ปัจจัยคือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะขององค์กร 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 4) บรรยากาศของโรงเรียน

ศราวุธ สังกะเทศ (2551, หน้า 118-120) ได้สรุปและเสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4 ประเภทคือ

### 1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้แก่ 1) ความมากน้อยของการรวมอำนาจ 2) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน 4) ช่วงการบังคับบัญชา 5) ขนาดขององค์กร และ 6) ขนาดของหน่วยงาน

2. บทบาทของเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้แปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร

### 3. ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพะด้านการตลาด เศรษฐกิจการเมืองมุ่งเฉพาะเจาะจง สภาพแวดล้อมของงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งยังแยกมิติย่อยออกไปในเรื่องความสัมพันธ์ว่า สลับซับซ้อน ไม่สลับซับซ้อน มั่นคง เคลื่อนไหว ความแตกต่างในความแน่นอนระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งเคลื่อนไหว (Dynamic) จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยงานนั้น

3.2 สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง บรรยากาศขององค์กร ซึ่งเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำของการรับรู้สภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารรับรู้ความสลับ ซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้ององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ดีขึ้น แต่ในแนวทางตรงข้ามองค์กรสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นจริง ผลในทางลบ ต่อความสำเร็จขององค์กรก็จะมีมาก

3.3 ความมีเหตุผลขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาในเรื่องการ รับรู้สภาพความเป็นจริง องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก บทบาทของนักวิชาการก็คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมแล้ว ปรับโครงสร้างและ การปฏิบัติให้เข้าได้กับสภาวะดังกล่าว

3.4 ลักษณะของบุคคลในองค์กร ซึ่ง Steers (1977, pp.114-115)

สรุปว่า

3.4.1 เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป

3.4.2 เป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมาก

3.4.3 เป็นนโยบายการบริหารและปฏิบัติ Steers ระบุว่า นโยบายช่วยฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย ที่แน่นอนการจัดหา การใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำและ การตัดสินใจ

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยทั่วไป ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์กร ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ งบประมาณ และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ส่วน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านลักษณะขององค์กร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือของพ่อแม่ผู้ปกครอง ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลภายใน ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ ด้านภาระงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านอำนาจและการเมืองในโรงเรียน

### 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.3.1 ปัจจัยหลักและปัจจัยรองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ดังนี้

Steers (1977, p.8) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรสรุปได้ดังนี้

- 1) ลักษณะขององค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์กรตลอดจนขนาดขององค์กร
- 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม มีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมภายนอกและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับสภาวะที่เป็นอยู่
- 3) ลักษณะของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร
- 4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์

ส่วน Levine and Lezotte (1997, p.18) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษา ขณะที่ Hurling (2000, p.222 อ้างถึงในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550, หน้า 28) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ สรุปได้ดังนี้ 1) การเลือกรูปแบบที่เหมาะสม 2) การได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำ 5) การดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด สำหรับ

สถาพร จินดาเดช (2546, บทคัดย่อ) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่ทำให้ศูนย์มีความเข้มแข็ง คือ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความร่วมมือร่วมใจ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจในการเลี้ยงดูและรักเด็ก เมื่อเด็กกลับบ้านผู้ปกครองเห็นถึงพัฒนาการของเด็ก 2) การมีส่วนร่วมของภาคีรัฐและเอกชนโดยสนับสนุนงบประมาณและมอบสิ่งของช่วยเหลือ ส่วนสุชาติ สอนสมจิตร (2547, หน้า 53-55) กล่าวถึงปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร 2) ปัจจัยด้านบุคลากร 3) ปัจจัยด้านวิชาการ 4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 5) ปัจจัยด้านงบประมาณ และ 6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และจันทร์เพ็ญ กลับดี (2547, หน้า 32) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ได้แก่ 1) งบประมาณ 2) บุคลากร 3) กฎหมายและระเบียบต่างๆ 4) การสนับสนุนของชุมชน บุคคล และบุคลากร 5) ภาระงานและเทคโนโลยี 6) การจัดการองค์กร 7) การบริหารจัดการ 8) ภาวะผู้นำ และ 9) การติดต่อ สื่อสาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 78-79) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1) ด้านการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้ตอบสนองวิสัยทัศน์ การพัฒนาท้องถิ่น มีแผนเชิงรุกในการจัดการศึกษา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆ มีส่วนในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น ซึ่งทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการแสวงหาและพัฒนาทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังมีการบริหารงานแบบองค์รวมและเป็นระบบเน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนละสังคัมโดยรวม และการสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยใช้ทุนทางสังคัม พัฒนาคณะบุคคลรวม และเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี

2) ด้านการประสานงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัดได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 3-58) ได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การให้บริการอบรมเลี้ยงดู การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล

2) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างอื่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ประกอบด้วย การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดประสบการณ์ สื่อและนวัตกรรม

5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความสัมพันธ์กับชุมชน การให้บริการ ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน และการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน

6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่างๆ

สำหรับขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 76-79) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์การบริหารองค์กร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 3) ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านบุคลากร 5) ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ 6) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และ 7) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ขณะที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (10 พฤศจิกายน 2554, หน้า 55) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาที่จัดการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ไว้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลของการใช้ทรัพยากรทุกด้านเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กซึ่งสำคัญที่สุดให้มีพัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็ก พ่อแม่หรือผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

อาทิตยา ศรีธิพันธ์ (2554, หน้า 96-97) กล่าวถึงปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า มีดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

2) ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ภารโรง

ผู้ประกอบการ จะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

3) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก

4) ปัจจัยด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจ ที่สำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษา เพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของเด็ก

5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน หมายถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป โดยสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

6) ปัจจัยด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่น ๆ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพอย่างแท้จริง

ขณะที่สุเทพ ปฏิมินต์ (2555, หน้า 109-111) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นเงื่อนไขในประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และปัจจัยด้านนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย ส่วนสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2555, หน้า 5) ได้กำหนดมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติด้าน



การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ไว้ดังนี้ 1) การบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2) การบริหารจัดการบุคลากร 3) การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็ก 4) มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก และ 5) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม สำหรับโกวิท โกเสนต่อ (2556, หน้า 124-126) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านงบประมาณ ส่วนจักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556, หน้า 98-99) กล่าวว่า ปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) จำนวนบุคลากร 3) การให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากชุมชน และ 4) สื่อเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ ในทำนองเดียวกัน พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2556, หน้า 112) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ 2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น สภาพ อาคารเรียน สนามเด็กเล่น 3) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก 4) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชนหรือประชาคมในท้องถิ่น ศตพร ทับธนะ (2556, หน้า 177-178) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนว่า ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่วนประสม มารศรี (2557, หน้า 148-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ และบุคลากร ในทำนองเดียวกัน ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557, หน้า 72-73) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายของหน่วยงาน ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ และ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

สำหรับภุชญา ไชยศรี (2556, หน้า 17-25) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการว่า ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีองค์กร 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร 3) ลักษณะบุคลากร ได้แก่ การรับรู้ทัศนคติและค่านิยม บุคลิกภาพ

การเรียนรู้ และการจูงใจ และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์  
เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่านักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันออกไป เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการ  
วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนด  
เป็นปัจจัยหลัก ปัจจัยรอง และปัจจัยย่อย รายละเอียดตามตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 9 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.Steers (1977)	2.Levine and Lezotte (1997)	3.Hurling (2000)	4.สาลี เก่งทอง (2545)	5.สถาพร จินดาเดช (2546)	6. จันทร์เพ็ญ กัลป์ดี (2547)	7.สุชาติดา สอนสมจิตร (2547)	8.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)	9.ขวัญใจ สุตรัก (2553)	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	11.อาทิตยา ศรีพันธ์ (2554)	12.สุเทพ ปฐมิมันต์ (2555)	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555)	14.โกวิท โภคินทอง (2556)	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)	16.พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2556)	17.ศตพร ทับธนะ (2556)	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)	19.ประสม มารศรี (2557)	20.พกามาศ วิไลรัมย์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
บรรยากาของค์กร	✓	✓															✓	✓	✓		5	25	*
โครงสร้างองค์กร	✓					✓			✓									✓	✓	✓	6	30	*
วัฒนธรรมองค์กร		✓																✓	✓		3	15	*
นโยบายองค์กร																			✓		1	5	
กลยุทธ์การบริหารองค์กร	✓		✓						✓									✓			4	20	*
ค่านิยมร่วม									✓									✓			2	10	*
การสื่อสาร	✓					✓														2	10	*	

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.Steers (1977)	2.Levine and Lezotte (1997)	3.Hurling (2000)	4.ลำลี เก่งทอง (2545)	5.สถาพร จินดาเดช (2546)	6. จันทร์เพ็ญ กัลปดี (2547)	7.สุชาดา สวมสมจิตร (2547)	8.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)	9.ขวัญใจ สุตรัก (2553)	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	11.อาทิตยา ศรีพิพันธ์ (2554)	12.สุเทพ ปฏิมิษฐ์ (2555)	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555)	14.โกวิท โกเสมตอ (2556)	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)	16.พีรพัฒน์ มุขเอี่ยม (2556)	17.ศตพร ทับชนะ (2556)	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)	19.ประสม มารศรี (2557)	20.พกาภศ วิไลรัมย์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก																								
ระบบการปฏิบัติงาน									√												1	5		
การบริหารจัดการ						√	√	√	√		√					√					6	30	*	
การประสานงาน								√													1	5		
งบประมาณ			√			√	√			√	√			√	√					√	8	40	*	
ภาวะผู้นำ			√			√													√		3	15	*	
บุคลากร						√	√		√	√	√				√	√		√	√	9	45	*		
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ									√												1	5		

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.Steers (1977)	2.Levine and Lezotte (1997)	3.Hurling (2000)	4.ลำลี เก่งทอง (2545)	5.สถาพร จินดาเดช (2546)	6. จันทร์เพ็ญ กัลปดี (2547)	7.สุชาดา สวมสมจิตร (2547)	8.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)	9.ขวัญใจ สุตรัก (2553)	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	11.อาทิตยา ศรีธิพันธ์ (2554)	12.สุเทพ ปฐมิมิตต์ (2555)	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555))	14.โกวิท โกเสมตอ (2556)	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)	16.พีรพัฒน์ มุมนอน (2556)	17.ศตพร ทับชนะ (2556)	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)	19.ประสม มารศรี (2557)	20.พกาภาศ วิไลรัมย์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										✓	✓		✓	✓			✓				5	25	*
ครูผู้ดูแลเด็ก				✓						✓	✓		✓	✓			✓				6	30	*
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก										✓	✓										2	10	*
ภารโรง											✓										1	5	
ผู้ประกอบการอาหาร											✓										1	5	
พนักงานจ้างอื่น										✓											1	5	
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น										✓	✓										2	10	*

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.Steers (1977)	2.Levine and Lezotte (1997)	3.Hurling (2000)	4.ลำลี เก่งทอง (2545)	5.สถาพร จินดาเดช (2546)	6. จันทร์เพ็ญ กัลป์ดี (2547)	7. สุชาดา สอนสมจิตร (2547)	8. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)	9.ขวัญใจ สุตรัก (2553)	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	11.อาทิตยา ศรีพิพันธ์ (2554)	12.สุเทพ ปฐมิมิตต์ (2555)	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555)	14.โกวิท โกเสมตอ (2556)	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)	16.พีรพัฒน์ มุขเอี่ยม (2556)	17.ศตพร ทับชนะ (2556)	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)	19.ประสม มาศรี (2557)	20.พกาศ วิไลรัมย์ (2557)	คามณี	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก										√											1	5		
หัวหน้าส่วนราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น																								
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				√									√									2	10	*
ผู้ปกครอง				√									√									2	10	*
วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร							√				√					√						3	15	*
หลักสูตร												√										1	5	
การจัดประสบการณ์									√	√	√				√							4	20	*

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น	1.Steers (1977)	2.Levine and Lezotte (1997)	3.Hurling (2000)	4.ลำใส เก่งทอง (2545)	5.สถาพร จินดาเดช (2546)	6. จันทร์เพ็ญ กัลป์ดี (2547)	7. สุชาดา สอนสมเจตร (2547)	8. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)	9.ขวัญใจ สุตรัก (2553)	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	11.อาทิตยา ศรีธิพันธ์ (2554)	12.สุเทพ ปฏิมิษฐ์ (2555)	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555)	14.โกวิท โกเสมตอ (2556)	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)	16.พีรพัฒน์ มุขเอี่ยม (2556)	17.ศตพร ทับชนะ (2556)	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)	19.ประสม มารศรี (2557)	20.พกาภ ศิโรรัมย์ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																								
สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม										√		√			√						3	15	*	
อาคารสถานที่							√			√	√			√		√					4	20	*	
สิ่งแวดล้อม							√			√	√			√		√					4	20	*	
ความปลอดภัย										√	√					√					3	15	*	
การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และชุมชน			√	√		√				√	√		√	√	√	√			√	√	11	55	*	
ความสัมพันธ์กับชุมชน							√			√	√										3	15	*	

ตาราง 9 (ต่อ)

<p>นักวิชาการ/หน่วยงาน ที่ให้ความเห็น</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการยกระดับ ประสิทธิภาพ ดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก</p>	1.Steers (1977)			
	2.Levine and Lezotte (1997)			
	3.Hurling (2000)			
	4.สาลี เก่งทอง (2545)			
	5.สถาพร จินดาเดช (2546)			
	6. จันทร์เพ็ญ กัลป์ดี (2547)			
	7.สุชาดา สอนสมจิตร (2547)			
	8.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)			
	9.ขวัญใจ สุศรี (2553)			
	10.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข)	√	√	
	11.อาทิตย์ยา ศรีพันธ์ (2554)		√	
	12.สุเทพ ปฐมินต์ (2555)			
	13.สนง.ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก (2555)			
	14.โกวิท โภคินทอง (2556)			
	15.จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556)			
	16.พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2556)			
	17.ศตพร ทับธนะ (2556)			
	18.กฤษฎา ไชยศรี (2556)			
	19.ประสม มารศรี (2557)			
	20.พกามาศ วิไลรัมย์ (2557)			
ความถี่		1	5	
ร้อยละ		2	10	
ผลการสังเคราะห์		1	5	



จากตาราง 9 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 10 (ความถี่ตั้งแต่ 2) ขึ้นไปเพื่อคัดเลือกเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรอง จากนั้นจัดกลุ่มปัจจัยดังกล่าวตามความหมายของคำเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักและปัจจัยรองได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์การบริหารองค์กร การสื่อสาร และงบประมาณ

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ปกครอง

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย วิชาการ การจัดประสบการณ์ และ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชนและชุมชน ความสัมพันธ์กับชุมชน และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จากการวิเคราะห์ความหมายของคำในแต่ละกลุ่ม พบว่า มีบางคำที่เป็นส่วนประกอบของคำอื่น ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ เป็นส่วนประกอบที่เป็นคุณลักษณะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) การจัดประสบการณ์ และ สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ผู้วิจัยใช้คำแทนในแต่ละกลุ่มนั้นเพื่อกำหนดเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรองที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยหลักด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การดำเนินงานโดยทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จ มี 7 ปัจจัยรอง ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) กลยุทธ์การบริหารองค์กร 5) การสื่อสาร 6) ค่านิยมร่วม และ 7) งบประมาณ

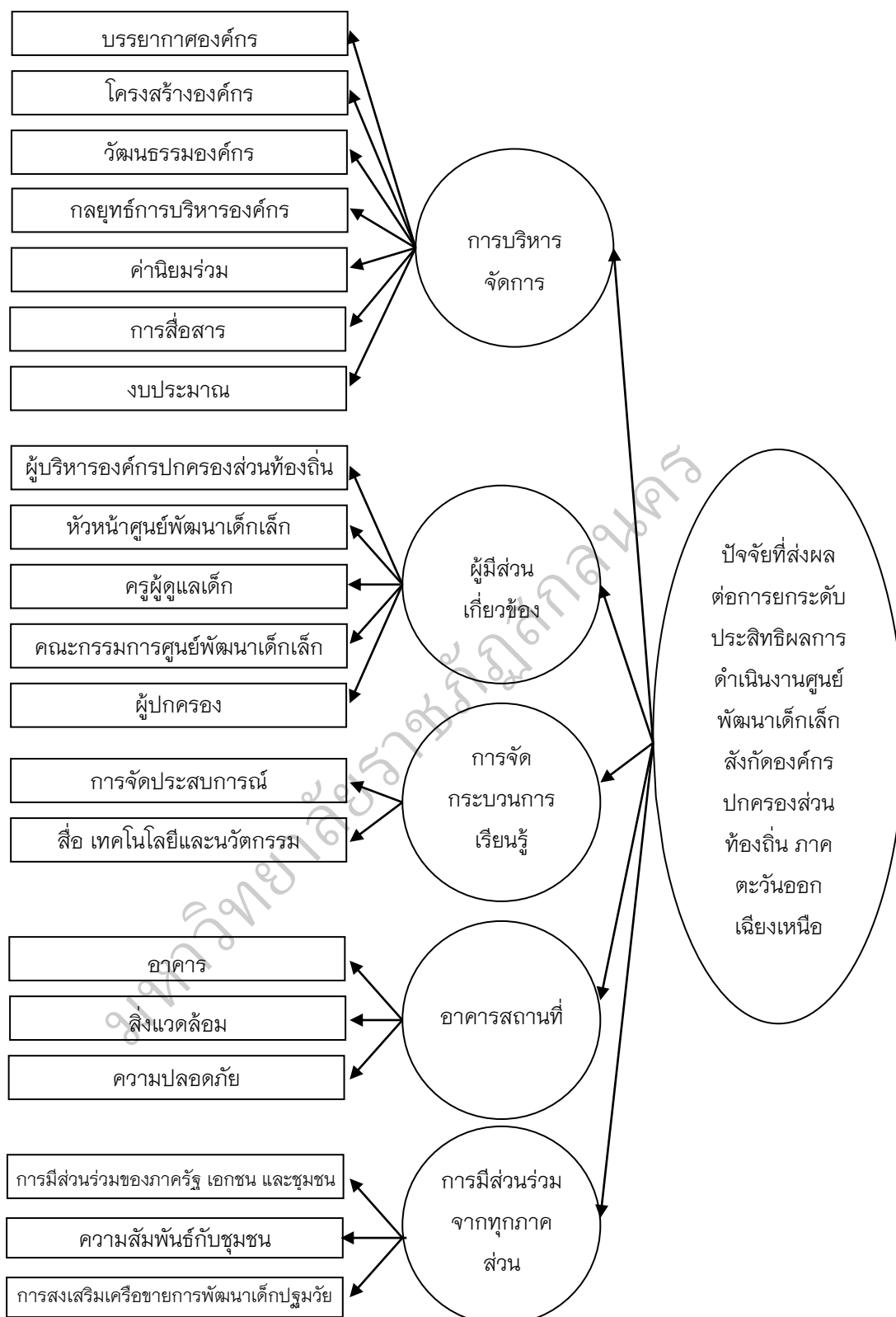
2. ปัจจัยหลักด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จ มี 5 ปัจจัยรอง ได้แก่ 1) นายกองคังกร ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ครูผู้ดูแลเด็ก 4) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก และ 5) ผู้ปกครอง

3. ปัจจัยหลักด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อทำให้การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบผลสำเร็จ มี 2 ปัจจัยรอง ได้แก่ 1) การจัดประสบการณ์ และ 2) สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

4. ปัจจัยหลักด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สิ่งก่อสร้างและอาณาบริเวณที่เอื้อหรือสนับสนุนให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบผลสำเร็จ มี 3 ปัจจัยรอง ได้แก่ 1) อาคาร และพื้นที่ 2) สิ่งแวดล้อม และ 3) ความปลอดภัย

5. ปัจจัยหลักด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน หมายถึง สิ่งส่งเสริมและสนับสนุนจากภายนอกที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบผลสำเร็จ มี 3 ปัจจัยรอง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน 2) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 3) การส่งเสริมเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย

ผู้วิจัยเขียนโมเดลโครงสร้างปัจจัยหลักและปัจจัยรองที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดปัจจัยหลักและปัจจัยรองที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยรองและปัจจัยย่อยต่อไป ดังนี้

#### 4.3.2 ปัจจัยรองของปัจจัยหลักด้านการบริหารจัดการ

##### 4.3.2.1 ปัจจัยรองบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยรองบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel (1978, p. 144)

กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ส่วน Owens, Robert G. (1995, pp. 96–193) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคล และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนั้นๆ ได้ และขุนทอง จริตพันธ์ (2546, หน้า 29) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร สิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร และลักษณะของความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากรที่จะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ ธีรวัฒน์ มุกดาภิรมย์ (2553, หน้า 15) กล่าวสรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะที่มองเห็น เชื่อมโยง กำหนดพฤติกรรมของคนที่อยู่ในองค์กรให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่มีผูกพัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

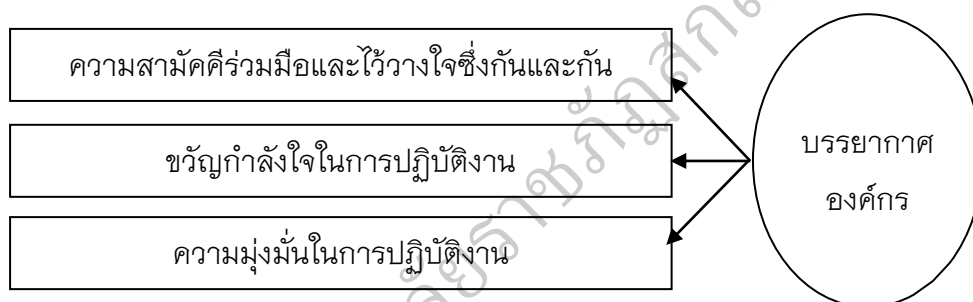
ส่วน Steers (1977, p.8) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมภายนอก และปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับสภาวะที่เป็นอยู่ และ Steers (1977, pp. 114–115) กล่าวสรุปว่า บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับ Levine and Lezotte (1997, p.18) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาจะมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานที่จะร่วมดำเนินการตามพันธกิจที่เน้นผลสำเร็จ มุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสมานสามัคคี ความร่วมมือ การเห็นพ้อง การสื่อสารของบุคลากรในองค์กรที่ถูกต้องคล่องตัว ในขณะที่ วีรวัฒน์ จตุรงค์ (2554, หน้า 68) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนว่า ประกอบด้วย การฝึกกำลังในการทำงาน การมีขวัญกำลังใจสูง การเอื้ออาทรต่อกัน การมีโอกาสใน

การทำงาน การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงสถานศึกษา การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ ในขณะที่ประสม มารศรี (2557, หน้า 125) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการสร้างผลงานที่ดีของ บุคลากร มีแบบแผนความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐานและค่านิยมที่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความสามัคคี ร่วมมือและไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองบรรยากาศขององค์กร

ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลการวัดปัจจัยรองบรรยากาศขององค์กร

#### 4.3.2.2 ปัจจัยรองโครงสร้างองค์กร

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

Robbin (1988, p. 216) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นกรอบแนวทางและขอบเขตการทำงานอย่างเป็นทางการ มีการแบ่งส่วนงานเป็นงานย่อยในระดับปฏิบัติ อธิบายบทบาทของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททั้งในด้านการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร และอำนาจในการจัดสินใจในระดับต่างๆ เป็นการจัดระเบียบในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน Carpenter, Beuer and Erdogan (2010, p.193) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งอธิบายช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการภายในองค์กร และอธิบายหน้าที่และความเชื่อมโยงของแต่ละบุคคล สำหรับ Greenberg (2011, p.76)

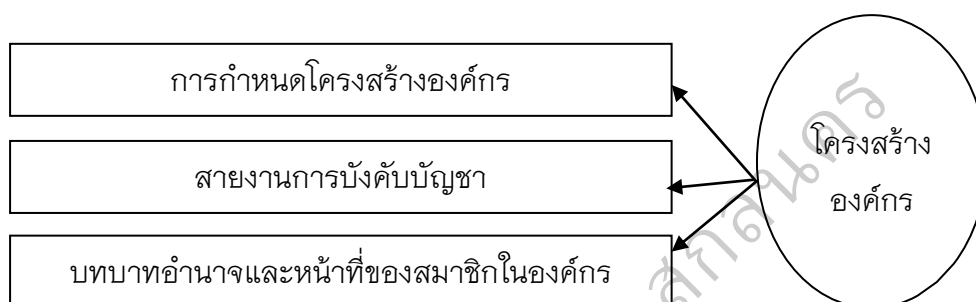
กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของบุคคลและกลุ่มซึ่งเกี่ยวข้องกับการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร ในขณะที่ปูลูม มณีโรจน์ และเสนห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 41) สรุปความหมายของโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร กรณีที่องค์กรต้องการคุณภาพก็จำเป็นต้องจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่กำหนด 2) เป็นการกำหนดกิจกรรมให้เป็นระบบ อาทิ จัดกลุ่มกิจกรรมตามหน้าที่ จัดกลุ่มกิจกรรมตามกระบวนการ เป็นต้น 3) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ของงาน หน่วยงาน บุคคล อำนาจ หน้าที่ สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การรายงาน การประสานงาน ให้ประสานสอดคล้องกันทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน นอกจากนี้ ปวสิน โปษยานนท์ (2557, หน้า 60) ให้ความหมายไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของบุคคลและกลุ่มว่าใครมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่ภายในองค์กรอย่างไร และการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร

ส่วน Steers (1977, p.8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้ 1) มีการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) มีความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) 3) มีความเป็นทางการ (Formalization) 4) มีช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) และ 5) ขนาดขององค์กร (Organization size) ขณะที่ Fullan (1991, pp.152-153) ได้เสนอประเด็นหนึ่งในการบริหารจัดการและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้แก่ การปรับโครงสร้าง/การจัดองค์กรใหม่ ในการเปลี่ยนแปลงอาจจำเป็นที่บุคคลแต่ละคนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผลตามมาคือการปรับโครงสร้างหรือการจัดองค์กรใหม่ สำหรับศราวุธ สังกะเพศ (2551 หน้า 118) ได้สรุปและเสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ คือ 1) ความมากน้อยของการรวมอำนาจ 2) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน 4) ช่วงการบังคับบัญชา 5) ขนาดขององค์กร และ 6) ขนาดของหน่วยงาน ส่วนประสม มาร์ศรี (2557, หน้า 125) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ลักษณะของการบริหาร บทบาท อำนาจหน้าที่ และระบบในการติดต่อสื่อสารของบุคลากรภายในองค์กรที่เอื้อให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ปัจจัยรองโครงสร้าง คือ การกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหลักการ นโยบาย แผนพัฒนา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนา วิสัยทัศน์ บทบาทและลักษณะงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร การควบคุมองค์กร กระบวนการติดต่อสื่อสาร

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองโครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของบุคคลในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างองค์กร สายงานการบังคับบัญชา และบทบาทอำนาจและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองโครงสร้างองค์กร

ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลการวัดปัจจัยรองโครงสร้างองค์กร

#### 4.3.2.3 ปัจจัยรองวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

Richard L. Daft (1992, p.317) นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและวิถีคิด (Way of Thinking) ร่วมกันของคนในองค์กรและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันกับองค์กร ส่วน Robbins (2003, p.525) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทุกๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติและแนวทางการทำงานในองค์กรนั้นๆ สำหรับเฉลียว ภากะสัย (2550, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผน อันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ในขณะที่ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546, หน้า 47) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยในการประสานองค์กรให้อยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อและสิ่งที่คาดหมายต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกองค์กรจากความเชื่อและ

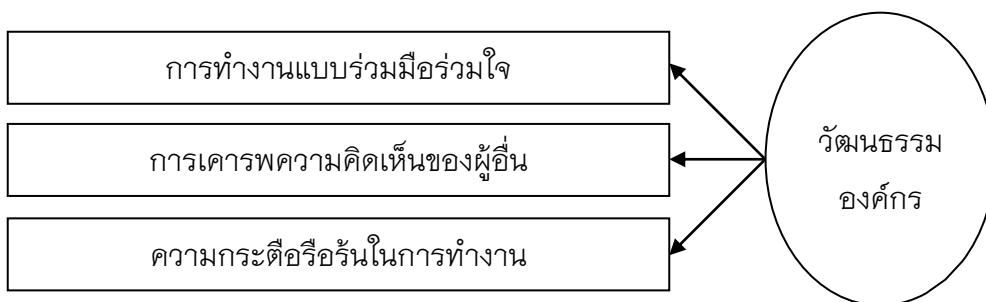
สิ่งที่คาดหมายเหล่านี้จะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ หรือบรรทัดฐาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การดำเนินชีวิตในองค์กรที่มีความคานย่มร่วมกัน มีลักษณะช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างกัน สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้ด้วยกันและปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้พัชรี แก้วทอง (2552, หน้า 7) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความเชื่อ ความเข้าใจ ซึ่งสมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และยอมรับ

สำหรับเทศบาลตำบลบางพระ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงประสิทธิภาพที่จะต้องให้บุคลากรรับรู้และทำความเข้าใจถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรยึดถือและมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน ได้แก่ การเพิ่มทุนทางปัญญา ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรได้ตกลงปฏิบัติร่วมกันจนเป็นความเชื่อ ความเข้าใจในองค์กร ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองวัฒนธรรมองค์กร

ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวัดปัจจัยรองวัฒนธรรมองค์กร



#### 4.3.2.4 ปัจจัยรองกลยุทธ์การบริหารองค์กร

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองกลยุทธ์การบริหารองค์กรไว้ดังนี้

Certo and Peter (1991, p.17) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับ Wright and Other (1992, p.15) ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

ส่วน Mary Coulter (2005, p. 5) กล่าวว่า กลยุทธ์คือ การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ขององค์กร ขณะที่ Robert A. Pitts and David Lei (2006, p.8) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนแนวความคิดซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่วน Stanley C. Abraham (2006, p.7) สรุปไว้ว่า กลยุทธ์คือ วิธีการที่ทำให้องค์กรแข่งขันได้อย่างแท้จริง Fred R. David (2007, p.13) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่าเป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จกลยุทธ์ทางธุรกิจหมายถึง การขยายตัวทางพื้นที่ การขยายสินค้าที่หลากหลาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนแบ่งการตลาด หรือการเข้าร่วมกิจการ

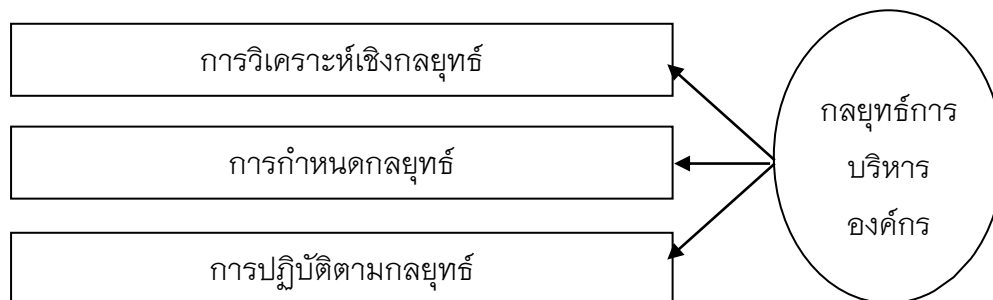
ส่วนวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (28 พฤษภาคม 2558, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนการปฏิบัติที่รวบรวมความพยายามทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ วัฒนธรรม วงศ์เกียรติยศและคนอื่นๆ (2548, หน้า 16-18) กล่าวว่าคำว่า “strategy” มาจาก “Strategos” ในภาษากรีก ที่เกิดจากคำว่า “Stratos” ซึ่งหมายถึง “Army” หรือกองทัพ ผสมกับคำว่า “Agein” ซึ่งหมายถึง “Lead” หรือ “นำหน้า” จึงทำให้นักวิชาการทางด้านการบริหารตีความหมายว่า “Leading the Total Organization” หรือการนำทางให้องค์กรโดยรวม ซึ่งมีนัยทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่า ต้องการอะไรให้สำเร็จ และทำอย่างไร ส่วนวิเชษฐ์ ฤทธิ์บำรุง (2553, หน้า 6) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง เทคนิควิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 140) ให้ความเห็นว่า กลยุทธ์เป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงทิศทางระยะยาว เป็นข้อความเชิงบรรยาย เพื่อจัดเตรียมแผนงานระยะสั้น และทำหน้าที่ประสานแผนงานตามหน้าที่ให้เป็นทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน เน้นการปฏิบัติ

เป็นสำคัญ ส่วนเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สำหรับ Steers (1977, p.8) กล่าวถึงปัจจัยของกลยุทธ์การบริหารองค์กรว่า ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วน ศราวุธ สังกะเพศ (2551, หน้า 118-120) กล่าวถึงปัจจัยของกลยุทธ์การบริหารองค์กรว่า ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และนอกจากนี้ขวัญใจ สุดรัก (2553, หน้า 24) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรจะรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยของกลยุทธ์การบริหารองค์กร หมายถึง เทคนิควิธีการสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยของกลยุทธ์องค์กร

ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวัดปัจจัยของกลยุทธ์การบริหารองค์กร

#### 4.3.2.5 ปัจจัยรองค่านิยมร่วม

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองค่านิยมร่วมไว้ ดังนี้

Sagie and others (1996, p.503) ให้นิยามไว้ว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ค่านิยมที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลทำกิจกรรมในงาน ซึ่งให้โตมาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจของการทำงานในกลุ่ม ในขณะที่ศุภชัย เมืองรักษ (2547, หน้า 54) ให้ความหมายว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ความมุ่งมั่นขององค์กร เพื่อการปฏิบัติไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ที่จะทำให้อุบลลากรมีแนวปฏิบัติที่มีทิศทางเดียวกัน เป็นเสมือนประหนึ่งกฎเกณฑ์มาตรฐาน ที่องค์การคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น ซึ่งเป็นเสมือนแรงที่นำไปสู่การปฏิบัติที่หยั่งรากฝังลึกมีการเปลี่ยนแปลงโดยยากและเป็นมาตรฐานที่คนในองค์การจะถือปฏิบัติต่องานและต่อผู้อื่น สารดำรงราชานุภาพ (2546, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ความเชื่อและความยึดมั่นในวิถีการใช้ชีวิตในที่ทำงาน การวางตัว การพูด และวิธีคิดที่สมาชิกขององค์การยึดมั่นร่วมกันว่าควรมี และควรปฏิบัติ สำหรับวัฒนา พัฒนพงศ์ (2549, หน้า 13) นิยามว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง เครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้อุบลลากรขององค์กร เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน ค่านิยมร่วมจึงเป็น เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางขององค์กร ส่วนชัยวงศ์ ชวนะรักษ์ (2549, ออนไลน์) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม เป็นข้อกำหนดคร่อมกันของคนในองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้อุบลลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน นำมาซึ่งทิศทางที่ชัดเจน บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงเกียรติคุณให้องค์กร เสริมสร้างพลังสามัคคีในองค์การ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2549, ออนไลน์) ให้ความหมายว่า ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง การนำแนวคิด ความเชื่อและความยึดมั่นในวิถีการใช้ชีวิตในที่ทำงาน วิธีการวางตัว วิธีพูด วิธีคิด ที่สมาชิกขององค์การยึดมั่นร่วมกันว่าควรมี ควรปฏิบัติในองค์การ ค่านิยมร่วมที่ดีจะสะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงอุดมคติ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมร่วมเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ทุกคนในองค์การมีแนวความคิด ความเชื่อ และมีพฤติกรรมการทำงานในทิศทางเดียวกัน และศิรินาถ บ่อมวงศ์ (2551,

หน้า 29) ค่านิยมร่วม หมายถึง ความเชื่อหรือข้อกำหนดของคนในองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่นำไปสู่ความสำเร็จ

สุชา จันทระอม (2544, หน้า 69) กล่าวถึงค่านิยมร่วมไว้ว่า

1) ค่านิยมเป็นตัวนำทางในการดำเนินชีวิต การที่คนแต่ละคนจะมีโอกาสใช้ค่านิยมเป็นตัวนำทางในการดำเนินชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการไม่เหมือนกัน บางคนมีค่านิยมที่ต้องการมีชื่อเสียงในสังคมก็พยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ตนมีชื่อเสียง บางคนมีค่านิยมที่ต้องการมีชีวิตที่สุขสบายก็ทำทุกอย่างและบางคนมีค่านิยมที่จะอุทิศตนช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยากให้มีชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

2) ค่านิยมเป็นมาตรฐานในการตัดสินตนเองและผู้อื่น มี 10 ประเด็น ดังนี้

- (1) ค่านิยมนำให้บุคคลมีจุดยืนในเรื่องที่โต้แย้งกันทางสังคม
- (2) ค่านิยมกำหนดลวงหนาให้บุคคลชอบอุดมการณ์ทางการเมืองหรือศาสนา
- (3) ค่านิยมชี้แนะการแสดงตนต่อผู้อื่น
- (4) ค่านิยมการแนะนำ ยกย่องและตำหนิตนเองและผู้อื่น
- (5) ค่านิยมชอบให้บุคคลเปรียบเทียบความสามารถและจริยธรรมของตนกับผู้อื่น
- (6) ค่านิยมเป็นเป็นมาตรฐานให้บุคคลมีอิทธิพลต่อคนอื่น
- (7) ค่านิยมช่วยให้บุคคลหาเหตุผลเขาทางตนเองได้
- (8) ค่านิยมเป็นตัวกอบหรือขจัดความขัดแย้งในตนเองและผู้อื่น

(9) ค่านิยมเป็นตัวกอบหรือขจัดความขัดแย้งในตนเองมี 3 ลักษณะ คือ

(9.1) ความขัดแย้งแบบรักพี่เสียดายน้อง หมายถึง การถูกบังคับให้เลือกทางหนึ่งในสองทางที่ชอบมากกว่าพอๆ กัน

(9.2) ความขัดแย้งแบบหนีเสือปะจระเข้ หมายถึง การถูกบังคับให้เลือกทำในสิ่งที่ไม่ชอบทั้งสองทาง

## (9.3) ความขัดแย้งแบบเกลียดตัวกินไข่ เกลียด

ปลาไหลกินน้ำแกง หมายถึง การถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ตนชอบแต่มีคุณลักษณะที่ตนไม่ชอบ

## 10) คานิยมเป็นตัวกอบหรือขัดความขัดแย้งกับผู้อื่น

ขณะที่รัฐพงศ์ เกษมาริช (2546, หน้า 32-36) กล่าววาท

คานิยมร่วม (Share Value) เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้ เป็น ซึ่งมีรากคำศัพท์มาจากคำว่า Valor ซึ่งหมายถึง “แรง” คานิยมร่วมจึงมีความสำคัญหลายประการดังนี้

1) คานิยมร่วมเปรียบเสมือนเป็นแหล่งกำเนิดของแรงที่นำเราไปสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่หยั่งรากฝังลึก เกี่ยวข้องกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงโดยยาก

2) คานิยมร่วมเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นปณิธานขององค์กรเพื่อการไปสู่ความสำเร็จ เป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งทำให้บุคลากรได้มีทิศทางเดียวกัน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน

3) คานิยมร่วมมีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นการสร้างพันธสัญญาร่วมกันเพื่อชักจูงใจและโน้มน้าวความคิดของพนักงานให้เขามาสู่เป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญอันหนึ่งที่พนักงานต้องการก็คือ ความสำคัญในงานที่ตนกำลังทำอยู่ พวกเขาต้องการที่จะรู้สึกวาทหน้าที่งานในความรับผิดชอบอยู่เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในภายหน้า และผลลัพธ์ที่ได้มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร

4) คานิยมร่วมก่อให้เกิดแนวทาง ซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะถือวาทคนเราประสบความสำเร็จก็คือ การมีคานิยม การกระทำของมนุษย์นั้นมิได้ตอบสนองเพียงความปรารถนาส่วนตน หากแต่มีความหมายและมีความสำคัญควบคู่กันไป

5) คานิยมร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็คือการสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับคานิยมทั้งนี้ ก่อนที่จะกำหนดคานิยมร่วมต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะยืนหยัดทั้งด้านการให้บริการด้านสังคม ด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

ขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 25) กล่าวว่า คานิยมร่วมเป็นคานิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ คานิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญา เพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึง

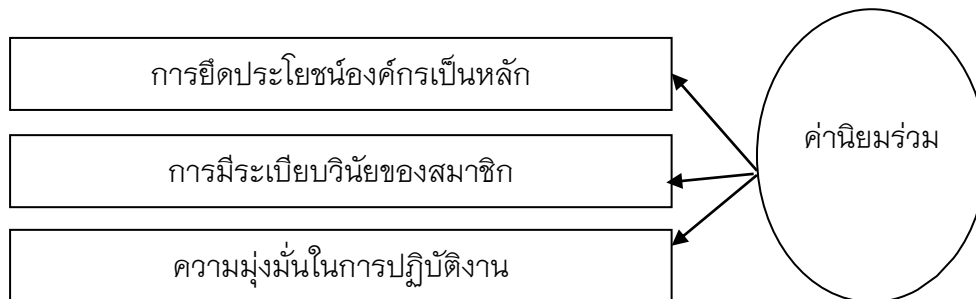
บุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (10 กรกฎาคม 2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ในระยะที่ผ่านมาหลายองค์กรได้กำหนดและประกาศค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรของในองค์กรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ค่านิยมเป็นสิ่งที่สังคมถือว่ามีความพึงปรารถนาต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคมและปลูกฝังให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ค่านิยมเป็นรูปแบบความคิดของสมาชิกในสังคมที่จะพิจารณาตัดสินและประเมินค่าว่าสิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์พึงปรารถนา ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม ควรที่จะยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ค่านิยมเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะค่อนข้างถาวร และเชื่อเอาวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายบางอย่างเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นสมควรที่จะ ยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น นอกจากนี้ กฤษฎา ไชยศรี (2556, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ค่านิยมเป็นกระบวนการความคิดของบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนด ตัดสินหรือชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติ ค่านิยมทำหน้าที่กระตุ้นบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ รวมถึงส่งเสริมทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น

สำหรับเทศบาลตำบลบางพระ (2553, หน้า 12) ได้กำหนดค่านิยมร่วมไว้ดังนี้ มีเหตุผล ฝึกฝนการหาความรู้ คิดในระดับสากล มุ่งถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง คิดถึงส่วนรวมเป็นหลัก รักษาความสะอาด ตรงต่อเวลา เคารพผู้ใหญ่ เคารพผู้อาวุโส เคารพผู้อื่น นอบน้อมถ่อมตน อาสาสมัครช่วยสังคมและส่วนรวม เคารพกฎระเบียบ กฎหมาย มีระเบียบวินัย เข้าคิว เข้าแถว ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ อุดหนุน มีส่วนร่วมในการพัฒนา มีแผนการทำงาน ชยัน อุดหนุน รับผิดชอบ เคลื่อนไหวทำงานรวดเร็วไม่เชื่องช้า แต่งกายสุภาพ และรักษาสภาพ

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองค่านิยมร่วม หมายถึง ความเชื่อและวิธีการดำเนินงานที่สมาชิกในองค์กรยึดมั่นร่วมกันว่าควรมี ควรปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย การยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก การมีระเบียบวินัยของสมาชิก และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองค่านิยมร่วม ดังภาพ

ประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลการวัดปัจจัยรองค่านิยมร่วม

#### 4.3.2.6 ปัจจัยรองการสื่อสาร

นักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยรองการสื่อสาร ไว้ดังนี้

Ruben and Stewart (1998, หน้า 303) ให้ความหมายว่าการสื่อสารภายในองค์กรว่า หมายถึง การสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และเป็นสิ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ใช้ในการอธิบายโครงสร้างการบริหาร บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ใช้สำหรับร่างหรือช่วยข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร และใช้สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ส่วน Gibson & Hodgetts (1991, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารและความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ขณะที่จิตติภาพ ชยธวัช (2548, หน้า 130) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งมีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ ในขณะที่ วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 138) ให้นิยามว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร ส่วนยุพาพร ทองอินทร์ (2555, หน้า 8) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรว่า หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น การสื่อสารจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร

และบุคลากร สำหรับศตพร ทับธนะ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมใช้ข่าวสาร ความคิด หรือทัศนคติ ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับ การใช้ การติดต่อสื่อสารเป็นความพยายามที่จะสื่อความหมายผ่านข่าวสารไปยังผู้รับอื่นๆ

ส่วน Moorhead and Griffin (1998, p. 138) ระบุถึงปัจจัยในการดำเนินการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จประการหนึ่ง คือ ส่งเสริมการสื่อสารในระบบเปิดการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นปัจจัยสำคัญในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปในระหว่างการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่มั่นใจมีความคลุมเครือและพยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและหากขาดข้อมูลอาจทำให้เกิดช่องว่างและอาจเกิดข้อมูลที่ไม่เหมาะสมซึ่งจะเป็นอันตรายต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ทรงธรรม ชีระกุล (2548, หน้า 2) ได้กล่าวถึงไว้ว่า การสื่อสารได้กลายมาเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานเป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร หากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงาน ในแง่การบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม การฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่างๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

สำหรับ รสขงพร โกมลเสวิน (2548, หน้า 133) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารในองค์กรทำให้พนักงานในองค์กรตระหนักถึงสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปทันท่วงที และสามารถพัฒนากลยุทธ์และวางแผนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังทำให้



สมาชิกในองค์กรพัฒนาความร่วมมือกัน และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้  
องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ส่วนยุทธศาสตร์ ทงอินทร์ (2555, หน้า 9-10) กล่าวถึงประโยชน์  
ของการสื่อสารว่า การสื่อสารที่ใช้คำพูดและการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดและสภาพของการ  
สื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร มนุษย์ทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวพันกับองค์กรต่างๆ โดยในแต่ละองค์กร  
มีความหลากหลายในเรื่องของเป้าประสงค์ กฎระเบียบ ความรับผิดชอบ ตลอดจนเครือข่าย  
การสื่อสารที่เชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ดังนั้น สมาชิกในองค์กรจึงถูกคาดหวัง  
ให้มีบทบาทที่ต่างกันไปเพื่อที่จะได้บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ข้อมูล  
ข่าวสารที่ได้รับจากการสื่อสารในองค์กรจึงมีประโยชน์ดังนี้

- 1) ช่วยลดระดับความไม่แน่ใจที่สมาชิกในองค์กรต้อง  
เผชิญในการเลือกแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2) ช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี
- 3) ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร  
ให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นโดยมุ่งสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน การสื่อสารจึงเป็นปัจจัย  
สำคัญปัจจัยหนึ่งขององค์กร การสื่อสารสามารถทำหน้าที่เสริมสร้างความสำเร็จในการ  
ดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้เท่าๆ กับเป็นอุปสรรคต่อองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะช่วย  
ให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ใต้บังคับบัญชา และ  
ผู้บริหารอื่นๆ รวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทั้งยังใช้ในการติดต่อสื่อสารเป็น  
เครื่องมือในการสั่งการให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงแรม

วรกร สุพร (2553, หน้า 9) กล่าวถึงช่องทางในการสื่อสารว่า  
ได้แก่

- 1) เอกสารหนังสือเวียน นอกจากผู้ที่ต้องการสื่อสารจะต้อง  
รู้จักตัวตนของผู้รับสารแล้ว จะต้องระมัดระวังการใช้ข้อความหรือภาษา การใช้ขนาดของ  
ตัวอักษรเป็นเรื่องสำคัญ เครื่องหมายต่างๆ เช่น เครื่องหมายคำถาม (?) เครื่องหมายอัศเจรีย์  
(!) การเขียนข้อความตัวใหญ่ และลงท้ายด้วยเครื่องหมายอัศเจรีย์ ผู้รับสารจะตีความไปได้  
ว่าเป็นการตะโกนสั่ง หรือเป็นการต่อว่า และการเลือกใช้ช่องทางนี้อาจไม่เหมาะสมสำหรับ  
เหตุการณ์ที่มีปัจจัยเรื่องเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง

2) การประชุม (Meeting) องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แต่จะทราบได้อย่างไรว่าสิ่งที่องค์กรจะมอบให้พนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจนั้น ตรงกับสิ่งที่พนักงานต้องการ วิธีนี้นอกจากจะเป็นช่องทางการสื่อสารแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางที่มากความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน อันนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ และบรรยากาศการทำงานที่ดี เมื่อต้องการใช้ช่องทางนี้ ปัจจัยที่จะต้องคำนึงถึงคือ ตัวแทนในการเข้าร่วมการประชุม ควรเป็นคนที่ผู้นำของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ครอบคลุมทุกระดับชั้นขององค์กร แต่จำนวนไม่มากเกินไป เพราะจะทำให้ยากต่อการควบคุมประเด็นในการประชุม ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมและควรมีการเตรียมข้อมูลมาล่วงหน้าโดยแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบก่อนที่จะจัดให้มีการประชุม

3) วารสารหรือหนังสือพิมพ์ วิธีนี้จะมีข้อจำกัดที่มีต้นทุนในการจัดทำ และเป็นการสื่อสารทางเดียวเราอาจจะแก้ปัญหาการสื่อสารทางเดียวได้โดยการกำหนดให้มีคอลัมน์ของพนักงาน ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือถามคำถามที่สงสัยหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่ส่วนรวมแต่ต้องมีผู้กรองเนื้อหาที่จะตีพิมพ์

4) บอร์ดประชาสัมพันธ์ ปัญหาของการสื่อสารช่องทางนี้คือข้อมูลที่ติดประกาศอยู่นั้นเก่าแล้ว ไม่ทันต่อเหตุการณ์ และข้อมูลมีมากเกินไปจนบอर्डดูรก ไม่สวยงาม ควรจัดให้มีผู้ดูแลรับผิดชอบโดยเฉพาะ และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ช่องทางนี้มีประสิทธิภาพคือ สถานที่ที่ติดตั้งบอร์ด ควรเป็นจุดที่ดึงดูดความสนใจจากพนักงาน

5) Intranet System การสื่อสารช่องทางนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่พนักงานส่วนใหญ่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นช่องทางที่สามารถส่งและรับข้อมูลกลับมาอย่างรวดเร็ว แต่จะไม่ครอบคลุมพนักงานระดับล่างที่ขาดทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ที่สามารถเลือกใช้ได้ เช่น กล้องรับความคิดเห็น เสียงตามสาย การทำกิจกรรมสัมพันธ์ DVDs การทำ Focus Group การทำแบบสำรวจความคิดเห็น อย่างไรก็ตามวิธีใดก็ตามที่เลือกใช้วิธีไหนดีที่สุดในที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม นโยบาย วัฒนธรรม ธรรมเนียมและคนที่อยู่ในองค์กร ต้องพิจารณาผลดีผลเสียของแต่ละช่องทางว่าวิธีใดที่ใช้แล้วเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ วรรกร สุพร (2553, หน้า 9) กล่าวถึงการสื่อสารภายในองค์กรว่า เป็นสภาพที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานโดยส่งผลให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ความไว้วางใจ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานในการปฏิบัติตามหน้าที่

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการสื่อสาร ปรัชญาหรือปัญหา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการสื่อสารให้ข้อมูลแก่หัวหน้างาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการสื่อสารที่จริงจัง มีความปรารถนาดี เป็นกันเอง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา สามารถพูดตามที่ใจคิดออกมาได้ โดยไม่คำนึงว่ากำลังพูดอยู่กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชา

4) การเปิดเผยการสื่อสารจากบนลงล่าง หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และมีผล กระทบต่อการประสานงานกับบุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น จากผู้บริหารองค์กร

5) การรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับฟังข้อเสนอแนะหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารและปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติการ

6) การคำนึงถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับสูง หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพในระดับสูง ต้นทุนต่ำ ในขณะที่หน่วยงานให้ความสำคัญใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคน

สำหรับ วิเชียร วิทญญุตม (2554, หน้า 230) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ในการสื่อสารในองค์กรหรือหน่วยงานก็เพื่อที่จะกระจายและสร้างความเข้าใจที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และเพื่อที่จะสร้างเจตคติที่สำคัญต่อ

การจูงใจ การร่วมมือกันทำงาน และมีความรู้สึกดี ๆ ในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้ร่วมงานทุกฝ่าย มีความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์พื้นฐานของการติดต่อสื่อสารก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการทำงานในองค์กร ได้รับรายละเอียดของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะดำเนินการไปในแนวทางใด เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2) เป็นการประเมินผลการทำงานของแต่ละบุคคล องค์กรจะต้องมีการประเมินเพื่อดูถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานว่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่เพียงไร การติดต่อสื่อสารจะเป็นการบ่อนกลีบของข้อมูลข่าวสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ได้ทราบข้อมูลของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงจะเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการไปในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) เป็นการอำนวยความสะดวกและสอนงานผู้อื่น การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งในกระบวนการบริหารที่นักบริหารนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการใช้คนร่วมกับวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้และต้องใช้การสื่อสารเข้าช่วย เช่นเดียวกันกับการฝึกงาน และการมอบอำนาจหน้าที่

4) เป็นการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการจูงใจและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามหรือคล้อยตามคำสั่ง เพื่อให้งานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการชักจูงหรือใช้อำนาจเหนือผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

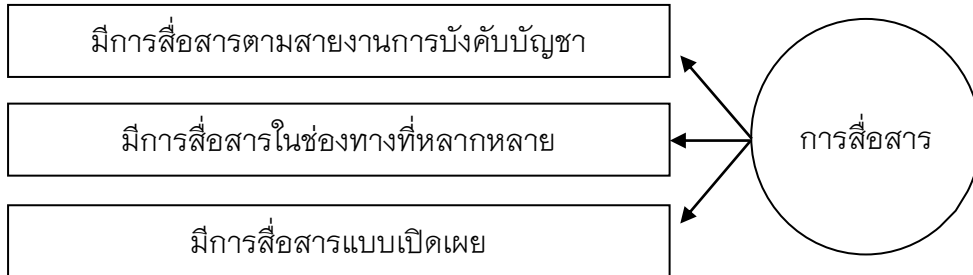
5) เป็นผลทางอ้อมต่อองค์กร การสื่อสารในองค์กร โดยทั่วไปไม่จำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยตรง แต่จะมีผลทางอ้อมต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรในขณะที่ให้ผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล แต่ผลต่อส่วนบุคคลที่ทำให้เป็นที่พอใจความต้องการอันนี้จะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ส่วนณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 180-181) ได้จัดแบ่ง  
วัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์กรออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสาร เป็นการสื่อสารเพื่ออธิบาย รายงาน หรือบอกกล่าวข่าวสารต่างๆ ให้บุคคลอื่นทราบและเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้น
  - 2) เพื่อสร้างความเชื่อถือ เป็นการสื่อสารที่ต้องการให้ผู้รับสารซึ่งอาจจะไม่เคยมีความคิดเห็นหรือเชื่อในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการจะบอก หรือมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้าม เพื่อให้ผู้รับสารเชื่อถือและปฏิบัติตาม
  - 3) เพื่อตอกย้ำความเชื่อถือ เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อเน้นย้ำให้ผู้รับสารมีความมั่นใจ และมุ่งมั่นที่จะเชื่อถือและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการทำให้เชื่อถือและปฏิบัติในบางครั้งผู้รับสารอาจได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่ออื่นซึ่งอาจจะจริงหรือไม่ก็ตาม สามารถทำให้ผู้รับสารเกิดความคลางแคลงใจที่จะเชื่อและปฏิบัติตามแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเดิม การตอกย้ำโดยการแจ้งถึงผลดีของการปฏิบัติงานหรือการแจ้งความคืบหน้า จะช่วยเน้นย้ำความเชื่อมั่นของผู้รับสาร
  - 4) เพื่อให้ปฏิบัติตาม การสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารปฏิบัติตาม อาจทำได้โดยการออกคำสั่งซึ่งผู้รับสารอาจปฏิบัติตามด้วยความไม่เต็มใจ และอาจจะเลิกปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามเลย ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจข้างต้น ตั้งแต่การอธิบายหรือรายงานความจริงเพื่อให้เกิดความเชื่อถือและตอกย้ำความเชื่อนั้น จนผู้รับสารปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจนั้นจึงเป็นเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจ และแม้แต่การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ก็มีความจำเป็นต่อการกำหนดปัญหา ทำให้เกิดการประเมินทางเลือกเพื่อตัดสินใจสำเร็จลงได้ และมีการควบคุมและประเมินผลงาน ซึ่งการสื่อสารมีทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาข้อมูลที่ต้องการสื่อสารนั่นเอง
- จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อเพื่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย มีการสื่อสารอย่างถูกต้องตามสายงานการบังคับบัญชา มีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย และมีการสื่อสารแบบเปิดเผย

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองการสื่อสาร

ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวัดปัจจัยรองการสื่อสาร

#### 4.3.2.7 ปัจจัยรองงบประมาณ

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรอง  
งบประมาณไว้ดังนี้

สำนักงบประมาณ (2542, หน้า 12) ให้ความหมายว่า  
งบประมาณ หมายถึง แผนงานหรืองานสำหรับประมาณด้านรายรับ รายจ่าย แสดงในรูป  
ตัวเลขจำนวนเงิน การตั้งงบประมาณ และการแสดงแผนการดำเนินงาน ส่วนมหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช (2545, หน้า 96) ให้ความหมายของงบประมาณว่า เป็นแผนการเงิน  
ที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงานโครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการไว้  
ล่วงหน้า เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในพจนานุกรมฉบับ  
ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, หน้า 275) ให้ความหมายว่า งบประมาณ คือ บัญชี  
หรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย และในแง่ของแผน งบประมาณ คือ  
แผนการใช้จ่ายของทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่  
กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในขณะที่ พิชญะนิณี โฉมอัมฤทธิ์ (2553, หน้า 31) กล่าวว่า  
งบประมาณเป็นเรื่องเกี่ยวกับจำนวนเงิน และการกำหนดแผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณ  
การรายรับรายจ่ายล่วงหน้า ซึ่งแสดงในรูปตัวเงินมีระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอน ซึ่งแผนนี้  
จะรวมถึงการประมาณการบริการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่  
จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน หรือวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

สุระชัย มีศรี (2548, หน้า 14-15) กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณที่มีความสำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 3 ประการ ดังนี้

1) ความสำคัญต่อการวางแผน งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหาร เพราะในการจัดทำงบประมาณจะต้องมีการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสม โดยประหยัด เป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงานที่ทำ และระยะเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนหน้าที่หรือความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2) ความสำคัญต่อการประสานงาน เพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในด้านการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่จะต้องวางแผนดำเนินงานในหน่วยงานให้ประสานสอดคล้องกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งเรียกว่า “การประสานแผน” ในรูปของ “แผนปฏิบัติการ” หรือ “แผนการเงิน” หรือ “แผนงบประมาณ” จะมีผลช่วยลดความซ้ำซ้อน ความสูญเปล่า และความขัดแย้ง ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ

3) ความสำคัญต่อการควบคุมและตรวจสอบ การดำเนินงาน นอกจากงบประมาณจะมีความสำคัญต่อการวางแผนและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ แล้ว ฝ่ายบริหารยังสามารถให้แผนงบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุม กำกับ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ได้ในขั้นตอนการบริหารแผนและการติดตามประเมินผลแผน ซึ่งจะช่วยให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนอรรถยุทธ อินทรปรีชา (2549, หน้า 10) กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญในการศึกษา ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยให้มีการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแผนที่วางไว้เพื่อป้องกันการรั่วไหลทางการเงิน และเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพได้ประโยชน์สูงสุด

3) เป็นเครื่องมือก่อให้เกิดการพัฒนา

#### 4) เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่

ดำเนินการให้แก่ผู้ใช้บริการเข้าใจถึงกระบวนการและความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ภัณฑนา รอทอง (2552, หน้า 19) กล่าวถึงการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาว่า มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดการหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้ 1) การจัดตั้งงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษ 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 8-10) กล่าวถึงปัจจัยรองงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ดังนี้ 1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร 2) งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ ในขณะที่ Hurling (2000, p. 222 อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550, หน้า 28) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการประการหนึ่งคืองบประมาณ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด การขาดงบประมาณหรือไม่ได้งบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร ขาดการสนับสนุน และในที่สุดก็อาจทำให้การดำเนินงานล้มเหลว ในขณะที่พิกามาศ วิโสรัมย์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ปัจจัยรองงบประมาณคือความสามารถในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ ส่วนสมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึงปัจจัยรองงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้ครูพี่เลี้ยงเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ งบกิจกรรม งบเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากร งบซ่อมแซมบำรุงอาคารสถานที่ งบสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้งบประมาณประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับเด็ก นายกองดีการ

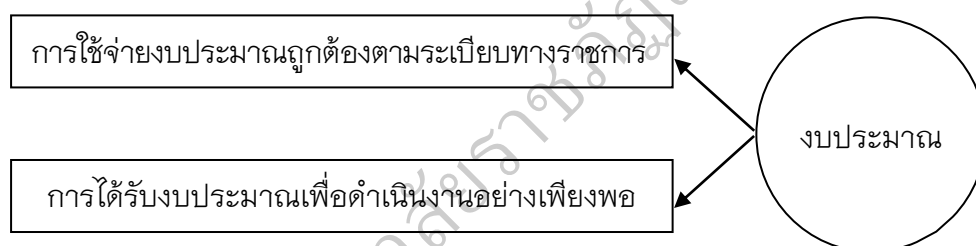


บริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาให้มากขึ้น สำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549ก, หน้า 5-6) กล่าวถึงการจัดสรรงบประมาณแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดว่า 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการก่อสร้าง ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการซ่อมแซมอาคารสถานที่ สนามเด็กเล่น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) จัดงบประมาณสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน 3) อาคารสถานที่ มีการต่อเติมให้มีความมั่นคงและ เหมาะสม มีคุณภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยรองงบประมาณ หมายถึง การวางแผนและการใช้จ่ายเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย การใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามระเบียบราชการ และการได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินงานอย่างเพียงพอ

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองงบประมาณ

ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 โมเดลการวัดปัจจัยรองงบประมาณ

ตาราง 10 ปัจจัยรอง นิยามปฏิบัติการ และปัจจัยย่อย ของปัจจัยหลักด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
บรรยากาศองค์กร	มีความสามัคคีร่วมมือ และไว้วางใจกัน มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติ งาน และมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	1. สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคีร่วมมือ และไว้วางใจกัน 2. สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน 3. สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นในการปฏิบัติ งานให้บรรลุเป้าหมาย
โครงสร้างองค์กร	การกำหนดโครงสร้าง องค์กร สายงานการ บังคับบัญชา และอำนาจ หน้าที่ของสมาชิกในองค์กร	1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร 2. มีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา 3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสมาชิก ในองค์กร
วัฒนธรรมองค์กร	การทำงานเป็นทีม เคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น และกระตือรือร้นในการ ทำงาน	1. สมาชิกในองค์กรมีการทำงานเป็นทีม 2. สมาชิกในองค์กรเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น 3. สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้นในการ ทำงาน
กลยุทธ์องค์กร	การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และ การปฏิบัติตามกลยุทธ์	1. มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2. มีการกำหนดกลยุทธ์ 3. มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์
ค่านิยมร่วม	การยึดประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก การมี ระเบียบวินัยของสมาชิก และความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน	1. สมาชิกในองค์กรยึดประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก 2. สมาชิกในองค์กรมีระเบียบวินัย 3. สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
การสื่อสาร	มีการสื่อสารอย่างถูกต้องตามสายงานการบังคับบัญชา มีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย และมีการสื่อสารแบบเปิดเผย	1. องค์กรมีการสื่อสารอย่างถูกต้องตามสายงานการบังคับบัญชา 2. สมาชิกในองค์กรมีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย 3. สมาชิกในองค์กรมีการสื่อสารแบบเปิดเผย
งบประมาณ	การใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามระเบียบทางราชการ และการได้รับงบประมาณดำเนินงานอย่างเพียงพอ	1. องค์กรใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามระเบียบราชการ 2. องค์กรได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินงานอย่างเพียงพอ

#### 4.3.3 ปัจจัยรองของปัจจัยหลักด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

##### 4.3.3.1 ปัจจัยรองผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ข, หน้า 3) กล่าวว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองคการบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีความสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1) มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษา และพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

2) มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ข, หน้า 5) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) สสำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

3) จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำญาติขอความเห็นชอบจาก สภาท้องถิ่น

4) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) จัดทำระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริม และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

7) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ค, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทดังนี้

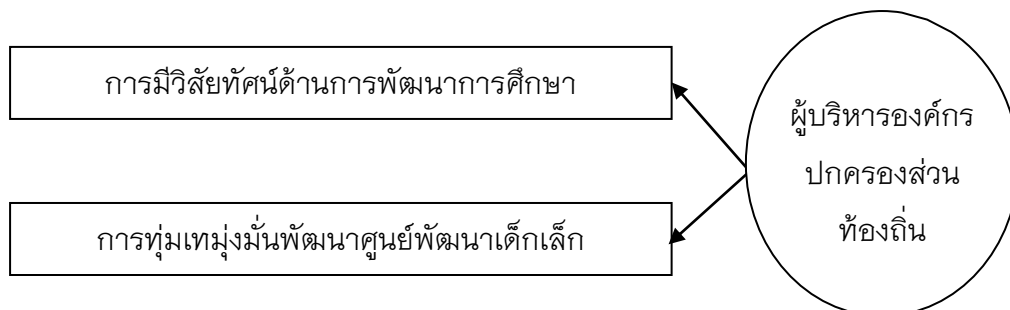
1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน

2) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35-36) ให้ทัศนะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะประสบผลสำเร็จประเด็นหนึ่งคือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มองเห็นความสำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเป็นมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษา เอาใจใส่ ทุ่มเท มุ่งมั่น และจริงจัง ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศบาลตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษา และการทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยของผู้บริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โมเดลการวัดปัจจัยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4.3.3.2 ปัจจัยของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ดังนี้  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549ก, หน้า 3-4) กำหนด  
ว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตราฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่น  
หรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542  
และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา  
ขึ้นไปสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือปริญญาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน  
ท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่  
น้อยกว่า 2 ปี

2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง  
ตามมาตราฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องใน

ศีลธรรมอันดี

5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็กหรือละเมิดสิทธิเด็ก

6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ข, หน้า 5) กล่าวว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ก, หน้า 37) ยังกล่าวว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ดังนี้

- 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และ
- 2) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย

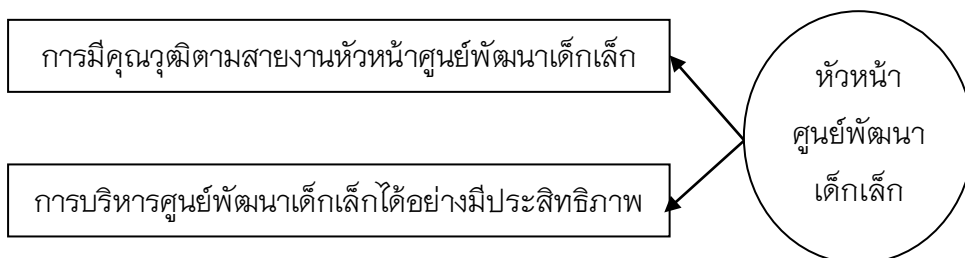
นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 15-16) ยังกำหนดว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีคุณสมบัติและบทบาทสรุปได้ดังนี้

- 1) มีคุณวุฒิตามสายงาน ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) มีการจัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3) มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ส่วนอาทิตย์ยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การมีคุณวุฒิตามสายงาน และการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองหัวหน้าศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลการวัดปัจจัยรองหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.3.3.3 ปัจจัยรองครูดูแลเด็ก

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยรอง  
ครูดูแลเด็กไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ก, หน้า 4) กล่าวว่า  
ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด  
มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไป หรือ  
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง  
ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- 2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องใน  
ศีลธรรมอันดี
- 3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก
- 4) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด  
ให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
- 5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง  
ไม่เป็นโรคติดต่อ ร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้  
ติดสารเสพติด
- 6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้ง  
ด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการ  
ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเล็ก อย่างเหมาะสม

7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุขุม เยือกเย็น และมีความซื่อสัตย์

8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนา เด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549ข, หน้า 5-6) กล่าวไว้ว่า ผู้ดูแลเด็ก ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็ก ได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของ และผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

3) สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม และพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็ก เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันที่

4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสม ในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

(1) การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ



## (2) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรม

เครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่าย การปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กร เอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน

นอกจากนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ค, หน้า 38) กำหนดหน้าที่ของผู้ดูแลเด็กไว้ดังนี้

1) จัดกิจกรรมเพื่อดูแล เตรียมความพร้อมและพัฒนา เด็กแบบองค์รวม

2) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรม ประจำวัน

3) จัดบรรยากาศภายในห้องเรียนให้เหมาะสมกับวัยเด็ก

4) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและ ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ข, หน้า 6-8) ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้ดูแลเด็กไว้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 2 ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการ ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการ การศึกษาปฐมวัย โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1) ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย

2) ผู้ดูแลเด็กมีการจัดทำแผนที่มีกิจกรรม หลากหลาย เน้นปฏิบัติจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาและ พัฒนาการเด็ก โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1) ผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยา และพัฒนาการเด็ก

2) ผู้ดูแลเด็กมีการนำความรู้มาส่งเสริมพัฒนาการ เด็กให้สอดคล้องกับพัฒนาการทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

3) ผู้ดูแลเด็กมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 มีความสามารถในการจัดประสบการณ์

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1) ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริตและประหยัด

2) ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดกิจกรรมให้เด็กเล่นและได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์

3) ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านของผู้เรียน

4) ผู้ดูแลเด็กสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำ แก้ปัญหา และปรับปรุงตนเอง

5) ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 มีการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้อง

กับสภาพจริงเหมาะสมตามวัย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1) ผู้ดูแลเด็กสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เน้นการสังเกตจุดบันทึกพัฒนาการของผู้เรียน

2) ผู้ดูแลเด็กสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3) ผู้ดูแลเด็กที่มีวิธีการที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียนได้

4) ผู้ดูแลเด็กสามารถนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน

และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547, หน้า

17-18) กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็ก มีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องทำหน้าที่ดูแลเด็กและปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก เพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย และมีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2) ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กในลักษณะบูรณาการ ครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมกัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้ได้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และ การลงมือกระทำ ดังนั้น ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับเด็ก ด้วยคำพูดและกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่น

3) สังเกต เผ่าระวัง และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต เผ่าระวัง ปัญหาสุขภาพ พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จดบันทึกพฤติกรรมเพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันเวลาที่

4) มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนช่างสังเกต มีความรู้ และเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและไม่พึงประสงค์ของเด็ก ซึ่งพฤติกรรมนั้น อาจเกิดจากการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก รวมทั้งการปรับตัวของเด็กต่อสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับการแก้ไขตามแนวทางที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมของเด็กในอนาคต แมวเด็กแต่ละคนจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและการอบรมเลี้ยงดู แต่ถาเข้าใจและช่วยลดพฤติกรรมจะช่วยขจัดปัญหาที่จะตามมาได้ทันเวลาที่

5) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะเหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องดูแลจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีบรรยากาศเหมาะสมกับพัฒนาการ ของเด็ก

6) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก ครอบครัวและชุมชน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กโดยเป็นคนกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง สมาชิกในครอบครัวและบุคคลต่างๆ ในชุมชน เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการ การเปลี่ยนแปลงของเด็กได้อย่าง รวดเร็วและต่อเนื่อง

7) รุ้จักพัฒนาตนเองในทางวิชาการและวิชาชีพ  
ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเฝ้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

(1) การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาคูงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สถานพัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและจัดตั้งชมรมเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ครูผู้ดูแลเด็ก

(2) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะรักเด็ก อุทิศตนอุทิศใจ มีกิริยาจาไม่มนวลอ่อนหวาน ใจเย็น รุ้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

ครูผู้ดูแลเด็กจะอยู่ใกล้ชิดกับเด็กตลอดทั้งวันดังนั้นจึงมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) อบรมเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนให้ผู้ปกครอง
- 2) จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง และได้รับการพัฒนาทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้ง ในร่ม และจัดมุมกิจกรรมต่างๆ เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี ฯลฯ
- 3) ปลูกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษาสีงแวดล้อม ความมีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ ฯลฯ
- 4) ดูแลความปลอดภัยและรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) ให้เด็กเคารพธงชาติและประกอบพิธีกรรมทางศาสนา
- 6) สำนวจรายชือเด็กที่เขารับการเลี้ยงดูประจำวัน เที่ยมเขียนผู้ปกครองและเด็ก ในกรณีที่เด็กไมมาเรียนเกิน 3 วันและในกรณีที่เกิดปัญหาอื่นๆ

7) จัดเตรียมสถานที่เรียน จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนโดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่น จัดอาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน

8) จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ตามโครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก

9) จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารกลางวันรายสัปดาห์ ตามโครงการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็ก

10) ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดบรรยายภาคสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 16-17) ยังกล่าวคุณสมบัติและบทบาทของครูผู้ดูแลเด็ก สรุปได้ดังนี้

1) มีคุณสมบัติตรงตามสายงาน ได้แก่ มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่กระทรวงมหาดไทย กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน

3) มีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ส่วน สถาพร จินดาเดช (2546, หน้า 68) กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องมีความตั้งใจในการเลี้ยงดูและรักเด็ก ในขณะที่อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

ในทำนองเดียวกันนี้ สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35-36) กล่าวถึงคุณสมบัติของครูผู้ดูแลเด็กไว้ว่า

1) ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพสาขาการศึกษาปฐมวัย ในการให้ความรู้แก่เด็กปฐมวัย มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ด้านการศึกษา

2) ครูผู้ดูแลเด็กจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

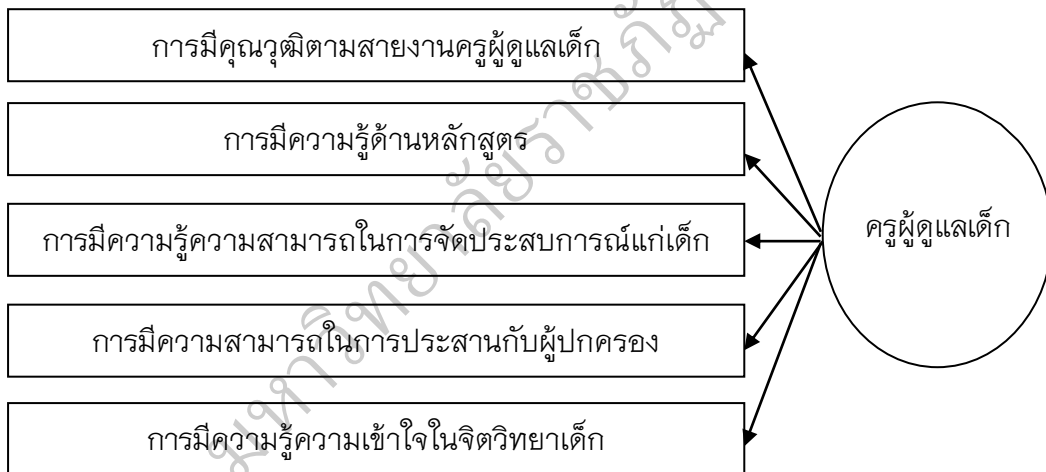
เอกปฐมวัย ควรมีการพัฒนาศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูผู้ดูแลเด็กมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองให้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองครูผู้ดูแลเด็ก

หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ให้แก่เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย มีคุณวุฒิตามสายงาน มีความรู้ด้านหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์แก่เด็ก มีความสามารถในการประสานกับผู้ปกครอง และมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาเด็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองครูผู้ดูแลเด็ก

ดั่งภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 โมเดลการวัดปัจจัยรองครูผู้ดูแลเด็ก

4.3.3.4 ปัจจัยรองคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549, หน้า 37)

กล่าวว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่

- เด็กเล็ก
- 1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของศูนย์พัฒนา
  - 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กเล็กทุกคน ได้รับการเตรียมพร้อมอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
  - 3) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 4) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารและการบริหารทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 5) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน และเครือข่าย

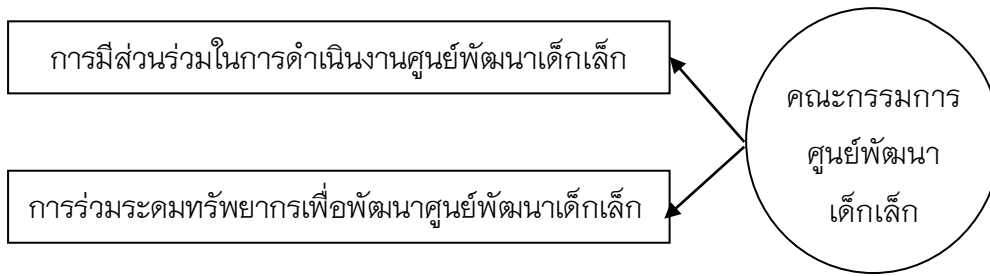
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ช, หน้า 7-8)

กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่ามีดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำหน้าที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 โมเดลการวัดปัจจัยรองคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.3.3.5 ปัจจัยรองผู้ปกครอง

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรอง

ผู้ปกครอง ไว้ดังนี้

พจนานุกรม สดุดี (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็ก อาจเป็นพ่อ แม่ หรือญาติพี่น้องที่ให้ความอุปการะเลี้ยงดูเด็กที่เรียนอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนบังอร แอ็กทอง (2552, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ผู้ปกครอง หมายถึง บิดา มารดา หรือบุคคลในครอบครัวซึ่งมีอำนาจปกครองเด็กปฐมวัย หรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พัฒนา ชัชพงศ์ (23 มิถุนายน 2555, ออนไลน์) ได้สรุปถึงความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยพ่อแม่ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กว่า ผู้ดูแลเด็กสามารถตอบสนองความต้องการของเด็กเล็กได้ แต่ไม่สามารถแทนที่พ่อแม่ได้ การพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 5 ปีแรกของชีวิตนั้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ครูหรือผู้ดูแลเด็กมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานร่วมกับผู้ปกครอง ให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็ก และกระตุ้นให้มีการร่วมมือร่วมใจกัน ในการสนับสนุนและพัฒนาเด็กของชุมชนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาในวัยนี้ระบุไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 ว่า "เป็นการพัฒนาเด็กบนพื้นฐาน การอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็ก ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน ซึ่งจะเป็นการทำงานในลักษณะของการร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน" ผู้ปกครองคือครูคนแรกๆ ของเด็ก และเด็กก็ได้เรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างที่บ้านโดยไม่ต้องได้รับอิทธิพลหรือได้รับการสอน



อย่างเป็นทางการจากสถานศึกษาแต่อย่างใด ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ เมื่อเด็ก เข้าเรียนในสถานศึกษาแล้ว การเรียนรู้จะต้องเชื่อมต่อและเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา และครอบครัว เพื่อให้การเรียนรู้ของเด็กนั้นต่อเนื่องและทำให้การเรียนรู้มีความหมายต่อเด็ก เพราะสามารถเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงที่บ้านได้ด้วย บทบาทของผู้ปกครอง มีดังต่อไปนี้ 1) เข้าใจ พัฒนาการและความแตกต่างรายบุคคลของลูก 2) ให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก 3) การอบรม สั่งสอน 4) การอบรมเลี้ยงดูกับจริยธรรมของเด็ก 5) การเสริมแรง จูงใจ และให้รางวัล 6) การใช้ เวลากับลูกอย่างมีคุณภาพ ร่วมมือกับโรงเรียนในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และ 8) การร่วมมือกับการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 114) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ หรือผู้ปกครองเด็กปฐมวัยว่าต้องสื่อสาร กับผู้สอนตลอดเวลา เพื่อให้เข้าใจตรงกันและพร้อมร่วมมือกันในการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยพ่อแม่ ปกครองควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา และให้ความเห็นชอบ กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ของเด็กร่วมกับผู้สอนและเด็ก
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา และ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กตามศักยภาพ
- 3) เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ จัดบรรยากาศภายในบ้าน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษิตตามความเหมาะสม และความจำเป็น
- 5) อบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ ให้ความรัก ความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก
- 6) ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ตลอดจนส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยประสานความร่วมมือกับครูผู้ดูแลเด็กและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 7) เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติตนให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรมนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้
- 8) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กและ ในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ส่วนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (24 มิถุนายน 2556, หน้า 8) กล่าวถึงบทบาทของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เด็กปฐมวัย ดังนี้

1) ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาด้านต่างๆ ในตัวเด็กแต่ละคน และทำความเข้าใจว่าเด็กปฐมวัยอยู่ในวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2) หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบระหว่างเด็กซึ่งอาจกระทบจิตใจและความรู้สึกของเด็ก

3) ควรหลีกเลี่ยงการสอนเด็ก ทดสอบความรู้ความสามารถเด็ก เพื่อตัดสินเด็กขณะที่ พ่อแม่ควรใช้วิธีการอธิบายโดยไม่ตัดสินว่าลูกไม่ฉลาดหรือเข้าใจช้า

4) ไม่ควรปักใจว่าเด็กหรือลูกเป็นเด็กอัจฉริยะ เมื่อเด็กหรือลูกตอบคำถามได้ดี เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ในทางตรงกันข้ามถ้าเด็กไม่สามารถตอบคำถามได้หรือไม่เข้าใจในสิ่งต่างๆ พุดไม่เก่ง ไม่ควรปักใจตัดสินว่าเด็กโง่หรือไม่ฉลาด แต่ควรเฝ้าสังเกตพฤติกรรมและค่อยๆ ส่งเสริมให้กำลังใจเด็กให้เด็กมีความสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมตามวัย นอกจากนั้นอาจบันทึกพฤติกรรมที่น่าสนใจเพื่อนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

5) ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีผลต่อพัฒนาการรอบด้านของเด็ก

นอกจากนี้ ปิยะรัตน์ อุปรี (14 พฤศจิกายน 2552, ออนไลน์) พ่อแม่ ผู้ปกครองนอกจากจะเลี้ยงดูเด็กให้มีร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วยแล้วยังจะต้องมีการพัฒนาทางจิตใจ และทางสังคมในเชิงจิตวิทยาให้กับเด็กด้วย บทบาทของพ่อแม่ ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย มีดังนี้

1) การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเด็กอย่างเพียงพอ ซึ่งความต้องการพื้นฐานของเด็กแต่ละวัยไม่เหมือนกัน เด็กแรกเกิดจะมีความต้องการทางร่างกายมาก ดังนั้น พ่อ แม่ ผู้ปกครองควรดูแลเรื่องอาหารการกิน การนอน การขับถ่าย และเมื่อเด็กโตขึ้นควรให้ความมั่นคงปลอดภัย ความอบอุ่นและความรัก

2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาการของเด็ก ซึ่งได้แก่ การจัดให้เด็กได้พบกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของเด็ก การเป็นตัวอย่างที่ดีให้เด็กเลียนแบบ เป็นต้น

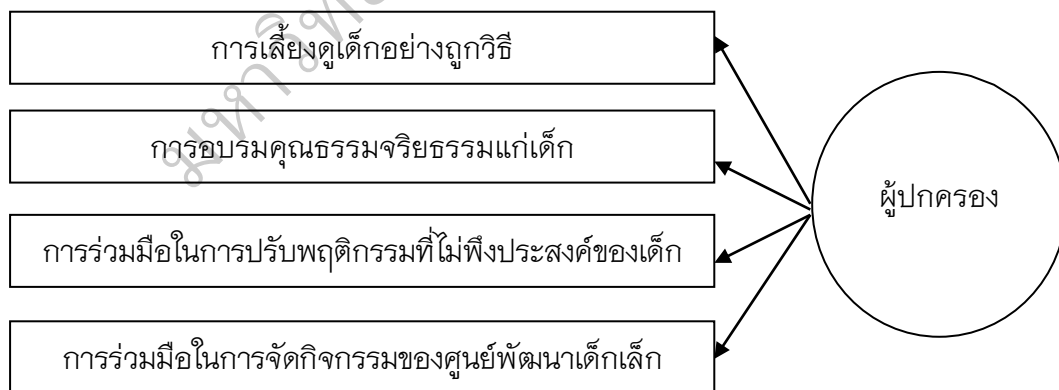
3) การยอมรับในสิทธิของความเป็นคนของเด็ก การอบรมเลี้ยงดูเด็กของพ่อแม่ ผู้ปกครองมักจะมี 2 แบบ คือ (1) แบบอัตตาธิปไตย หมายถึง การที่พ่อแม่ผู้ปกครองใช้กฎเกณฑ์ตายตัวและทำทุกอย่างตามกฎเกณฑ์เด็กที่ทำผิดมักจะถูกลงโทษอย่างรุนแรง และ (2) แบบประชาธิปไตย คือ การอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างมีเหตุผล ให้เด็กมีสิทธิเสรีภาพการยอมรับในสิทธิความเป็นคนของเด็ก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า จะต้องมีการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครองกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการพัฒนาร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคม จริยธรรม และนิสัยที่ดี โดยครอบครัวจะต้องเป็นแกนหลักในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการในทุกด้าน

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยของผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็ก อาจเป็นพ่อ แม่ หรือญาติพี่น้องที่ให้ความอุปการะเลี้ยงดูเด็กที่เรียนอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก ร่วมมือในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก และให้ร่วมมือในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยของผู้ปกครอง

ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 โมเดลการวัดปัจจัยของผู้ปกครอง

ตาราง 11 ปัจจัยรอง นิยามปฏิบัติการ และปัจจัยย่อย ของปัจจัยหลักด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษา และการทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษา 2. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การมีคุณวุฒิตามสายงาน และการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ	1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณวุฒิตามสายงาน 2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ
ครูผู้ดูแลเด็ก	การมีคุณวุฒิตามสายงาน มีความรู้ด้านหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก มีความสามารถในการประสานกับผู้ปกครอง และมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาเด็ก	1. ครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิตามสายงาน 2. ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ด้านหลักสูตร 3. ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก 4. ครูผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการประสานกับผู้ปกครอง 5. ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาเด็ก
คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1. คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ผู้ปกครอง	การเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก ร่วมมือในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1. ผู้ปกครองให้การเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี 2. ผู้ปกครองให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก 3. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก 4. ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4.3.4 ปัจจัยรองของปัจจัยหลักด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

##### 4.3.4.1 ปัจจัยรองการจัดประสบการณ์

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองการจัดประสบการณ์ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547ข, หน้า 51-55)

กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ให้แก่เด็กอายุ 0 – 5 ปี มีโอกาสได้กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง กิจกรรมการเรียนรู้จะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ในส่วนนี้ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขียนระบุหลักการ วิธีการในการจัดประสบการณ์ โดยศึกษาหลักการแนวทางจากหลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารคู่มือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กเล็ก รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กเล็ก เน้นการจัดในลักษณะของการดูแล และให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมในทุกด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล ในการนำเสนอเพื่อให้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ มีดังนี้

1) พัฒนาการด้านร่างกาย กิจกรรมที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านร่างกายเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการไขกกลมเนื้อใหญ่ (กลามเนื้อแขน – ขา – ลำตัว) กลามเนื้อเล็ก (กลามเนื้อมือ – นิ้วมือ) และการประสานสัมพันธ์ระหว่างกลามเนื้อและระบบประสาท (กลามเนื้อมือ – ประสาทตา) ในการทำกิจวัตรประจำวันหรือทำกิจกรรมต่างๆ

2) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนให้เด็กแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกที่เหมาะสมกับวัย มีความสุข ร่าเริง แจ่มใส ได้พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

3) พัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว โดยปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวในชีวิตประจำวันผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 และการเคลื่อนไหวได้พัฒนาการใช้ภาษาสื่อความหมายและความคิด รู้จักสังเกตคุณลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสี ขนาด รูปร่าง รูปทรง ผิวสัมผัส จุดจำชื่อเรียกสิ่งต่างๆ รอบตัว มีการฝึกการใช้ของด้วยวะรับสัมผัสต่าง ๆ ได้แก่ ตา จมูก ลิ้น และผิวหนังในการแยกแยะสิ่งที่รับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความเหมือน ความแตกต่าง และมีดีสัมพันธ์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 28-43)

กำหนดมาตรฐานการจัดประสบการณ์แก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้สรุปได้ดังนี้

1) บูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) วัดและประเมินผลพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านเป็นรายบุคคล อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี

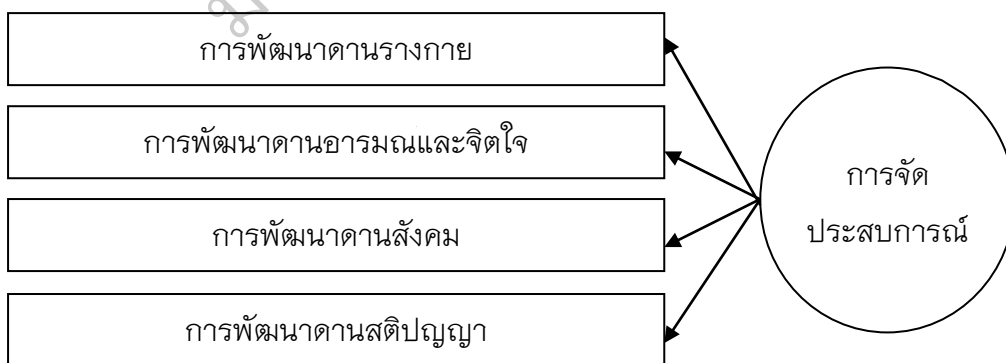
4) ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

ประสม มารศรี (2557, หน้า 126) กล่าวไว้ว่า การจัด

ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งส่งเสริมพัฒนาการเด็กเพื่อให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย ส่วนอาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้มุ่งให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยจัดให้เหมาะสมตามวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองการจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาด้านร่างกาย ด้าน อารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองการจัดประสบการณ์ ดังภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 โมเดลการวัดปัจจัยรองการจัดประสบการณ์

#### 4.3.4.2 ปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 42)

กล่าวถึงปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1) ใช้สื่ออย่างหลากหลาย ที่เป็นของจริง สื่อธรรมชาติ

และสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) ใช้สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่างๆ ให้ครบทุกด้าน

ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

สำหรับสมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35-36)

กล่าวถึงด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีสื่อการเรียนการสอนที่

เหมาะสมกับวัยของเด็กอย่างเพียงพอ มีการจัดหาวัสดุสำนักงานของศูนย์เด็กให้เพียงพอ การจัดหาวัสดุการเรียนการสอนสำหรับเด็กควรมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็ก

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

เหมาะสมกับวัยและเพียงพอกับจำนวนเด็ก

3) ครูผู้ดูแลเด็กควรได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ

การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการจัดประสบการณ์แก่เด็ก

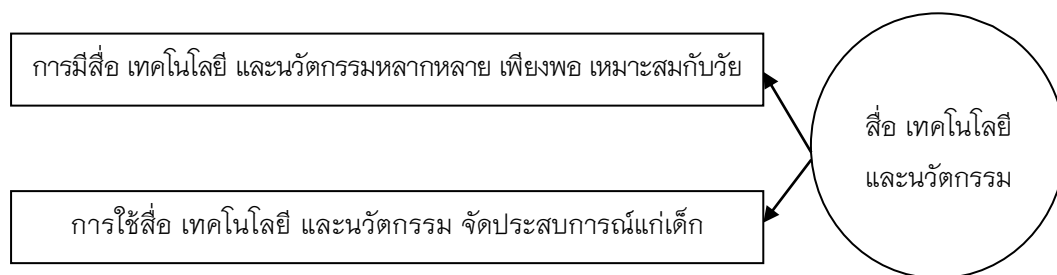
จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี และ

นวัตกรรม หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการในการการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การมีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมหลากหลาย เพียงพอ

เหมาะสมกับวัย และมีการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จัดประสบการณ์แก่เด็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี

และนวัตกรรม ดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 โมเดลการวัดปัจจัยรองสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ตาราง 12 ปัจจัยรอง นิยามปฏิบัติการ และปัจจัยย่อย ของปัจจัยหลักด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
การจัดประสบการณ์	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กมีการพัฒนา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาด้านร่างกาย</li> <li>2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ</li> <li>3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาด้านสังคม</li> <li>4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาด้านสติปัญญา</li> </ol>
สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	มีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมหลากหลาย เพียงพอและเหมาะสมกับวัย และการใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดประสบการณ์แก่เด็ก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมหลากหลาย เพียงพอ และเหมาะสมกับวัย</li> <li>2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการจัดประสบการณ์แก่เด็ก</li> </ol>



#### 4.3.4 ปัจจัยหลักด้านอาคารสถานที่

##### 4.3.4.1 ปัจจัยรองอาคารและพื้นที่

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรองอาคารและพื้นที่ ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 21-24)

ได้กำหนดมาตรฐานด้านอาคารและพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ สรุปได้ดังนี้

- 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสมและไม่อยู่ในพื้นที่อาจเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม
- 2) ไม่ควรอยู่ใกล้ถนนหรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย
- 3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง
- 4) อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น
- 5) ทางเข้า-ออกตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่างๆ
- 6) ประตู-หน้าต่าง มีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง
- 7) บันได ไม่ลาดหรือชันเกินไป มีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร
- 8) พื้นที่ใช้สอยภายใน สะอาด ปลอดภัย เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก
- 9) พื้นที่ใช้สำหรับการนอน มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน คำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก ปลอดภัย โปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป อุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมเพียงพอ

จำนวนเด็ก เครื่องนอนมีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีสัตว์หรือแมลงต่างๆ ระบายในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

10) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก

ต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่ายและอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ

11) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร คำนึงถึงความ

สะอาดเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก

12) สถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยก

ห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง เก็บภาชนะ เครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยและความปลอดภัยเป็นหลัก

13) ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์

ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องภัณฑ์ที่จำเป็น และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็กตลอดเวลา

14) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็ก

มีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน

15) ห้องส้วม มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1

ที่ต่อเด็ก 12 คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กอลอน หรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถเห็นเด็กได้จากภายนอก แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

16) ห้องอเนกประสงค์สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก

เช่น การรับประทานอาหารหรือการนอน คำนึงถึงความสะอาดและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม

17) การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่างๆ จัดเก็บในภาชนะที่มี

ฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 96-97) ได้กล่าวถึง

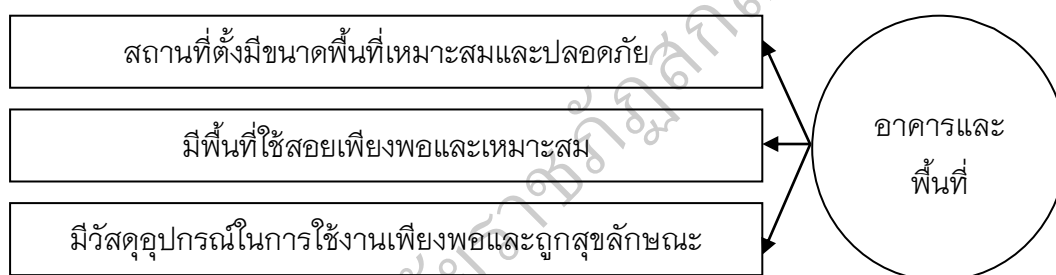
ปัจจัยรองอาคารและพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ว่า อาคารต้องมีความมั่นคง แข็งแรง

ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็ก ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริม

พัฒนาการเด็ก ขณะที่สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35-36) กล่าวว่า การพัฒนา ด้านสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดีต้องเป็นไปตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ห้องน้ำ อาคารสถานที่ ห้องนอน อาคารสถานที่มั่นคง ถาวร เพียงพอสำหรับเด็ก การพัฒนาด้าน ความปลอดภัยของเด็ก มีรั้วรอบขอบชิด ห้องนอนมีมุ้งลวด ห้องน้ำและห้องครัวสะอาด

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองอาคารและ พื้นที่ หมายถึง สถานที่ตั้ง อาคารและสิ่งปลูกสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย มีขนาดพื้นที่เหมาะสมและปลอดภัย มีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอและเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานเพียงพอและถูกสุขลักษณะ

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองอาคารและ พื้นที่ ดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 โมเดลการวัดปัจจัยรองอาคารและพื้นที่

#### 4.3.4.2 ปัจจัยรองสิ่งแวดล้อม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 24-25)

ได้กำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสรุปได้ว่า

##### 1) สิ่งแวดล้อมภายในอาคาร

(1) แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ

สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เชื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก

(2) เสียง ต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป

(3) มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก

##### 2) สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคาร

(1) ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัย

ปลอดภัยของเด็ก

(2) ควรมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

(3) ควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ผู้คนละอองหรือเสียงที่รบกวน

(4) มีการจัดระบบสุขาภิบาล ได้แก่ การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

(5) มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน

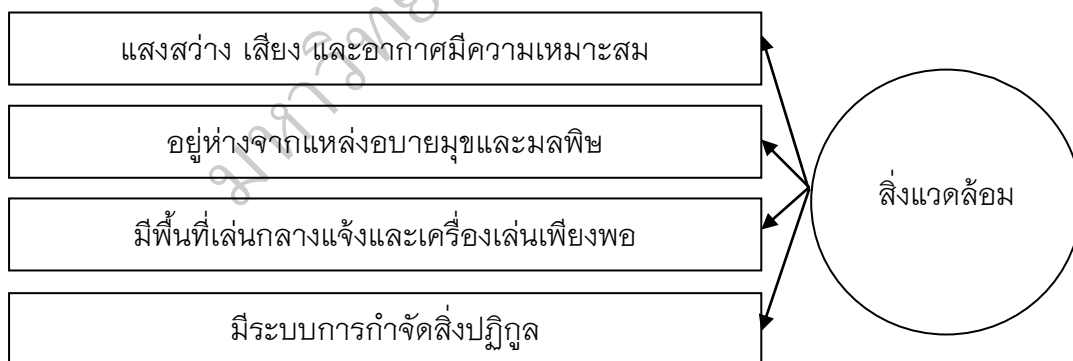
(6) จัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอกับเด็ก

(7) มีระเบียบ ความกว้างของระเบียบไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียบต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองสิ่งแวดล้อมหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง และอากาศมีความเหมาะสม อยู่ห่างไกลจากแหล่งอบายมุขและมลพิษ มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งและเครื่องเล่นเพียงพอ มีระบบการกำจัดสิ่งปฏิกูล

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองสิ่งแวดล้อม

ดั่งภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 โมเดลการวัดปัจจัยรองสิ่งแวดล้อม

#### 4.3.4.3 ปัจจัยรองความปลอดภัย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 25-26)

ได้กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ดังนี้

##### 1) มาตรการป้องกันความปลอดภัย

- (1) ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร
- (2) ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่องต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และถังดับเพลิง ติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร
- (3) ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดครอบเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้
- (4) หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือแหลมคม
- (5) ตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก
- (6) มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และเก็บสารจำพวกเคมีเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก
- (7) ไม่มีหลุมหรือบ่อน้ำที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก ในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม
- (8) มีระบบการล็อกประตูในการเข้า-ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่ เปิด-ปิดได้ ควรมียุติบัตรเรียกไว้ที่หน้าประตู
- (9) ห้องครัวและที่ประกอบอาหาร ควรมียุติบัตรเปิด-ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้
- (10) ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย
- (11) มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง มีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก
- (12) สิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

##### 2) มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

- (1) มีการฝึกซ้อมการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่น้อยกว่า

ปีละ 1 ครั้ง

(2) บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

(3) มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล เพื่อติดต่อได้อย่างทันที่ กรณีเกิดเหตุการณ์คับขันหรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลประจำไว้

(4) มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก

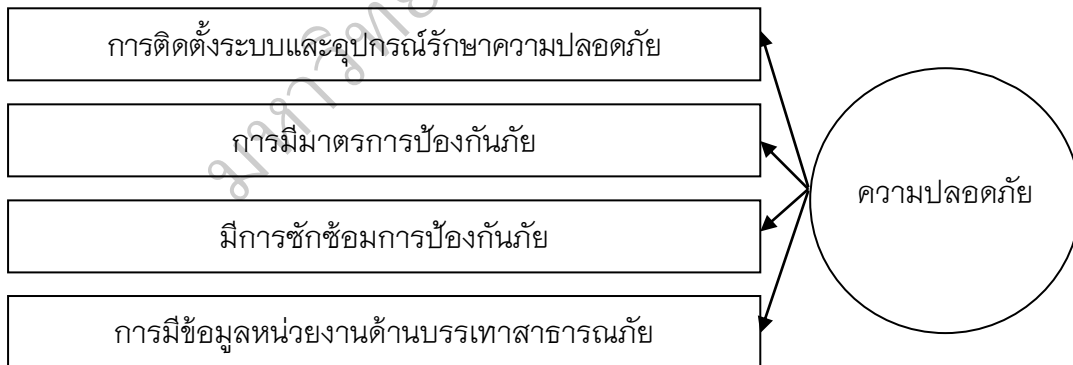
(5) มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็ก อย่างเป็นระบบ

(6) มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือโดยด่วน

จากข้อมูลกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยรองความปลอดภัย หมายถึง การป้องกันและแก้ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ติดตั้งระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย มีมาตรการป้องกันภัย มีการซักซ้อมการป้องกันภัย และมีข้อมูลหน่วยงานด้านบรรเทาสาธารณภัย

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองความปลอดภัย

ดังภาพประกอบ 28



ภาพประกอบ 28 โมเดลการวัดปัจจัยรองความปลอดภัย

ตาราง 13 ปัจจัยรอง นิยามปฏิบัติการ และปัจจัยย่อย ของปัจจัยหลักด้านอาคารสถานที่

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
อาคารและพื้นที่	มีขนาดพื้นที่เหมาะสมและปลอดภัย มีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอและเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีขนาดพื้นที่เหมาะสมและปลอดภัย</li> <li>2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอและเหมาะสม</li> <li>3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานเพียงพอและถูกสุขลักษณะ</li> </ol>
สภาพแวดล้อม	แสงสว่าง เสียง และอากาศมีความเหมาะสม อยู่ห่างไกลจากแหล่งอบายมุขและมลพิษ มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งและเครื่องเล่นเพียงพอ มีระบบการกำจัดสิ่งปฏิกูล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่าง เสียง และอากาศที่เหมาะสม</li> <li>2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ห่างไกลจากแหล่งอบายมุขและมลพิษ</li> <li>3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งและเครื่องเล่นเพียงพอ</li> <li>4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการกำจัดสิ่งปฏิกูล</li> </ol>
ความปลอดภัย	มีการติดตั้งระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย มีมาตรการป้องกันภัย มีการซักซ้อมการป้องกันภัย และมีข้อมูลหน่วยงานด้านบรรเทาสาธารณภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตั้งระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย</li> <li>2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการป้องกันภัย</li> <li>3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการซักซ้อมการป้องกันภัย</li> <li>4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีข้อมูลหน่วยงานด้านบรรเทาสาธารณภัย</li> </ol>

#### 4.3.5 ปัจจัยหลักด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

##### 4.3.5.1 ปัจจัยรองการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546ก, หน้า 27-28)

กล่าวว่า แนวทางการดำเนินงานด้านมาตรฐานการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการตามแนวทางต่างๆ ดังนี้

- 1) จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้นำให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ
- 2) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น ระยะเวลา เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน
- 3) มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก ฯลฯ
- 4) มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น
- 5) จัดให้มีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานดังนี้
  - (1) การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - (2) การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล



- (3) การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน  
ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรภาครัฐอื่น
- (4) การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน  
องค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือมีผู้อุทิศให้
- 6) จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและ  
ชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงานทิศทาง และแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของ  
เด็กเล็กที่จะเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 7) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่างๆ คือ ภาคประชาชน  
หรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงาน  
ภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผล มาปรับปรุงแก้ไข

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547ข, หน้า 96-98)

กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ได้แก่ 1) การเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
2) การวางแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) การเป็นวิทยากร / ที่ปรึกษา 4) การประชุมและ  
ร่วมกิจกรรม 5) การเป็นคณะกรรมการผู้ปกครอง 6) การส่งเสริมการศึกษา สื่อ วัสดุ  
อุปกรณ์ทางการศึกษา 7) การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ 8) การสร้างระบบเครือข่ายพัฒนาศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก 9) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม คุณธรรม และวิชาชีพ

สถาพร จินดาเดช (2546, หน้า 68) กล่าวว่า การมี  
ส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณและมอบสิ่งของช่วยเหลือใน  
หลายด้าน ส่วนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 16)  
กล่าวว่า ประชาชนและชุมชนต้องมีส่วนร่วมและใส่ใจในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้พลัง  
ของชุมชนและท้องถิ่นเป็นขุมกำลังที่ช่วยดูแลเด็กได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ในขณะที่  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 47-48) กล่าวว่า ในการพัฒนาศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคม  
เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กระบวนการบริหารแบบมี  
ส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถ  
ขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดม

สรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคม ภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป โดยมีปัจจัยดังนี้ 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 2) การร่วมในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และดูแลความปลอดภัยเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 96) กล่าวถึงปัจจัย

รองการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนว่า หมายถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากทุกภาคส่วนในสังคม เป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป โดยสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และกิตติศัพท์ ใจทน (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากประชาชนและชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จัดแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้ปกครองและชุมชน เช่น ป้ายนิเทศ มุมการเรียนรู้สำหรับผู้ปกครอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดการศึกษา เช่น การบริจาคทรัพย์สินเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน, การปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดผ้าป่าสามัคคี การจัดกิจกรรมต่างๆ ในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะประชาสัมพันธ์แจ้งกับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งจะมีการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์หรือเอกสารแผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับผู้ปกครองในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงให้ผู้ปกครองภาคเรียนละ 1 ครั้ง ส่วนประสม มารศรี (2557, หน้า 126) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนใช้กระบวนการมีส่วนร่วมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน การให้บริการด้านอื่นๆ แก่ชุมชน และการรับความช่วยเหลือจากชุมชน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล สำหรับผวกามาต วิไลรัมย์ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษา และการระดมทรัพยากร

สมเด็จพระญาณสังวร (2551, หน้า 35-36) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน ไว้ดังนี้

1) การพัฒนาด้านความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีโครงการเยี่ยมบ้าน เพื่อรับทราบปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานีนอนามัย โรงเรียนในพื้นที่ และส่วนราชการต่างๆ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินคุณภาพ ศูนย์เด็กแบบต่อเนื่องโดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการศูนย์ ผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการพัฒนาและจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย

นอกจากนี้สมเด็จพระญาณสังวร ยังกล่าวเสริมด้านการบริหารจัดการว่ามีดังนี้

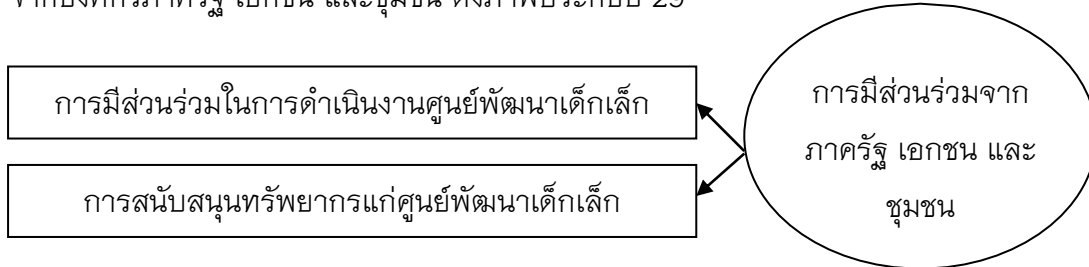
1) ควรมีการระดมทุนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ทำผ้าป่าสามัคคี มอบให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับชุมชนและองค์กรบริหารส่วนตำบล

2) ควรมีการจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบบทบาท ความรับผิดชอบที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง พร้อมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค นำไปสู่การแก้ไขต่อไป

3) ควรรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและนำเสนอผลการประเมินต่อผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยรองการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง การที่องค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและสนับสนุนทรัพยากรแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการสนับสนุนทรัพยากรแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองการมีส่วนร่วม  
จากองค์การภาครัฐ เอกชน และชุมชน ดังภาพประกอบ 29



ภาพประกอบ 29 โมเดลการวัดปัจจัยรองการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน

#### 4.3.5.2 ปัจจัยรองความสัมพันธ์กับชุมชน

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงปัจจัยรอง  
ความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (24547ข, หน้า 96-98)  
ให้นิยามไว้ว่า ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงาน  
การให้บริการแนะนำ การขอรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการสร้าง  
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดูแลเด็กกับผู้ปกครอง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จ ลักษณะ  
ของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีดังนี้ 1) แจงข่าวสารเหตุการณ์ ติดตาม ประสานงาน  
2) แจงผลการพัฒนาการของเด็ก 3) ประชุมชี้แจง 4) ร่วมกิจกรรมต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
5) การเยี่ยมบ้าน และ 6) การศึกษานอกสถานที่จากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

บทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กในการสร้างความสัมพันธ์  
กับชุมชน มีดังนี้

- 1) เยี่ยมเยียน ปรีกษาหารือ ขอคำแนะนำจากพ่อแม่  
ผู้ปกครอง และและประชาชน ตลอดจนคนที่เกี่ยวข้องให้เขามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก เชิญชวนผู้ปกครองให้เขามาร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ
- 2) ส่งเสริมผู้ปกครองให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เช่น จัดทำ  
บอร์ด หรือมุมหนังสือเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ในเรื่องการอบรม  
เลี้ยงดูเด็กในแต่ละวัย ทั้งในเรื่องสิทธิเด็ก และเรื่องอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติใน  
ชีวิตประจำวัน จัดมุมหนังสือนิทานสำหรับผู้ปกครองได้ยืมไปอ่านให้เด็กฟัง เป็นต้น

3) เยี่ยมเยียนเด็กเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย ขาดเรียน  
ให้คำแนะนำผู้ปกครองในการตรวจรักษาและการป้องกันโรค

4) ร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อจัด  
กิจกรรมร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดงานวันแม่ งานวันเด็ก ฯลฯ

5) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงาน  
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

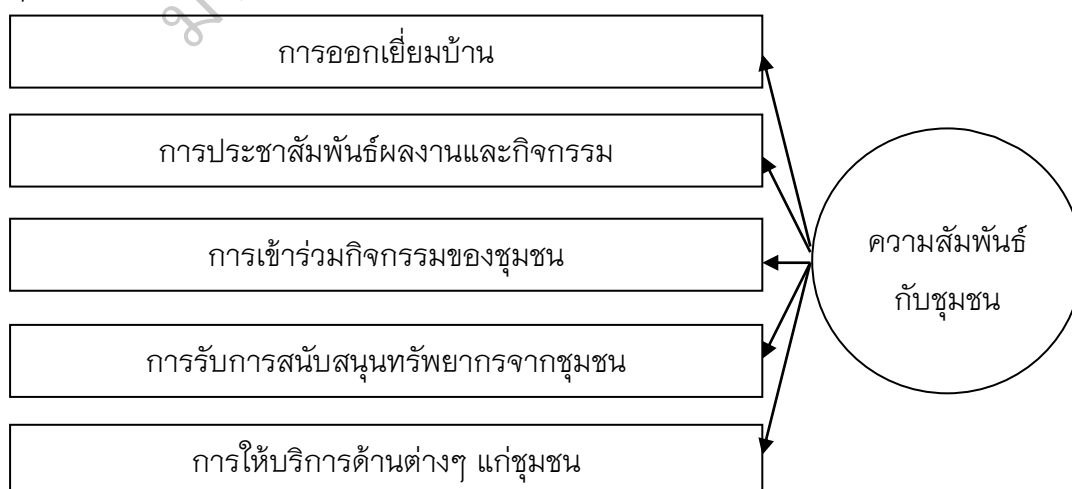
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 48-50)

ได้กำหนดความสัมพันธ์กับชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรม  
สัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน 2) การจัดกิจกรรมการแสดงของเด็ก  
เข้าร่วมในโอกาสต่างๆ 3) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม  
สื่อการเรียน และผลงานเด็ก 4) เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีต่างๆ  
ของท้องถิ่น และ 5) ให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร และอื่นๆ

จากข้อมูลกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยรองความสัมพันธ์กับ  
ชุมชน หมายถึง การประสานงาน การให้บริการ และการขอรับความช่วยเหลือจากชุมชน  
เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย การออกเยี่ยมบ้าน การประชาสัมพันธ์ผลงาน  
และกิจกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การรับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน และ  
การให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองความสัมพันธ์กับ

ชุมชน ดังภาพประกอบ 30



ภาพประกอบ 30 โมเดลการวัดปัจจัยรองความสัมพันธ์กับชุมชน

#### 4.3.5.3 ปัจจัยรองการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553ข, หน้า 53-58)

ได้กำหนดด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไว้ดังนี้

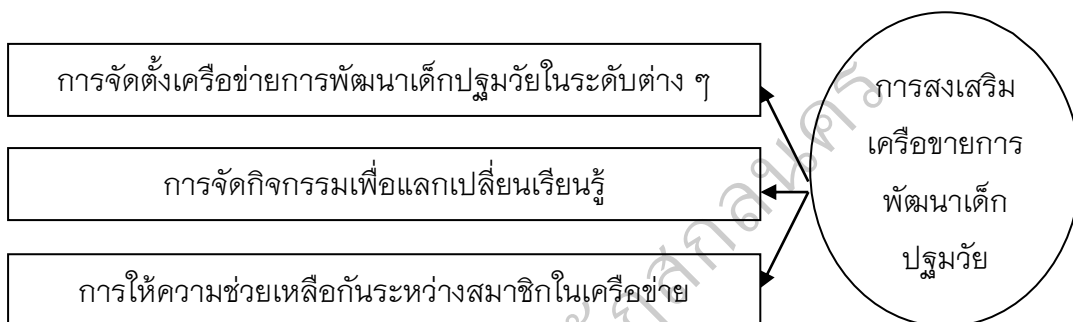
- 1) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554, หน้า 97) ได้กล่าวถึง

การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยว่า หมายถึง การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นๆ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพอย่างแท้จริง และกิตติศัพท์ ใจทน (2555, หน้า 17-18) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กด้วยกัน ผู้ดูแลเด็กได้มีการสร้างเครือข่ายโดยการจัดตั้งชมรมผู้ดูแลเด็กเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดประชุมผู้ดูแลเด็กระดับอำเภออย่างต่อเนื่อง มีการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กดีเด่นในระดับตำบล เป็นตัวแทนของผู้ดูแลเด็กของแต่ละอำเภอเข้ารับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ดูแลเด็ก และเมื่อผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้รับการคัดเลือก ก็จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนั้นเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเป็นที่ศึกษา ดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กด้วยกัน รวมทั้งเมื่อผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ดูแลเด็กดีเด่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ดูแลเด็กดีเด่น เพื่อช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดผู้ดูแลเด็ก ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้รับการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับวัย และเป็นการปูพื้นฐานการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จากข้อมูลกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยรองการส่งเสริม  
 เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การจัดตั้งเครือข่ายและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม  
 การพัฒนาเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย การจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับ  
 ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก  
 ในเครือข่าย

ผู้วิจัยนำมาแสดงโมเดลการวัดปัจจัยรองการส่งเสริม  
 เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังภาพประกอบ 31



ภาพประกอบ 31 โมเดลการวัดปัจจัยรองการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตาราง 14 ปัจจัยรอง นิยามปฏิบัติการ และปัจจัยย่อย ของปัจจัยหลักด้านการมีส่วนร่วม  
 จากทุกภาคส่วน

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการสนับสนุนทรัพยากรแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1. ภาครัฐ เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. ภาครัฐ เอกชน และชุมชนสนับสนุนทรัพยากรแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ความสัมพันธ์กับชุมชน	การออกเยี่ยมบ้าน การประชาสัมพันธ์ผลงานและ กิจกรรม การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	1. มีการออกเยี่ยมบ้าน 2. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานและ กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยรอง	นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัยย่อย
	การรับการสนับสนุน ทรัพยากรจากชุมชน และ การให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน	3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรม ของชุมชน 4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน 5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการด้าน ต่างๆ แก่ชุมชน
การส่งเสริมเครือข่ายการ พัฒนาเด็กปฐมวัย	การจัดตั้งเครือข่ายการ พัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับ ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการ ให้ความช่วยเหลือกัน ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย	1. มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยในระดับต่างๆ 2. มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3. มีการให้ความช่วยเหลือกันระหว่าง สมาชิกในเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสรุปปัจจัยหลัก ปัจจัยรอง และ  
ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ตั้ง  
ตาราง 15



ตาราง 15 ปัจจัยหลัก ปัจจัยรอง และปัจจัยย่อย ที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
1. การบริหารจัดการ	1.1 บรรยากาศองค์กร	1.1.1 สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคีร่วมมือและไว้ใจกัน 1.1.2 สมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 1.1.3 สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
	1.2 โครงสร้างองค์กร	1.2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร 1.2.2 มีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา 1.2.3 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร
	1.3 วัฒนธรรมองค์กร	1.3.1 สมาชิกในองค์กรมีการทำงานเป็นทีม 1.3.2 สมาชิกในองค์กรเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 1.3.3 สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้นในการทำงาน
	1.4 กลยุทธ์องค์กร	1.4.1 มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 1.4.2 มีการกำหนดกลยุทธ์ 1.4.3 มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์
	1.5 ค่านิยมร่วม	1.5.1 สมาชิกในองค์กรยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก 1.5.2 สมาชิกในองค์กรมีระเบียบวินัย 1.5.3 สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

## ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
1. การบริหารจัดการ (ต่อ)	1.6 การสื่อสาร	1.6.1 องค์กรมีการสื่อสารอย่างถูกต้องตามสายงานการบังคับบัญชา 1.6.2 สมาชิกในองค์กรมีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย 1.6.3 สมาชิกในองค์กรมีการสื่อสารแบบเปิดเผย
	1.7 งบประมาณ	1.7.1 องค์กรใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามระเบียบราชการ 1.7.2 องค์กรได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินงานอย่างเพียงพอ
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	2.1 ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษา 2.1.2 การทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
	2.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	2.2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณวุฒิตามสายงาน 2.2.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ
	2.3 ครูผู้ดูแลเด็ก	2.3.1 ครูผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิตามสายงาน 2.3.2 ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ด้านหลักสูตร 2.3.3 ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์แก่เด็ก 2.3.4 ครูผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการประสานกับผู้ปกครอง 2.3.5 ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาเด็ก

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ต่อ)	2.4 คณะกรรมการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	2.4.1 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.4.2 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
	2.5 ผู้ปกครอง	2.5.1 ผู้ปกครองเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี 2.5.2 ผู้ปกครองอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก 2.5.3 ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก 2.5.4 ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้	3.1 การจัดประสบการณ์	3.1.1 การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านร่างกาย 3.1.2 การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ 3.1.3 การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านสังคม 3.1.4 การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านสติปัญญา
	3.2 สื่อ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	3.2.1 การมีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมหลากหลาย เพียงพอ และเหมาะสมกับวัย 3.2.2 การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมจัดประสบการณ์แก่เด็ก

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
4. อาคารสถานที่	4.1 อาคารและพื้นที่	4.1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีขนาดพื้นที่เหมาะสมและปลอดภัย 4.1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอและเหมาะสม 4.1.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานเพียงพอและถูกสุขลักษณะ
	4.2 สิ่งแวดล้อม	4.2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแสงสว่าง เสียง และอากาศที่เหมาะสม 4.2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุขและมลพิษ 4.2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง และเครื่องเล่นเพียงพอ 4.2.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการกำจัดสิ่งปฏิกูล
	4.3 ความปลอดภัย	4.3.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตั้งระบบและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย 4.3.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการป้องกันภัย 4.3.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการซักซ้อมการป้องกันภัย 4.3.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีข้อมูลหน่วยงานด้านบรรเทาสาธารณภัย
5. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	5.1 การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ เอกชน และชุมชน	5.1.1 ภาครัฐ เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5.1.2 ภาครัฐ เอกชน และชุมชนสนับสนุนทรัพยากรแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง	ปัจจัยย่อย
5. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	5.2 ความสัมพันธ์กับชุมชน	5.2.1 มีการออกเยี่ยมบ้าน 5.2.2 มีการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5.2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน 5.2.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน 5.2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน
	5.3 การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5.3.1 มีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับต่าง ๆ 5.3.2 มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5.3.3 มีการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

#### 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สถาพร จินดาเดช (2546, หน้า 68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคุ้งพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ศูนย์มีความเข้มแข็ง คือ 1) คณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก มีความร่วมมือร่วมใจ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ผู้ดูแลเด็กมีความตั้งใจในการเลี้ยงดูและรักเด็ก เมื่อเด็กกลับบ้านผู้ปกครองเห็นถึงพัฒนาการของเด็ก 2) การมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณและมอบสิ่งของช่วยเหลือในหลายด้าน ส่วนผู้ปกครองจะช่วยเหลือเป็นค่าบำรุงการศึกษารายเทอมและรายเดือนซึ่งถูกมาก เมื่อมีงานศพที่วัดทางศูนย์ฯ จะนำพวงหรีดไปให้และขอรับบริจาคเงินบำรุงศูนย์ฯ หรือการจัดทอดผ้าป่าสมทบกองทุนพัฒนาเด็กของตำบล และร่วมจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ก็เป็นการมีส่วนร่วมอย่างหนึ่ง 3) ขาดการประสานงานในการดำเนินงาน ทำให้ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่จากทางราชการ ไม่มีความเชื่อมั่นในการถ่ายโอนงานพัฒนาเด็กไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาเด็กขาดการทำงานเป็นทีม และบางส่วนขาดความกระตือรือร้นไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

สุชาติ สอนสมจิตร (2547, หน้า 53-55) ได้ศึกษาปัญหา อุปสรรค และปัจจัยในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอฟิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัจจัยในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านวิชาการ 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศราวุธ สังกะเพศ (2551 หน้า 118-120) ได้ประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 3 ประเภท ประกอบด้วย

##### 1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้างจึงหมายถึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ 1) ความมากมายของการรวมอำนาจ 2) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน 4) ช่วงการบังคับบัญชา 5) ขนาดขององค์กรและ 6) ขนาดของหน่วยงาน

1.2 บทบาทของเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้แปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

## 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพะด้านการตลาด เศรษฐกิจการเมืองมุ่งเฉพาะเจาะจง สภาพแวดล้อมของงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งยังแยกมิตีย่อยออกไปในเรื่องความสัมพันธ์ว่า สลับซับซ้อน ไม่สลับซับซ้อน มั่นคง เคลื่อนไหว

2.2 สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง บรรยากาศขององค์กรซึ่งเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำของการรับรู้สภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารรับรู้ความสลับ ซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้ององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบและปรับตัวได้อย่างดียิ่งขึ้น

2.3 ความมีเหตุผลขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาในเรื่องการรับรู้สภาพความเป็นจริง องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกบทบาทของนักวิชาการก็คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมแล้วปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้าได้กับสภาวะดังกล่าว

## 3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร Steers (1977, pp. 114–115) สรุปว่า

3.1 เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.2 เป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมาก

3.3 เป็นนโยบายการบริหารและปฏิบัติ Steers ระบุว่านโยบายช่วยฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหา การใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

สมเจตน์ ภูศรี และคณะ (2551, หน้า 35–36) ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ที่มาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน มาจาก 4 แหล่ง คือ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเอง 2) ถ่ายโอนมาจากกรมการพัฒนาชุมชน 3) ถ่ายโอนมาจากกรมการศาสนา และ 4) ถ่ายโอนมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นายกองดีการบริหารส่วนตำบลได้มอบนโยบายต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนักวิชาการศึกษาดำเนินการ นักวิชาการศึกษามีหน้าที่ดูแลให้กระบวนการเรียนการสอนขับเคลื่อนไปได้ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอน อบรม เลี้ยงดูเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สภาพปัญหาของการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการจัดการศึกษา ยังขาดแผนการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน บทบาทการทำงานของครูไม่มีการนิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอน

อย่างเป็นระบบ สื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้ไม่ตรงกับความต้องการของเด็ก และไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้านอาคารสถานที่ ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ อาคารไม่แข็งแรง ไม่ได้มาตรฐาน ห้องนอนคับแคบเกินไป ด้านการบริการ การรับส่งเด็กไม่สะดวก อาหารเสริมไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน นม และอาหารเสริมส่งล่าช้า ด้านบุคลากร การสรรหาครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ผู้ที่มีคุณวุฒิด้าน การศึกษาปฐมวัยหาได้ยาก ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรีสาขาวิชาอื่น ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหารกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ค่อยสนับสนุนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งบประมาณที่ส่งจากส่วนกลางมาล่าช้า ด้านการบริหารจัดการ ในบางพื้นที่มีปัญหาการแย่งเด็กระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับ องค์การบริหารส่วนตำบล บางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นตรงกับกรมท้องถิ่นมากเกินไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาทุกๆ ด้าน มีสาเหตุหลักมาจากความเอาใจใส่ เห็นความสำคัญ ทุ่มเท มุ่งมั่น จริงจังของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างดี แนวทางในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี วิชาเอกปฐมวัย เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น เป็นคณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานีอนามัย โรงเรียนในพื้นที่ และส่วนราชการต่างๆ เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ในการจัดการเรียนรู้ มีรถรับส่งบริการเด็กอย่างเพียงพอ เด็กได้รับประทานอาหารและดื่มนม ทุกวัน ซ่อมแซม ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีรั้วรอบขอบชิด ห้องนอนมีมุ้งลวด ห้องน้ำ ห้องครัวสะอาดมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์และของเล่น สนิาม จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สรรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างราบรื่น

ขวัญใจ สุตรัก (2553, หน้า 76-79) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี ตามทัศนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษานักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า มีปัจจัย ดังนี้

- 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้าน 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ 6) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และ 7) ด้านค่านิยมร่วม



อาทิตยา ศรีธิพันธ์ (2554, หน้า 96–97) ได้ศึกษาการจัดปัจจัย  
 บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสันผีเสื้อ จังหวัดเชียงใหม่  
 ได้จัดปัจจัยบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. ปัจจัยรองการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานด้าน  
 การบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล
2. ปัจจัยรองบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์  
 พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  
 ภารโรง ผู้ประกอบอาหาร และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีความรู้ ทักษะ  
 หน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง  
 ส่วนท้องถิ่น มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับ  
 เด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ
3. ปัจจัยรองอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย  
 หมายถึง การก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน  
 และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสม  
 และปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
4. ปัจจัยรองวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง  
 การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2–5 ปี  
 เป็นภารกิจ ที่สำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษา เพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย  
 อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของเด็ก
5. ปัจจัยรองการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน หมายถึง  
 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคส่วน เป็นการระดม  
 สรรพกำลังจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป โดย  
 สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่  
 ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
6. ปัจจัยรองส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง  
 การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครอง  
 ส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นๆ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา  
 เด็กเล็กให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพอย่างแท้จริง

นฤมล ศรีบุญเรือง (2555, หน้า 176) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มี 2 คุณลักษณะหลักคือ (1) คุณลักษณะด้านบุคคล และ (2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 2) จากการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงและตรวจสอบความสำคัญของคุณลักษณะโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 รอบ พบว่ามี 2 คุณลักษณะหลักคือ (1) คุณลักษณะด้านบุคคล มีคุณลักษณะย่อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านความสามารถในการสื่อสาร และ (2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีคุณลักษณะย่อย คือ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สุเทพ ปฎิมินต์ (2555, หน้า 109-111) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขในประสิทธิภาพและหาข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยรองหลักสูตรที่เหมาะสมกับท้องถิ่น การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องในการส่งเสริมให้ชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้รู้ภูมิปัญญาด้านต่างๆ ในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น

โกวิท โกเสนตอ (2556, หน้า 124-126) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านชุมชน และด้านงบประมาณ ตามลำดับ

จักรพงษ์ วิจิตรพงษ์ (2556, หน้า 98-99) ได้ศึกษาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปรียบเทียบระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลวัดโบสถ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า มีการสนับสนุนงบประมาณแตกต่างกันเปรียบเทียบจากการตั้งเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 ถึง 2556

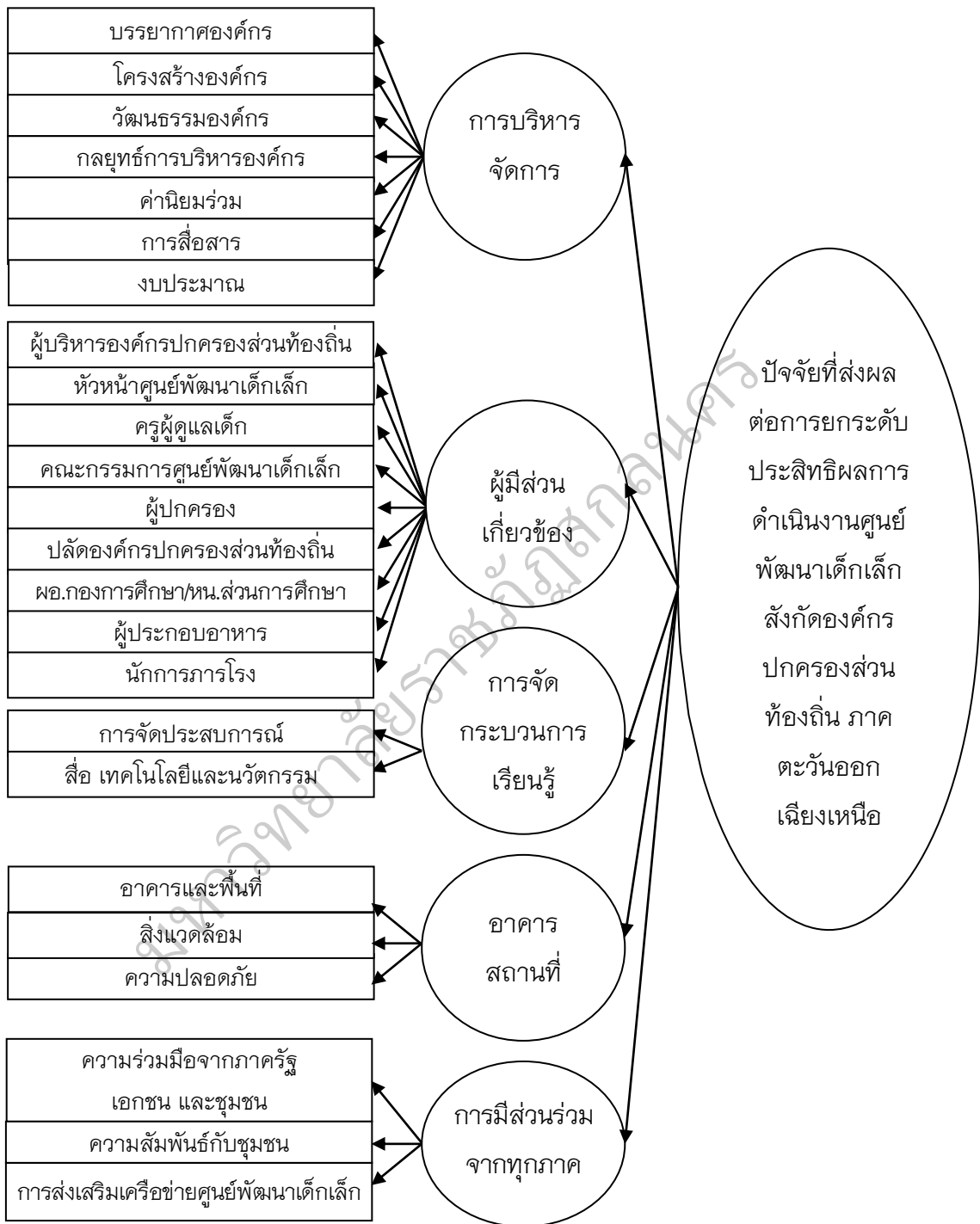
พีรพัฒน์ มุมอ่อน (2556, หน้า 112) ได้ศึกษาความสำเร็จของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก:กรณีศึกษาของศกการบริหารส่วนตำบลโนนข่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัตินี้และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ 2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น สภาพอาคารเรียน สนามเด็กเล่น 3) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวัน สำหรับเด็ก 4) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงานการจัดกิจกรรม ตลอดจนการติดตาม และประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาชนในท้องถิ่น

ศตพร ทับธนะ (2556, หน้า 177-178) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยรองครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือเจตคติต่อการมีส่วนร่วม รองลงมาคือการเห็นคุณค่าในตนเอง และน้อยที่สุดคือแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน 2) แรงจูงใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการรักการสอนพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และ 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความกระตือรือร้นในการทำงาน สำหรับปัจจัยรองผู้บริหารและองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รองลงมาคือบรรยากาศขององค์กร และน้อยที่สุดคือการติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ด้านบรรยากาศขององค์กร ข้อที่มีบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดคือสมาชิกในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีการติดต่อกันมากที่สุดคือเมื่อมีปัญหาเรื่องงานครูและเพื่อนร่วมงานจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ประสม มารศรี (2557, หน้า 148-152) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมาคือด้านบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

พกา มาศ วิไลรัมย์ (2557, หน้า 72-73) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโดยรวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และนโยบายของหน่วยงาน ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า นักวิชาการได้ให้ความเห็นอย่างหลากหลาย สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยหลักด้านการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยหลักด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) ปัจจัยหลักด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ปัจจัยหลักด้านอาคารสถานที่ และ 5) ปัจจัยหลักด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ดังภาพประกอบ 32



ภาพประกอบ 32 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาดูงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ตอนที่ 5 เทคนิคสำคัญที่ใช้ประกอบการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคสำคัญในการวิจัย 2 ประการ คือ การศึกษาพหุกรณี (Multi-Case Studies) และการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 5.1 การศึกษาพหุกรณี (Multi-case Studies)

#### 5.1.1 ความหมายของการศึกษาพหุกรณี (Multi-case Studies)

ชำนาญ ปาณาวงษ์ (2544, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาพหุกรณี หมายถึง งานวิจัยที่ทำการศึกษากับบุคคล สถานการณ์หรือเวลา องค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่สองกรณีขึ้นไป สอดคล้องกับความเห็นของรัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2548, หน้า 27) ที่กล่าวว่า การศึกษาพหุกรณี หมายถึง งานวิจัยที่ทำการศึกษากับบุคคล สถานการณ์ องค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่สองกรณีขึ้นไป ส่วนสุดชา จรัสแผ้ว (2553, หน้า 55) กล่าวว่า การศึกษาพหุกรณีคือการศึกษารายกรณีมากกว่าหนึ่งกรณีนั่นเอง ทำนองเดียวกัน ยุพิน กองรักษา (2552, หน้า 63) กล่าวว่า การวิจัยแบบพหุกรณี ศึกษา เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดระบบของข้อมูลจากกรณีตัวอย่างในการวิจัยตั้งแต่ 2 กรณีตัวอย่างขึ้นไปเพื่อที่จะทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างลึกซึ้งและสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับบริบทที่ใกล้เคียงได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของรัตนภรณ์ ชาญไวกวิทย์ (2550, หน้า 23) ที่กล่าวว่า การวิจัยพหุกรณี เป็นการวิจัยที่ศึกษากรณีเฉพาะหลายกรณี โดยสนใจศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและมุ่งหาความสัมพันธ์จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำไปสู่การสรุปเป็นทฤษฎี ส่วนสุชีรา วิบูลย์สุข (2551, หน้า 43) กล่าวว่า การวิจัยพหุกรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีลักษณะสำคัญคือการแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น วิธีการนี้จะสนใจข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด ความหมาย ค่านิยม หรืออุดมการณ์ของบุคคล นอกเหนือจากข้อมูลเชิงปริมาณ มักใช้เวลาในการศึกษาระยะยาว ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สรุปได้ว่า การศึกษาพหุกรณี หมายถึง การศึกษาที่มุ่งศึกษาเรื่องราวต่างๆ ของบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงานสังคม สถาบัน หรือสถานการณ์ ตั้งแต่สองกรณีขึ้นไป โดยการศึกษาอย่างละเอียดด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงที่ต้องการ

#### 5.1.2 ขั้นตอนการศึกษาพหุกรณี

วิลาสินี พรรณรัตน์ศิลป์ (2551, หน้า 45) และสุชีรา วิบูลย์สุข (2551, หน้า 45) ได้สรุปขั้นตอนการศึกษาพหุกรณีว่า มีดังนี้

5.1.2.1 การวางแผน ได้แก่ การกำหนดปัญหาชั่วคราว การเลือกพื้นที่ การกำหนด เวลาที่ศึกษา การกำหนดตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

5.1.2.2 สมมุติฐานในการศึกษา ได้แก่ การสร้างสมมุติฐานชั่วคราวเพื่อให้ได้ปัญหาวิจัย

5.1.2.3 การเก็บข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร

5.1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล ได้แก่ การลดทอนข้อมูล การจัดทำข้อมูลให้เป็นระบบ การตรวจสอบสมมุติฐานและทฤษฎี การสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล

5.1.2.5 การเขียนรายงาน ได้แก่ การกำหนดรูปแบบในการนำเสนอ พร้อมทั้งการตรวจสอบการพิมพ์เอกสาร

#### 5.1.3 เทคนิคการวิจัยพหุกรณี

การศึกษาพหุกรณีเป็นการวิจัยภาคสนาม ดังนั้นผู้วิจัยต้องมีเทคนิคในการทำวิจัย เทคนิคการวิจัยภาคสนามมีดังนี้ นิศา ชูโต (2545, หน้า 45-76)

5.1.3.1 การเลือกสนามวิจัย สนามในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ปรัชญาการณ ที่เป็นจริงโดยธรรมชาติ เป็นสถานที่ที่นักวิจัยต้องเข้าไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในคัดเลือกสนามวิจัยต้องคำนึงว่าสนามวิจัยมีความเหมาะสมหรือไม่ สามารถตอบปัญหาที่ต้องการได้หรือไม่ ในแง่ของขนาดต้องมีขนาดที่ไม่ใหญ่เกินไป ซึ่งสนามในการวิจัยเชิงคุณภาพส่วนมากจะเน้นการศึกษาเกี่ยวกับคน กลุ่มคนหรือองค์กร เป็นการเลือกแบบมีวัตถุประสงค์เจาะจง โดยอาศัยลักษณะพื้นฐานร่วมกัน คือ การมีกรอบของเหตุผล ตรรกะหรือทฤษฎีบางอย่างเป็นสิ่ง นำในการเลือก และการคำนึงถึงความตรงและเป็นตัวแทนของเรื่องหรือประเด็นที่ต้องการศึกษา การเลือกสนามวิจัยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ต่อไปนี้

- 1) สนามวิจัยมีความเหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่
- 2) ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลได้หรือไม่ เจ้าของสถานที่อนุญาตหรือไม่
- 3) ผู้วิจัยจะเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลในบทบาทใด
- 4) บทบาทที่จะเป็นหรือบทบาทที่จะสวมเข้าไปในสถานการณ์นั้นๆ

จะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการจะศึกษาได้มากน้อยพอเพียงหรือไม่

ในการเลือกสนามวิจัย ผู้วิจัยต้องเลือกสนามวิจัยที่สอดคล้องเหมาะสมกับตัวแปรหรือสิ่งที่จะศึกษา สามารถเข้าไปทำการวิจัยได้ และได้ข้อมูลตามที่ต้องการ ก่อนทำการวิจัยผู้วิจัยควรเข้าไปสำรวจดูช่องทางความเป็นไปได้ด้วยตนเองก่อน พร้อมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการต่างๆ ในการเข้าถึงสนามให้ได้ (นิศา ชูโต, 2545, หน้า 45)

5.1.3.2 การเตรียมตัวเข้าสู่สนามวิจัย คือ การพยายามที่จะเข้าไปอยู่ในสนามวิจัยอย่างดีที่สุด ผสมผสานกลมกลืนที่สุดและพร้อมที่สุด สิ่งที่ต้องเตรียม คือ ภาษา ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ได้ใช้ภาษาเดียวกับที่ใช้ในสนามวิจัย การแต่งกายนักวิจัยควรแต่งกายให้เหมือนกับคนในสังคมที่เราจะเข้าไปศึกษาเพื่อให้คนในสังคมนั้นยอมรับ เตรียมอุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานภาคสนาม เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง อุปกรณ์เหล่านี้ช่วยให้การเก็บบันทึกข้อมูลสมบูรณ์ขึ้น (รัตนารักษ์ ชาญไวยวิทย์, 2550, หน้า 26)

5.1.3.3 ยุทธวิธีเข้าสู่สนามวิจัย มียุทธวิธีใหญ่ๆ 2 แบบ ในการแสดงออกถึงสถานภาพของนักวิจัย ได้แก่ (ยุพิน กองรักษา, 2552, หน้า 59)

1) แบบเปิดเผย (Overt) คือนักวิจัยขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลในสนามวิจัยโดยเปิดเผยสถานภาพว่าเป็นนักวิจัย

2) แบบปกปิด (Covert) นักวิจัยไม่ต้องการให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องรู้ว่า เป็นนักวิจัย ต้องการได้ข้อมูลสนามแบบปิดต่อคนภายนอก กรณีนี้นักวิจัยจะสวมบทบาทเป็นคนอื่นปะปนเข้าสนามวิจัยโดยไม่แจ้งให้ผู้คนในสนามวิจัยทราบ

การเลือกบทบาทชนิดเปิดเผยหรือปกปิดขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ว่าถ้าคนในชุมชนทราบบทบาทของนักวิจัยแล้ว จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชาวบ้านหรือไม่



5.1.3.4 การสร้างสัมพันธภาพในสนามวิจัย เมื่อนักวิจัยได้รับอนุญาตให้เข้าไปในสนามวิจัยแล้ว สิ่งสำคัญที่จะทำให้การเก็บข้อมูลราบรื่นและได้ข้อมูลที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับ การสร้างสัมพันธภาพ การปฏิบัติตนให้เข้ากับบรรยากาศของสนามวิจัยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งกาย กิริยาวาจา การประพฤติ การปฏิบัติตนซึ่งไม่ควรจะมากหรือน้อยเกินมาตรฐานของบุคคลในสนามที่ศึกษาอยู่ ในวันแรกๆ ของการเตรียมตัวทำงานภาคสนาม เทคนิคที่จะช่วยให้แก่นักวิจัย สร้างความสัมพันธ์ได้ดีมี ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2545, หน้า 48)

- 1) วางท่าที่สงบเสงี่ยม ไม่ทำตัวให้เด่นจนผิดสังเกต
- 2) หลีกเลี่ยงการถามคำถามที่จะทำให้ผู้ตอบรู้สึกอึดอัดและจำเป็นต้องปกป้องตนเอง
- 3) อย่าทำตัวทัดเทียมผู้นำของชุมชน
- 4) พยายามเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน แต่เกี่ยวข้องอย่างสงบและพร้อมที่จะช่วยเหลือจะได้รับการยอมรับจากชาวบ้านเร็วขึ้น
- 5) หาใครคนหนึ่งเป็นผู้แนะนำให้เรารู้จักกับชาวบ้าน
- 6) เมื่อมีความรู้สึกอึดอัดให้เข้าใจว่าเป็นความรู้สึกปกติเพราะเรากำลังเข้ามาอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่
- 7) ให้ถือว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสนามวิจัยเป็นเรื่องของงาน
- 8) อย่าคาดหวังว่าจะได้มากในวันแรกๆ การสร้างความสัมพันธ์ใช้เวลาเป็นเดือนๆ
- 9) เป็นมิตรกับทุกคน

5.1.3.5 การออกจากสนามวิจัย นักวิจัยต้องตัดสินใจว่าควรสิ้นสุดการเก็บข้อมูลจากสนามวิจัยเมื่อใด และควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมสำหรับนักวิจัยเองและผู้ให้ข้อมูลซึ่งเริ่มจะเบื่อหน่าย

5.1.3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยพหุกรณี วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสนามวิจัย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การสังเกต (Observation) การสังเกตที่ใช้ในการศึกษาพหุกรณี มี 2 แบบ คือ (สุภางค์ จันทวานิช, 2545, หน้า 53)

(1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) หรือการสังเกตสนาม (Field Observation) หรือการสังเกตเชิงคุณภาพ (Qualitative Observation) เป็นการเก็บข้อมูลที่นักวิจัยเข้าไปร่วมใช้ชีวิตกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษา มีการร่วมกิจกรรมและพยายามให้คนในชุมชนนั้นยอมรับว่านักวิจัยมีสถานภาพเดียวกัน การสังเกตแบบนี้มี 3 ขั้นตอน คือ การสังเกต การซักถาม และการจดบันทึก เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

(2) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เป็นการสังเกตที่นักวิจัยไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมของกลุ่มนั้น ในขณะที่เก็บข้อมูล มักใช้เมื่อนักวิจัยไม่ต้องการให้ผู้ที่ถูกสังเกตรู้สึกถูกรบกวนจากนักวิจัย

การสังเกตทั้ง 2 แบบนี้นักวิจัยควรระวังอคติต่อข้อมูลเพราะอาจเกิดการสับสนบทบาทของตนเองในสนามได้ ดังนั้น ในการเลือกใช้วิธีการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและเพียงพอ นักวิจัยควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์จริงของสนามวิจัย

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามหรือเพิ่มเติมติดต่อกันให้ผู้ตอบเข้าใจ ผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ การสัมภาษณ์แบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2545, หน้า 56)

(1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยเตรียมคำถามไว้แน่นอน มีทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะเจาะจงและคำถามที่ตอบได้ตามความต้องการ การสัมภาษณ์แบบนี้มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม และเป็นวิธีที่ใช้ได้ค่อนข้างง่ายสำหรับนักวิจัยเพราะคำถามต่างๆ ได้ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า คำตอบจะมีความสมบูรณ์และถูกต้องเมื่อผู้วิจัยมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี แต่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไม่มีความลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอ

(2) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้มากในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักใช้ควบคู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถตั้งคำถามขณะสัมภาษณ์ได้นอกเหนือจากแนวคำถามที่เตรียมไว้ มักจะใช้กับการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา ซึ่งต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน ข้อมูลที่ได้ต้องถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม การสัมภาษณ์แบบนี้ แบ่งออกเป็น

(2.1) การสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ

(2.2) การสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจหรือการสัมภาษณ์แบบ

เจาะลึก (Indepth Interview)

(2.3) การตะล่อมกลุ่มอมเกลลา (Probe)

(2.4) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant Interview)

รัตนภรณ์ ชาญไววิทย์ (2550, หน้า 30) กล่าวว่า ขั้นตอนการสัมภาษณ์

มีดังนี้

1. การเตรียมการสัมภาษณ์ ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไปสัมภาษณ์ เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า กำหนดเวลาให้เหมาะสม ซ้อมสัมภาษณ์กับบุคคลอื่น เตรียมอุปกรณ์จดบันทึก นัดหมายผู้ถูกสัมภาษณ์โดยนัดหมายไว้ล่วงหน้า

2. ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ เริ่มจากการแนะนำตนเองของผู้สัมภาษณ์ สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ พร้อมให้คำสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ถ้าจะจดบันทึกหรือใช้เครื่องบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ

3. ขั้นสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า ควรเป็นนักฟังที่ตั้งใจฟังและติดตาม ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่าย ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกว่าเรื่องที่เปิดเผยระหว่างการสัมภาษณ์เป็นเรื่องพิเศษเฉพาะตัว

4. ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ควรจดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง รีบทำการบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นทันที รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์

3) การวิเคราะห์เอกสาร ในการวิจัยแบบพหุกรณีนี้อาจจะมีข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากสนามวิจัย ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยไปใช้ในการวิจัยแบบพหุกรณีการบันทึกข้อมูล (Field Note) หรือการจดบันทึกภาคสนามมีความสำคัญมาก เพราะจะป้องกันการหลงลืมได้ ผู้วิจัยควรบันทึกข้อมูลไว้ อาจจะใช้สมุดบันทึกขนาดเล็กติดกระเป๋าเมื่อจำเป็นต้องจดชื่อบุคคลหรือสถานที่สำคัญย่อๆ เมื่อไปถึงที่พักหรือมีเวลาก็ขยายความให้มากขึ้นตามที่ได้สังเกตหรือสัมภาษณ์บุคคล ข้อเสนอแนะในการบันทึกข้อมูล มีดังนี้ (สุชีรา วิบูลย์สุข, 2551, หน้า 52)

(1) เป็นการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ การบันทึกไว้อย่างมีระบบจะช่วยให้นำข้อมูลมาใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องกลับไปสอบถามวิจัยอีก

(2) ผู้วิจัยควรบันทึกข้อมูลในขณะที่สังเกตหรือสัมภาษณ์ หรือบันทึกภายหลังย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่อำนวย แต่ไม่ควรบันทึกภายหลังการสัมภาษณ์หรือสังเกตนานเกินไปเพื่อป้องกันไม่ให้หลงลืมได้

(3) การเขียนบันทึกเป็นสิ่งที่ยากเพราะต้องจำเหตุการณ์นั้นได้ ดังนั้นจึงต้องฝึกฝนการจำและสิ่งช่วยจำ เช่น ภาพถ่าย การเขียนลงในสมุดโน้ตฉบับกระเป๋ากการบันทึกโดยเทปบันทึกเสียงจึงต้องมีการเตรียมสิ่งช่วยจำเหล่านี้ไว้เสมอ โดยเฉพาะสมุดโน้ตและกล้องถ่ายภาพมีความจำเป็นมากจึงควรนำติดตัวไปด้วยเสมอ การบันทึกจะเป็นการกรองหรือวิเคราะห์ข้อมูลระดับหนึ่ง

#### 5.1.3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบบพหุกรณี เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสร้างข้อสรุป ซึ่งมีวิธีการหลัก 3 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์แบบอุปนัย การจำแนกชนิดของข้อมูล และการเปรียบเทียบข้อมูล (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2545, หน้า 68) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือวิธีการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น

2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล (Typological Analysis) คือการจำแนกข้อมูลเป็นชนิดๆ ที่ต่อเนื่องกัน

3) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) คือการใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยการนำข้อมูลมาเทียบกัน เป็นปรากฏการณ์ที่เริ่มเป็นนามธรรมมากขึ้น

นิตา ชูโต (2545, หน้า 69) ได้ให้กรอบการสังเกตเพื่อการรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยไว้ 6 หน่วย คือ

1. การกระทำ (Acts) เป็นเหตุการณ์ หรือสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งไม่ยาวนานหรือต่อเนื่อง

2. กิจกรรม (Activities) เป็นเหตุการณ์หรือสถานการณ์หรือขนบธรรมเนียม ประเพณี และพิธีกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต่อเนื่อง และมีความผูกพันกับบุคคลบางคนหรือบางกลุ่ม

3. ความหมาย (Meanings) เป็นการที่บุคคลอธิบายหรือสื่อสารหรือให้ความหมายเกี่ยวกับการกระทำและหรือกิจกรรม อาจจะเป็นการให้ความหมายในลักษณะเกี่ยวกับโลกทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยมบรรทัดฐาน

4. ความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหลายๆคนในสังคมที่ศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) การที่บุคคลมีความผูกพันและเข้าร่วมกิจกรรม หรือมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

6. สภาพสังคม (Setting) เป็นสถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่การกระทำหรือกิจกรรมที่ทำการศึกษาก่อเกิดอยู่

การแยกชนิดของสิ่งที่ต้องสังเกตเป็น 6 หน่วยนี้ช่วยให้นักวิจัยตรวจสอบว่าได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลต่อเนื่องและการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องด้วย

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลสนามในการวิจัยแบบพหุกรณีนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในขณะที่นักวิจัยทำการสังเกต การสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลเอกสารในสนามวิจัยนั้น นักวิจัยจะใช้เวลาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ควบคุมกันไปและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และวิธีการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนเพิ่มความแม่นยำของการวิจัยยิ่งขึ้น ดังนั้นช่วงการเก็บข้อมูลกับการวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่ควบคู่กันไป เพียงแต่ความเข้มข้นของกิจกรรมในแต่ละช่วงแตกต่างกัน กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจึงกระทำไปเรื่อยๆ ตั้งแต่อยู่ในสนามวิจัยและหลังจากเก็บข้อมูลเสร็จซึ่งเป็นช่วงที่นำเอาแนวคิดต่างๆ ที่ได้พัฒนาไว้ก่อนมาวิเคราะห์ทำเป็นระบบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะทำให้งานวิเคราะห์เป็นระบบ ทำได้สะดวกไม่ยุ่งยาก สิ่งสำคัญที่นักวิจัยพึงระมัดระวัง คือ อย่าทิ้งให้ข้อมูลกองไว้โดยมิได้วิเคราะห์หรือแม้แต่อ่าน นักวิจัยควรจัดทำแฟ้มข้อมูล ดังนี้ (วิลาลินี พรรณรัตน์ศิลป์, 2551, หน้า 49)

1. หมวดเรื่องต่างๆ ไป เพื่อติดตามเรื่องราวต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ควรแยกเป็นแฟ้มบุคคลสถานที่ องค์กร เอกสาร รู้ได้ว่าอะไรเกิดขึ้นกับใครที่ไหนอย่างไร

2. หมวดข้อมูลสนาม นักวิจัยควรแยกแฟ้มข้อมูลการสังเกต แฟ้มการสัมภาษณ์และแฟ้มบันทึกเกี่ยวกับกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้โดยเฉพาะ เพื่อช่วยในการเขียนวิธีการและกระบวนการเก็บข้อมูลสำหรับรายงานการวิจัย

3. หมวดการวิเคราะห์ ในขณะที่เก็บข้อมูลและเริ่มต้นวิเคราะห์นักวิจัยก็เริ่มจะมีแนวคิดเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องหัวข้อเกิดขึ้นแล้ว จึงสามารถเริ่มทำแฟ้มหัวข้อเรื่องต่างๆ แยกเก็บเหตุการณ์และบันทึกความคิดในการวิเคราะห์ ฯลฯ เมื่อเวลาเก็บข้อมูลผ่านไปแฟ้มการวิเคราะห์ก็จะเพิ่มจำนวนเอกสารและหัวข้อเรื่องมากขึ้นๆ ถ้ามีงบประมาณเพียงพอจะทำสำเนาเรื่องต่างๆ เรื่องละแผ่นแยกเข้าแฟ้ม แต่ถ้างบประมาณจำกัดก็ใช้ดินสอเขียนหรือใส่หัวข้อเรื่องไว้แล้วแยกคิด ปะติด เก็บใส่ในแต่ละแฟ้มหัวข้อเรื่อง

กิจกรรมในการวิเคราะห์นั้น ประกอบด้วย กิจกรรมการลดทอนขนาดและปริมาณของข้อมูล (Data Deduction) การเลือกข้อมูลเพื่อแสดงหลักฐาน (Data Display) และการสร้างข้อสรุปและทดสอบยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) (นิตยา ชูโต, 2545, หน้า 71) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) หมายถึง วิธีการเลือกเฟ้นหาจุดที่น่าสนใจอันจะทำให้เข้าใจง่าย สรุปย่อ ปรับข้อมูลดิบที่เก็บจากสนาม การปรับลดทอนข้อมูลดิบนั้นนักวิจัยกระทำอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่การเลือกสนามวิจัย การตัดสินใจว่าจะเก็บข้อมูลอะไรในช่วงการเก็บข้อมูลก็กระทำเช่นเดียวกันคือการลงรหัส กลุ่มไหนจะใช้กลุ่มไหนไม่ใช้ การลดทอนข้อมูลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นพวกเป็นประเภท เป็นการหาจุดที่น่าสนใจและปรับลด เพิ่ม หาข้อมูลใหม่

2. การแสดงข้อมูล (Data display) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ การจัดเลือกเฟ้น สรรหาตัวอย่างข้อมูลหรือสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการสรุปจากรายงาน การสังเกต คำพูดจากการสัมภาษณ์ การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลสำคัญ แสดงประกอบเป็นหลักฐานของข้อมูลสรุปชั่วคราว เพื่อแสดงตัวอย่างให้เห็นและก่อให้เกิดความเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นก่อนหลังอย่างไร อันจะโยงไปสู่การวิเคราะห์และสรุปผล ต่อไป

3. การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ หมายถึง การสังเคราะห์ ปะติดปะต่อข้อสรุปย่อยๆ ในช่วงแรกๆ เข้าด้วยกันเป็นบทสรุปและตรวจสอบยืนยันเป็นผลสรุปการวิจัยในขั้นสุดท้าย

## 5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ปัจจุบันนักวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการหนึ่งในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ศึกษาว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ตลอดจนจัดกลุ่มตัวแปรที่เป็นประเภทเดียวกันไว้ด้วยกัน ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ว่าปัจจัยหลักและปัจจัยรองที่ผู้วิจัยศึกษาส่งผลกระทบต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือไม่ โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดังนี้

### 5.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักวิชาการในหลายๆ สาขาวิชา ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ ดังนี้ Kim & Mueller (1978, p.9) อธิบายถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะแทนตัวแปรชุดหนึ่งด้วยองค์ประกอบจำนวนน้อยกว่าตัวแปรข้างต้น เป็นการช่วยจัดกลุ่มตัวแปรหลายๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ทำให้สามารถเข้าใจลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ง่ายขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537, หน้า 113-114) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวและแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นชื่อทั่วไปที่ใช้เรียกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีวิธีการและเป้าหมายการวิเคราะห์แตกต่างกัน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ (Exploratory Factor) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็วิธีใดต่างก็เป็นวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

### 5.2.2 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้ ไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ (2558, ออนไลน์) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยได้สร้างโมเดลการวัดเอาไว้แล้ว และรู้ว่าจำนวนองค์ประกอบเท่าใด แต่ละองค์ประกอบชื่ออะไรและประกอบไปด้วยตัวแปรใดบ้าง นักวิจัยจึงใช้สถิติเพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของโมเดลการวัด ส่วนอัจฉรา พลายเวช (2549, หน้า 61) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งที่เกิดจากตัวแปรแฝงหรือคุณลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไร สำหรับ มณเฑียร รัตนศิริวงศ์วุฒิ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นได้ค้นพบว่าตรงตามทฤษฎีหรือไม่ ในขณะที่ อุษณี ลลิตพसान (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis; CFA) เป็นเทคนิคการทดสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลกับโมเดลที่กำหนดให้มีตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลกับโมเดลว่าตรงตามทฤษฎีหรือไม่ ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 5.2.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุเทพ ธรรมตระกูล (2555, หน้า 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

5.2.2.1 เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็น การลดจำนวนของตัวแปร เพื่อประโยชน์ในการอธิบาย และสรุปยืนยันตามข้อมูลที่สังเกตมาได้

5.2.2.2 ช่วยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

5.2.2.3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปร



5.2.2.4 เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรที่เป็นเกณฑ์ และระบุตัวแปรที่เป็นประโยชน์ในสมการถดถอย

5.2.2.5 เพื่อใช้ในการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2.4 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ อูทุมพร จามรามา (2523, หน้า 269–270, อ้างถึงใน จักรกฤษ ทาแปง 2546, หน้า 35) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างบางประเภทขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าจะตัดสินใจว่าตัวแปรอะไร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีผลต่อการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างสูงขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ก็สูงขึ้นตามไปด้วย กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 50 คน ให้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เพียงพอ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1,000 คน ให้ค่าเกินพอที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กความคลาดเคลื่อนสุ่มของสหสัมพันธ์จะมีความเชื่อมั่นน้อย ถ้าเพิ่มขนาดของสหสัมพันธ์ให้มากขึ้นจะทำให้ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมมีค่ามากขึ้นด้วย ความแปรปรวนที่เพิ่มเข้าไปจะทำให้การวิเคราะห์เปลี่ยนรูป ดังนั้น ผู้วิจัยควรจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เท่าที่จะเป็นไปได้ คือมากกว่า 500 คน ขึ้นไป

5.2.5 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 123) ได้แบ่งประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ ดังนี้

5.2.5.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะเป็นการลดจำนวนข้อมูลหรือตัวแปร และทำให้ได้องค์ประกอบร่วมซึ่งจะทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายมากขึ้น และสะดวกต่อการแปลความ รวมทั้งได้ทราบถึงแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย ซึ่งการลดจำนวนหรือตัวแปรให้น้อยลงนั้น ทำได้โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มตัวแปรให้เป็นองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด

5.2.5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎี ในกรณีนี้ นักวิจัยต้องมีสมมติฐาน

อยู่ก่อนแล้ว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

#### 5.2.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์ การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น การหมุนแกน และการสร้างสเกลองค์ประกอบ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากจะมีการเตรียมข้อมูลแบบเดียวกับเชิงสำรวจแล้ว ยังต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนจะวิเคราะห์ในขั้นการสกัดองค์ประกอบ และการหมุนแกนการทำงานเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์ และในขั้นตอนสุดท้าย คือ การสร้างสเกลองค์ประกอบนั้นเป็นแบบเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งสรุป ได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 128 - 169)

##### 5.2.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification)

ในการวิเคราะห์ต้องสร้างโมเดลนี้ โดยมีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องสนับสนุน แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อให้เป็นข้อมูลในโปรแกรมลิสเรลทำงาน ข้อมูลจำเพาะที่นักวิจัยต้องกำหนดตามโมเดล มีดังนี้

- 1) จำนวนองค์ประกอบรวม
- 2) ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างองค์ประกอบรวมหรือค่าของมากในเมตริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้าต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบนั้นต้องเป็นศูนย์ ถ้าต้องการองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน จะต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่ในเมตริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่า

- 3) เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบรวม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมตริกซ์ LX ของโปรแกรมลิสเรล ถ้ามีโมเดลกำหนดค่าตัวแปร  $X_1, X_2, X_3$  ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบรวม K สมาชิกที่แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน  $X_1, X_2, X_3$  ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร  $X_4, X_5$  ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบรวม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์

4) ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้  $X$  หรือสมาชิกในเมตริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดลขององค์ประกอบเชิงยืนยัน กำหนดค่าความแปรปรวนของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร  $X_1$  ในเมตริกซ์ TD และค่าความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร  $X_1$  กับเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นๆ เป็นศูนย์ทั้งหมด ในกรณีที่โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของนักวิจัย มีความคลาดเคลื่อนทั้งหมดเป็นอิสระต่อกัน นักวิจัยต้องกำหนดพารามิเตอร์นอกแนวทแยงของเมตริกซ์ TD เป็นศูนย์ทั้งหมด แต่ในเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ และยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่นั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ

5.2.6.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Identification of the Model) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์ จะกระทำได้นั้นก็ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ซึ่งก็หมายความว่า การแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า ค่าจะได้อาจของสมการที่เป็นได้ค่าเดียว ถ้านักวิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์โดยโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ได้ จะได้อาจของสมการที่ไม่มีความหมาย การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเป็นสิ่งจำเป็นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แต่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้นนักวิจัยได้กำหนดเงื่อนไขบังคับตายตัว ทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีลักษณะระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น การกำหนดเงื่อนไขบังคับจะทำโดยนักวิจัยซึ่งกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันไปตามโมเดลของแต่ละคน จึงเป็นหน้าที่ของนักวิจัยที่ต้องตรวจสอบเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว การกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้นทำได้ 2 แบบ คือ การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์กำหนด และการตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เท่ากัน เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระหรือตัวไม่ทราบค่าลดลง และโมเดลจะมีโอกาสระบุได้พอดีมากขึ้น

วิธีการตรวจสอบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระบุได้ค่าเดียวหรือไม่เป็น การตรวจสอบตามเงื่อนไข 3 แบบ ดังนี้

- 1) เงื่อนไขจำเป็นของระบุได้พอดี คือ เมื่อจำนวนพารามิเตอร์ ที่ต้องประมาณค่ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมตริกซ์ความแปรปรวน- ความแปรปรวนรวม
- 2) เงื่อนไขพอเพียงกับการระบุได้พอดี คือ โดยกฎทั่วไป คือ เมตริกซ์ PH ต้องเป็นเมตริกซ์สมมาตรและเป็นบวกแน่นอน เมตริกซ์ TD ต้องเป็นเมตริกซ์ แนวทแยง และเมตริกซ์ LX ต้องมีค่าลำดับชั้นเท่ากับจำนวนองค์ประกอบลบด้วยหนึ่ง
- 3) เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงกับการระบุได้พอดี ซึ่งได้แก่ การแสดงให้เห็นว่าการแก้สมการหาค่าพารามิเตอร์อิสระที่ไม่ทราบค่า โดยวิธีพีชคณิตสามารถทำได้ ซึ่งโปรแกรมลิสเรลสามารถคำนวณเมตริกซ์สารสนเทศสำหรับพารามิเตอร์ได้ คือ ถ้าเมตริกซ์ดังกล่าวเป็นบวกแสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี

#### 5.2.6.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแก้สมการโครงสร้าง เพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ เป็นการดำเนินการด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์มี 7 วิธี คือ

- 1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)
- 2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS)
- 3) วิธีการประมาณค่าเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML)
- 4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนัก (Generally Weighted Least Squares : WLS)
- 5) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares : DWLS)

6) วิธี Instrumental Variables (IV)

7) วิธี Two – Stage Least Squares (TSLS)

#### 5.2.6.4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the

Data – Model Fit) ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณา ค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ได้จากผลการวิเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจ เพื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะหรือปรับโมเดลใหม่ ซึ่งผู้วิจัยต้องตรวจสอบ ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัว เรียกว่า การทดสอบ Fit Statistics ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (เสรี ชัดเข้ม, 2547, หน้า 28 – 30)

1) ค่าไคสแควร์ ( $X^2$ ) โดยถ้าค่าไคสแควร์ ( $X^2$ ) มีค่าสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ รูปแบบตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไคสแควร์ ( $X^2$ ) มีค่าต่ำจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) ถ้าดัชนี GFI และ AGFI ค่ามากกว่า .90 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative of Fit index: CFI) ถ้าค่าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า .95 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

4) ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square – Residual: SRMR) ถ้าค่าดัชนี SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

5) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ถ้าค่าดัชนี RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

5.2.6.5 การดัดแปรโมเดล (Model Modification) (เสวี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 30–31) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลระบุว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐาน แล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนีดัดแปรโมเดล (Modification Indices: MI) ดัชนี MI จะเสนอแนะว่า ควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดล เพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจที่จะปรับพารามิเตอร์ตัวใดขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับพารามิเตอร์อย่างมีความหมายในเชิงเนื้อหา และสามารถตีความหมายค่าพารามิเตอร์นั้นๆ ได้ชัดเจน

สรุปไปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีวิธีการ วิเคราะห์ 2 วิธี คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis = EFA) เป็นการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis = CFA) เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด