



แนวทางกรบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

พิทวารม ปุฒิปุช

สารนิพนธ์ที่ป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาค้นคว้าเพื่อวุฒิปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ตุลาคม 2558

(ฉบับต้นฉบับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย)



แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่



ทักษวรรณ ปินไชย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

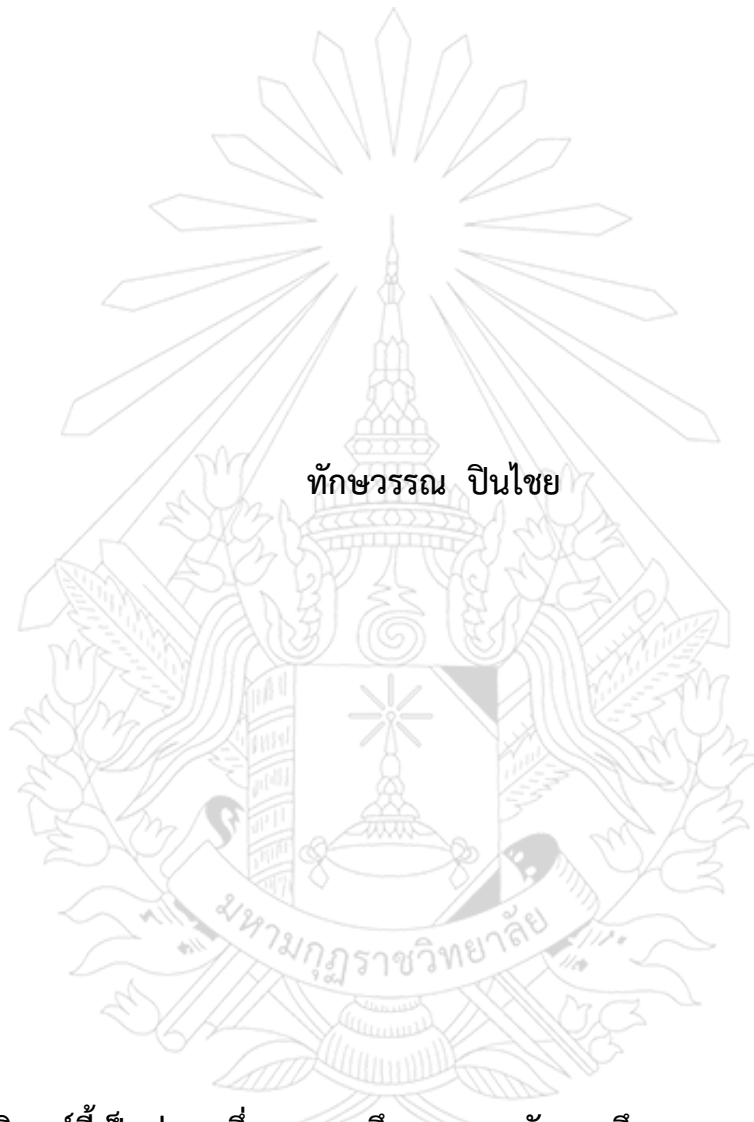
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตุลาคม 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตุลาคม 2558
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

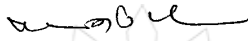
GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTER,
CHIANG DAO SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, CHIANG DAO DISTRICT,
CHIANG MAI PROVINCE.




A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
OCTOBER B.E. 2558 (2015)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ ของ
ทักษวรรณ ปินไชย ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แต่งจวง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูวิทิศานุสาร, ดร.)

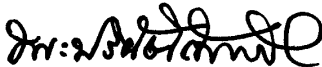

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แต่งจวง)


..... กรรมการ
(ดร.พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี)


..... กรรมการ
(ดร.ชาลี ภักดี)


..... กรรมการ
(ดร.นิตร์ชัย ศิริกุลพันธ์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... อนุมัติคณะศึกษาศาสตร์
(พระปรีดิติสารเวที, ดร.)

วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2558

5620550532051: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/เทศบาลตำบลเชียงดาว

ทักชวรรณ ปินไชย: แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTER, CHIANG DAO SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, CHIANG DAO DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE.) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: พศิน แดงจวง, Ph.D., พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์, ปร.ด., 112 หน้า, ปี พ.ศ. 2558

สารนิพนธ์มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไขใดบ้างที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่และ 3) เพื่อแสวงหาแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มที่เกี่ยวข้อง กับงานสอน เก็บข้อมูลโดย การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก SWOT Analysis และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง จึงได้นำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2547 มาเป็นแบบอย่าง

ปัจจัย เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ชุมชนและผู้ปกครองซึ่งยังไม่เห็นความสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน หลักสูตรขาดการปรับปรุงหลักสูตร ครูขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ผู้นำขาดความรู้ความสามารถบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ควรจ้างผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาดูแล การรับครูควรมีกระบวนการคัดเลือก และสอบตามเกณฑ์ และควรมีค่าตอบแทนที่สูงเพื่อให้ได้ครูเก่งเข้ามา ในขณะที่หัวหน้าส่วนราชการ ควรเข้ามาเฝ้าหรือเยี่ยมเยียน เพื่อติดตามผลการทำงาน

5620550332051 : MAJOR : EDUCATION ADMINISTRATION; M.E.SD. (MASTER OF EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS : GUIDELINES/MANAGEMENT OF CHIANG DAO SUB-DISTRICT MUNICIPALITY CHILD DEVELOPMENT CENTER

TAKSAWAN PINCHAI : GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTER, CHIANG DAO SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, CHIANG DAO DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE. INDEPENDENT STUDY ADVISORY COMMITTEE: PHASINA TANGCHUANG, PROF. Ph.D.; PIMPARIT TIANGPAK, Ph.D.; 112 P, B.E. 2558

The objectives of this thematic paper were 1) to study the state of problems in the management of child development center 2) to study factors affecting guidelines for the management of child development center and 3) to find the guidelines for the management of child development center. The study area was the child development center, Chiang Dao Sub-district Municipality, Chiang Dao District, Chiang Mai Province. The informants were divided into two groups, namely, the group of administrators and the group of those who involved the teaching. The study data collection was made possible by means of in-depth interview, SWOT analysis, and focus group discussion.

The research findings were as follows:

The state of problems of the child development center, Chiang Dao Sub-district Municipality, Chiang Dao District, Chiang Mai Province was that the center lacked the officer who took its responsibility. The authority involved, therefore, used the implementation standards of local administrative organization child development center made in B.E. 2547 as model of operation.

The factors affecting the child development center management consisted of community and guardians who have never seen the significance of cooperation in school children development. Additionally, the problems included the lacking of curriculum improvement, in-service technical training arrangement for school teachers, and competent leader to run the Child Development Center.

The guidelines for the management of child development center, were that the authority should increase number of the personnel who took direct responsibility for the matter, such as employing the specialist to take exclusive responsibility, the placement of teachers should be made through screening examination and rewards for them should be higher than the ordinary so as to interest the competent to join the establishment. The teacher or personnel recruitment for the Child Development Center, should be made through competitive examination, supervised by screening committee. And the government agency concerned should come to demonstrate or visit the center in order to monitor the performance.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนามหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาที่ให้สถานที่ศึกษาค้นคว้า รวบรวมความรู้ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน

ขอกราบนมัสการขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกรูป/ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะนำแนวทางการเรียนให้ข้คิดกำลังใจในการเรียนจนประสบผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แต่งจวง ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์ ที่ปรึกษาร่วม และ พระครูวิทิศศาสนาทร, ดร. เป็นประธานกรรมการสอบ ที่ได้เสียสละ ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณพระมหาวิรัชศักดิ์ สุระเมธี, ดร. ดร.ชาลี ภักดี, ดร. ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์, และ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาวัครวิทย์ ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในเรื่องเครื่องมือการวิจัยและขอขอบคุณผู้บริหาร หัวหน้าส่วน ผู้ปฏิบัติงานด้านผู้สอน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอ เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการร่วมสนทนากลุ่มในการทำวิจัยครั้งนี้

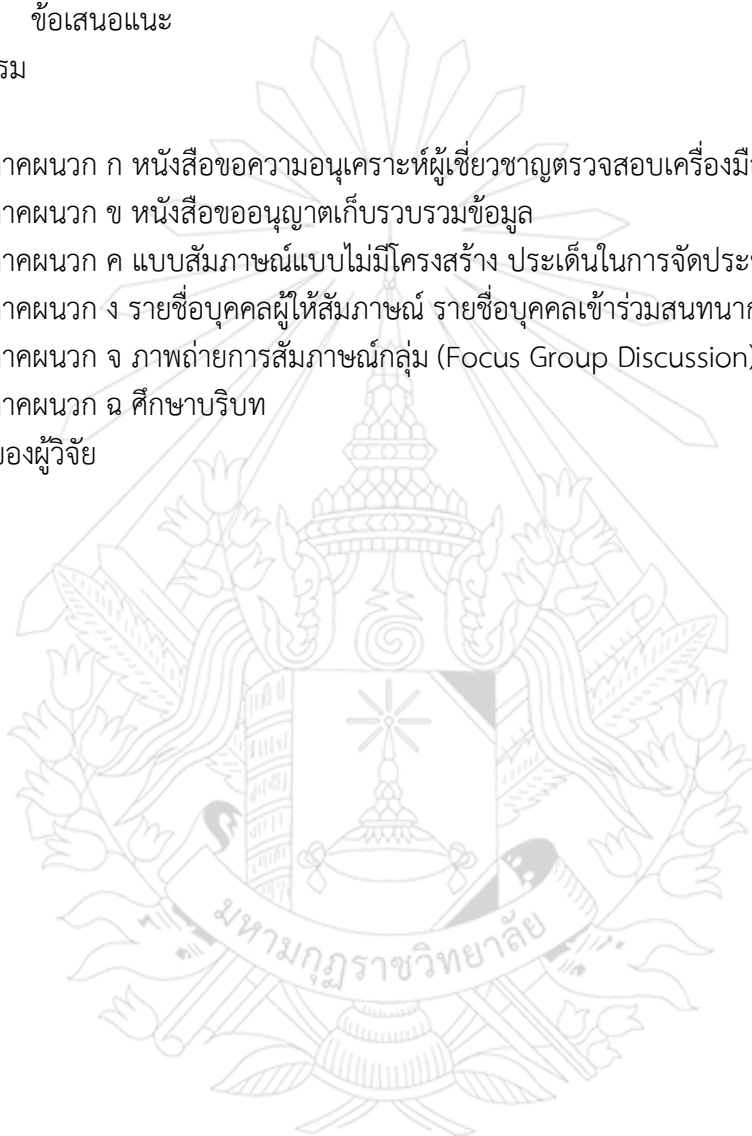
ขอขอบคุณบิดา มารดา ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่กรุณาช่วยเหลือและเป็นกำลังใจทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นกตัญญูตราบูชา แด่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

ทักษวรรณ ปินไชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
ประกาศศุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา	7
การบริหารศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว	12
แนวทางการบริหาร มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย	14
แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม	48
สภาพปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพปัญหา	58
ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษา ปัจจัย เงื่อนไข	59
ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อแสวงหาแนวทางการบริหาร	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา	60
ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขแนวทางการบริหาร	68
ตอนที่ 3 รูปแบบแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	77

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
	สรุปผลการวิจัย
	อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
	ข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
	ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
	ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ประเด็นในการจัดประชุมกลุ่ม
	ภาคผนวก ง รายชื่อบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ รายชื่อบุคคลเข้าร่วมสนทนากลุ่ม
	ภาคผนวก จ ภาพถ่ายการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Discussion)
	ภาคผนวก ฉ ศึกษาบริบท
ประวัติย่อของผู้วิจัย	112



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี 3 ยุค	62
4-2 แสดงจำนวนนักเรียนแต่ละระดับชั้น จำแนกประเภท	68



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2-1 การจัดการศึกษาปฐมวัย	32
4-1 แผนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	64



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การศึกษาบริบทและอาชีพในเขตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	66
2	บรรยากาศการจัดกิจกรรมของครูประจำชั้น	70
3	การประเมินภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	70
4	สภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	76
5	สภาพการประชุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT-Analysis)	79



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ หมวด 5 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ซึ่งได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้มีความคล่องตัว และมีอิสระ ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐาน และยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีมาตรการ ส่งเสริมศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะ และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการงบประมาณ และบุคลากรให้กับท้องถิ่นนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 19-20)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคตสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคมและปัจเจกบุคคลจำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาคโดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน ดังนั้นช่วงแผน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2558) จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคน ทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย ที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และ ความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ในสังคม และส่งเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแรงและเอื้อต่อการพัฒนาคน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554, หน้า 2-9)

ในยุคปัจจุบันบทบาทครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก พ่อ แม่ซึ่งเคยทำหน้าที่ในการ เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ใช้แรงงาน ในการเพิ่มรายได้เพื่อการยังชีพและการเลี้ยง ครอบครัวยุคใหม่ โดยได้ผลภักการดูแลเด็ก ไปให้องค์กรอื่นในสังคมที่มีอยู่ ทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กทดแทน องค์กรเหล่านั้นอาจได้แก่ สถาบันรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล เป็นต้น บิดา มารดาแต่ละคนมีความคาดหวังเกี่ยวกับองค์กร ที่เลี้ยง

เด็กทดแทนครอบครัวต่างกันไป บางคนหวังว่าบุตรธิดาจะได้รับการดูแลให้อบอุ่นปลอดภัยและเป็นสุข บางคนหวังว่าลูกจะอ่านออกเขียนได้ในขณะที่อีกหลาย ๆ คนไม่เคยคาดหวังอะไรจากองค์กรเหล่านั้นทั้งสิ้น เพียงต้องการให้มีคนเลี้ยงดูเด็กทดแทน เพื่อตอบสนองการประกอบอาชีพการงานเท่านั้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาในสภาพการณ์เช่นนี้ คือ เด็กวัยก่อนประถมศึกษาเป็นช่วงวิกฤติของชีวิตมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการวางพื้นฐาน การพัฒนาสำหรับคนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง การเลี้ยงดูเด็กวัยนี้จึงควรมีหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนรองรับเพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปอย่างมีคุณภาพและมีเป้าหมายทิศทางในการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับสังคมไทย (พิทยาภรณ์ มานะจตุติ, 2548, หน้า 11)

เด็กปฐมวัยหรือเด็ก 3-6 ปีจึงมีความหมาย ต่ออนาคตของประเทศชาติเป็นอันมากเพราะเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งหากได้รับการพัฒนาด้วยการจัดสภาพแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสม อีกทั้งมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ แก้ววัยเด็กวัยนี้ย่อมเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และยิ่งไปกว่านั้น เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่เกิดการเรียนรู้ ได้มากที่สุดในชีวิต ศักยภาพแห่งการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง (สุปราณี รื่นพิทักษ์, 2545, หน้า 1)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น โดยอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศให้มีส่วนร่วมมีฐานะเป็นนิติบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จึงจัดตั้งขึ้นโดยอยู่ในความดูแลของส่วนการศึกษาซึ่งอาจมีฐานะเป็นกองการศึกษาหรือฝ่ายการศึกษา จึงมีภารกิจในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มุ่งเตรียมความพร้อมให้เด็กให้เกิดวุฒิภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีพัฒนาการตามหลักสูตรหรือแนวการจัดประสบการณ์ บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (วิรัตน์ บัวขาว, 2543, หน้า 24)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ได้เปิดสอนระดับ อนุบาล 1-3 โดยมีนักเรียนอายุ 3- 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนานักเรียนทั้ง 4 ด้าน เด็กปฐมวัยจึงเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุด ของการเจริญเติบโตและพัฒนาการทุก ๆ ด้าน เป็นวัยที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดู จาก พ่อ แม่และเครือญาติ แต่จากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนไป ความจำเป็นในการประกอบอาชีพของ พ่อ แม่ ต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้นและเป็นครอบครัวเดี่ยว มีอาจพึงญาติพี่น้อง ศูนย์เด็กเล็กจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองไว้วางใจ ให้ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระจากปัญหาดังกล่าวที่ครูได้ไปเยี่ยมบ้านนักเรียน ได้พบสภาพการเลี้ยงดูและสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยของนักเรียนมีความแตกต่างกัน เด็กบางส่วนมีพัฒนาการล่าช้า เด็กส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย ซึ่งไม่รู้หนังสือ พ่อ แม่แยกทางกัน เด็กที่เป็นชาวเขาผู้ปกครองพูดภาษาไทยไม่ได้ มีการเลี้ยงดูตามวัฒนธรรมเดิม อีกทั้งมีผู้ปกครองนำเด็กมาอยู่หอพักโดยให้พี่ดูแลเด็กแทน ส่งผลให้เด็กขาดความรักและการเอาใจใส่ ทำให้เด็กมีพัฒนาการ ไม่เป็นไปตามวัย ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือด้านอื่น ๆ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการยังไม่พ้อใจกับคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในส่วนของผู้บริหารนั้น เน้นให้เด็กเข้ามาเรียนให้มากขึ้น จึงสร้างแรงจูงใจให้เรียนฟรี แต่ยังขาด

การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ครูขาดขวัญ กำลังใจ เพราะเงินเดือนน้อย ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาดูแล และยังสอดคล้องกับ รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม พ.ศ. 2554 - 2558 ระหว่างวันที่ 13 - 15 สิงหาคม 2557 หน้า 1- 4 พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ยังขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลการพัฒนาสถานศึกษา ควรต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเร่งด่วน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว, 2556, หน้า 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจต้องการ ที่จะศึกษาว่าสภาพปัญหาของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด มีปัจจัยเงื่อนไขใดบ้าง ที่ส่งผลต่อ การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นเช่นไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้ผู้ใช้ส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ หาแนวทางการบริหาร ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพในการบริหารต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

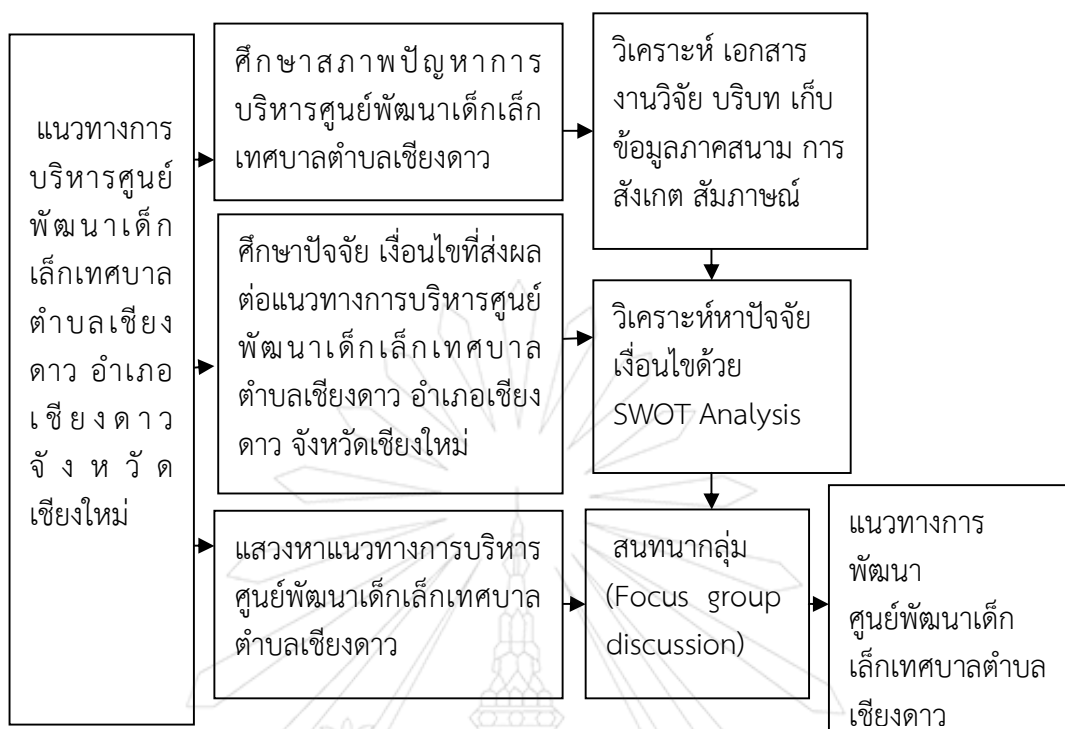
1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.2.3 เพื่อแสวงหา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการกรอบแนวคิด “แนวทางการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวตำบลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่” และศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวตำบลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยการศึกษาจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอนดังต่อไปนี้



1-1 แผนภูมิ กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

กลุ่ม 1 เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ศึกษาบริบท ประกอบด้วย ชุมชน ผู้ปกครองคณะชั้น และผู้เกี่ยวข้องศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว 15 คน ได้มาโดยการสังเกต สัมภาษณ์

กลุ่ม 2 เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อยดังนี้

1. ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ ในการสนทนากลุ่ม จำนวน 6 คน
2. เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ของผู้บริหาร ในการสนทนากลุ่ม
 - 1) ผู้บริหารส่วนของท้องถิ่น
 - 2) นักบริหารการศึกษา
 - 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนใกล้เคียง
 - 4) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา
 - 5) นักวิชาการศึกษา
 - 6) ประธานสภาเทศบาล

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ศึกษาเนื้อหาต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เนื้อหา ประกอบด้วย

- 1.1 ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา
 - 1.2 แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกต และจากการสัมภาษณ์เจาะลึก
 - 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัญหาและรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ช่วงต่างๆ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง จนถึงปัจจุบัน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัญหา เพื่อทำความเข้าใจ ปัจจัยและ เงื่อนไข ที่มีผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัญหา เพื่อทำความเข้าใจ ปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ด้วย SWOT Analysis
3. การศึกษารูปแบบ แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดย
- 3.1 นำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาเป็นกรอบคำถาม การอภิปรายกลุ่มย่อย
 - 3.2 ดำเนินการอภิปรายกลุ่ม (Focus group discussion)
- 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว หมู่ที่ 6 อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 ผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในแนวทางการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- 1.5.2 ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปแก้ปัญหาและในการหาแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- 1.5.3 ได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้ บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
- 1.5.4 ได้ข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ และประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อการบริหารงาน และเตรียมความพร้อม ในการตรวจรับรองคุณภาพการศึกษา ทั้งภายนอก ภายในของศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดความหมายของคำและข้อความที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวทาง หมายถึง ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาสภาพปัญหา และแสวงหาแนวทาง ด้วยการอภิปรายกลุ่ม (Focus group discussion) ด้วยการเพื่อให้ การปฏิบัติการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินงานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย บุคลากร ได้รับมอบหมาย โดยใช้มาตรฐานทั้ง 6 ด้าน

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาครู/ครูผู้ดูแลเด็ก และการจัดการบริหารงานโดยเทศบาลตำบลเชียงดาว

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติและบทบาทและความรับผิดชอบหน้าที่ ประกอบด้วย ครู /ผู้ดูแลเด็ก ภารโรง แม่ครัว ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าฝ่ายที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้ตามมาตรฐาน

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การกำหนด ระเบียบ อาคารที่ตั้งให้เป็นไปตามที่กำหนด สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยต่อนักเรียน

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมาตรฐานของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อใช้เป็นหลักในการส่งเสริม กำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง การกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมโดยมีผู้บริหาร ชุมชน ผู้ปกครอง การสร้างเครือข่ายด้านการศึกษา ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับหน่วยงานอื่นๆ

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การกำหนดในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยมี ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เด็ก หมายถึง นักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่ ชั้นอนุบาล 1-3 อายุ 3-5 ปี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว หมายถึง (ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่) สถานที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลและให้การศึกษาในระดับปฐมวัยอายุ 3-5 ปีให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

ปัจจัย เงื่อนไข หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพล ก่อให้เกิดผลดีหรือปัญหาปัจจัยเหล่านั้นอาจได้รับอิทธิพลจาก เงื่อนไขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทในที่นี้ หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา
- 2.2 การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว
- 2.3 แนวทางการบริหารตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม
- 2.5 สภาพปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2554, หน้า 171-172) ได้กล่าวว่า จากการมองถึงวิธีการที่ผู้บริหาร หรือ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้สรุปเอาไว้ว่า ทักษะหรือแนวคิดของผู้บริหารในด้านธรรมชาติของมนุษย์ยึดอยู่บนข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับคน 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความโน้มเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรม ของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อสมมุติฐานที่เขาคิดไว้ หรือมีอยู่สมมุติฐานของกลุ่มแรก มีลักษณะที่ เป็นทางลบ ซึ่ง Mc Gregor กำหนดไว้ว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมุติฐานของกลุ่มที่สอง มีลักษณะไปในทางบวกซึ่งเขากำหนดเป็นทฤษฎี Y ภายในทฤษฎี X ข้อสมมุติฐาน 4 ประการที่ นักบริหารกำหนดหรือยึดถือกัน คือ

- 1) ภายในจิตใจของคนงานทุกๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงานและหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือเลี่ยงงาน
- 2) เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ต้องบังคับ ควบคุมหรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อที่จะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ
- 3) คนงานจะไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากจะลดความรับผิดชอบลง และจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อมีโอกาสอำนวยให้
- 4) คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงความปลอดภัย มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมากในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดทางด้านแนวลบเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เหล่านี้

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน Mc Gregor Douglas M., 2539, หน้า 131) ได้เขียนสมมุติฐาน ซึ่งเขาเรียกว่าเป็นทฤษฎี Y ไว้อีก 4 ข้อ ดังนี้

- 1) คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดา เช่นเดียวกับการที่ต้องพักผ่อน และต้องเล่น

2) คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดคำมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3) คนเราปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับ หรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4) มีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ มีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี จะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2550, หน้า 73) กล่าวว่ากระบวนการบริหารของลูเธอร์ กูลิค มีองค์ประกอบ 7 ชั้นประกอบ ด้วย 1) Planning หมายถึง การจัดวางโครงการแผนปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กรซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลักและแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น 2) Organizing หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งงานและการจัดสายงาน 3) Staffing หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว 4) Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับโดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว 5) Coordinating หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน 6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ 7) Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สินซึ่งสอดคล้องกับความเห็น

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 1-6) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดของหน่วยงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผนการจตุตถการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกการประสานงานการรายงานและการงบประมาณเช่นนี้เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร” แต่ละตัวมาเป็นแนวในการให้ความหมายพร้อมกันนี้อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องการบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การให้บริการประชาชน (Market) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) การบริหารเวลา (Minute) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้เป็นกรนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวในการให้ความหมายการให้ความหมายทั้ง 2 อย่างที่ผ่านมาเป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหารคือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือ

กรอบแนวคิดในการให้ความหมายนอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้วยังอาจมีปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีกเป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัดประสานงานและประชาสัมพันธ์

โดยสรุปแล้ว การบริหารมีแนวคิดแต่ละบุคคลกล่าวไว้นั้นพื้นฐานจึงมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการในพื้นฐาน เป็นความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้มีผลใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหารโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนควมมีอิสระในการใช้ บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยตนเองผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร อย่างอิสระในการทำงาน ด้วยการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจนั้น อาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ ในการบริหารแก้ไขปัญหาในการบริหารองค์กร ตลอดจนมีสิทธิและโอกาสในการเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา โดยลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบ ต่องานและหน้าที่เป็นสิ่งที่ทุกคนร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

Albert Humphrey อัลเบิร์ต ฮัมฟรี (อ้างถึงใน เอกวินิต พรหมรักษา, 2555, หน้า 1) ผู้คิดค้น SWOT ได้ชื่อว่าเป็นผู้เริ่มแนวคิดโดยนำเทคนิคมาแสดงในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัย สแตนฟอร์ดสำหรับหลักการสำคัญของ SWOT ก็คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ

1. สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอกตั้งนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจนและวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรและจุดแข็ง จุดอ่อนและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กร มีอยู่ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

2. องค์ประกอบของ SWOT S ย่อมาจาก Strengths หมายถึงการวิเคราะห์ จุดเด่นหรือจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ เป็นข้อดีที่เกิดจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์ จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด W ย่อมาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนหรือ ข้อเสียเปรียบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น O ย่อมาจาก Opportunities หมายถึง โอกาสการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรคำว่า โอกาสนี้แตกต่างจากจุดแข็ง (W) เนื่องจากโอกาส (O) เป็นผลที่เกิดจากสภาพภายนอกแต่จุดแข็ง (W) เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เช่น การเมืองการ

ปกครองกฎหมายราคาน้ำมันค่าเงินบาทคู่แข่งเป็นต้น T ย่อมาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัดซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาส (O) กลับกลายเป็นอุปสรรค (T) ได้ เช่น ค่าเงินบาทคู่แข่ง เป็นต้น

ข้อดีและข้อจำกัดของ SWOT analysis

ข้อดีของการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

1. ใช้ประเมินสถานะแวดล้อมและสภาพขององค์กรโดยเน้นศักยภาพและความพร้อมที่องค์กรมีอยู่และพยายามหลีกเลี่ยงภัยคุกคามหรือความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งแก้ไขจุดอ่อนขององค์กรด้วยเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้เพิ่มมากขึ้น
2. นำไปใช้ปรับปรุงแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดทำแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานให้มีโอกาสสร้างความสำเร็จมากขึ้น
3. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการทำงานความก้าวหน้าและขีดจำกัดด้านบุคลากรงบประมาณและระบบงานเป็นการป้องกันการแทรกแซงการทำงานจากปัจจัยภายนอกได้มากขึ้น

ข้อจำกัดของการวิเคราะห์ SWOT มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. องค์กรต้องกำหนดก่อนว่า ต้องการทำอะไร
2. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต้องกระทำในช่วงเวลาขณะนั้น
3. องค์กรต้องกำหนดปัจจัยหลัก (key success factors) ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ถูกต้อง
4. องค์กรต้องประเมินความสามารถของตนให้ถูกต้อง

ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

สนั่น เถาซารี (2553, หน้า 126-131) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมเหตุปัจจัย ด้วยการระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กร ให้มีน้อยที่สุดได้ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กรโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อ การบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลการดำเนินกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย

1.1 จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเองว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

1.2 จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

กระบวนการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

2.1 โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

2.2 อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรต้องหลีกเลี่ยง หรือไม่ต้องปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบได้

3. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพ แวดล้อม ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์ เช่น นั้นองค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1 สถานการณ์ที่1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (aggressive - strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างปรับใช้และฉกฉวยโอกาสที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2 สถานการณ์ที่2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกในขณะเดียวกันก็มีปัญหาในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (defensive strategy) เพื่อพยายามลด

หรือหลบหลีกอุปสรรค ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรสูญเสียน้อยที่สุด

3.3 สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) หากสถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีจุดอ่อนอยู่หลายอย่าง ดังนั้นทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมฉวยโอกาส ที่เปิดให้

3.4 สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว (diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทนอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ Management (การจัดการ) และ Marketing (การตลาด) การวิเคราะห์นำไปใช้ปรับปรุงแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดทำแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานให้มีโอกาสสร้างความสำเร็จมากขึ้น และสามารถทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการทำงาน ความก้าวหน้าและขีดจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ ป้องกันปัจจัยภายนอก (เอกวินิติ พรหมรักษา, 2555, หน้า 1)

จึงสรุปได้ว่าการวิเคราะห์ SWOT นั้นเหมาะสมกับสถานศึกษาในการนำ SWOT มาใช้เพื่อวิเคราะห์องค์กร และยังมีประโยชน์ทุกองค์กรต้องทำความเข้าใจก่อนว่า การนำมาใช้ มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงไร ทำให้เรารู้จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรแล้วนำจุดอ่อนมาแก้ไขปรับปรุงในการพัฒนาสถานศึกษา องค์กร ให้มีคุณภาพต่อไป

2.2 การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553, หน้า 7) ได้กำหนดว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งได้แก่บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมซึ่งต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนผู้ดูแลเด็กอย่างละไม่น้อยกว่า 1 คนโดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน จึงได้จัดบุคลากรครูให้ครอบคลุมหน้าที่ ลักษณะงาน 4 ฝ่าย ดังต่อไปนี้

- 1) งานวิชาการ มีความรับผิดชอบ การจัดทำหลักสูตร แผนการสอน โครงการ
- 2) งานบุคคลจัด มีความรับผิดชอบ การทำประวัติครู นักเรียน การรับนักเรียน
- 3) งานบริหารทั่วไป มีความรับผิดชอบ กิจกรรมนักเรียน ประชาสัมพันธ์

4) งานงบประมาณ มีความรับผิดชอบ การจัดตั้งสื่อ ธุรการ รับ-จ่ายเงิน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว (2556, หน้า 11) ได้ดำเนินภารกิจด้านสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ จนได้รับความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีอาคารสวยงาม กว้างขวาง สะอาด เป็นสัดส่วน แยกแต่ละห้องชัดเจน ห้องน้ำสะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับเด็ก สนามหญ้า และสนามเด็กเล่นมีคนดูแล ผลจากการดำเนินภารกิจดังกล่าวจึงมีผลทำให้มีนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี

ด้านความร่วมมือในการจัดกิจกรรม จะมีกำลังคนในการช่วยเหลือ การสั่งการได้เร็วอำนวยความสะดวกด้านสถานที่กิจกรรมจึงออกมาได้ดีนับได้ว่ามีความพร้อมด้านกำลังคนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT-Analysis) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวได้กำหนดจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ปีการศึกษา 2557 ดังนี้

จุดแข็ง

บุคลากรมีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการสอนปฐมวัยสามารถทำงานเป็นทีม มีฝ่ายสนับสนุนด้านกำลังคน นักเรียนร่าเริงแจ่มใส มารยาทดี และเรียบร้อย

จุดอ่อน

เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เปิดใหม่ยังไม่เป็นที่รู้จักทางเข้า – ออกไม่สะดวกต่อรถรับส่ง นักเรียนยังแต่งกายไม่สะอาดเรียบร้อยขาดบุคลากรสนับสนุนเช่นธุรการไม่มีรั้วกั้นเป็นสัดส่วนพื้นที่เด็กและพื้นที่บริการบุคลากรครูยังไม่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

โอกาส

รัฐบาลและท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการศึกษาปฐมวัยเทศบาลให้การสนับสนุนในการพัฒนาอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้อำนวยความสะดวกห้องคอมพิวเตอร์สระว่ายน้ำให้เด็กและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเสริมกำลังคนในการจัดงาน/กิจกรรมต่าง ๆ

อุปสรรค

การแข่งขันของศูนย์โรงเรียนมีจำนวนมากชุมชน ผู้ปกครอง ยังไม่ให้ความร่วมมือกับในการพัฒนาเด็กศูนย์พัฒนาเด็กนักเรียนมีพัฒนาการล่าช้า

จึงสรุปได้ว่าในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสำคัญด้านอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมเกิดการพัฒนารับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงมีนักเรียนมาเข้าศูนย์เด็กเพิ่มขึ้นทุกปีและการสนับสนุนด้านกำลังคนในการช่วยกิจกรรมของศูนย์เด็กเป็นอย่างดี ส่วนด้านอื่นๆต้องปรับปรุงทั้งยังขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรอื่นๆ ในการสนับสนุนให้เป็นรูปธรรมในการแก้ปัญหาต่อไป

2.3 แนวทางการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553, หน้า 4-53) เห็นว่ามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปีพ.ศ. 2547 นั้นควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์หรือหนังสือสั่งการต่างๆให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปจึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารงาน

1.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักงานการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามที่ได้สรุปไว้ ดังนี้

จัดเวทีประชาคมในการสำรวจความต้องการในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อทำโครงการและแผนจัดตั้งขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณีไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้างและบริหารจัดการศูนย์ฯแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นจัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนนำผลการประชาคมพิจารณาเสนอ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นจัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียนรายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

1.4 การให้บริการการอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนตั้งนั้นระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุสอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไปดังนี้

1.4.1 ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษาเริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคมและสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไปโดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วันและปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

1) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคมวันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

2) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 1 พฤศจิกายนวันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายนของปีถัดไปหมายเหตุ – หากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการให้เปิดเรียนในวันทำการถัดไปกรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิดภาคเรียนแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ 1.4.1 สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

1.4.2 การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็กได้แก่อาหารกลางวันอาหารว่างเครื่องนอนอาหารเสริม (นม) วัสดุสื่ออุปกรณ์การศึกษาและวัสดุครุภัณฑ์การตรวจสอบสุขภาพเด็กเล็กประจำปีโดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขบริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัยและหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้การเปิดและปิดภาคเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นประกาศ

1.4.3 การให้บริการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปีที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.4 จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญา) เหมาะสมตามวัยศักยภาพของเด็กแต่ละคนตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1.4.5 กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุมสัมมนาฝึกอบรมจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชนหรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วันหากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วันโดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือและต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

1.4.6 ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 1.4.5 ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กหรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตรการจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมหรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

1.5 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วยบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชนและผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา
- 2) ผู้นำทางศาสนา
- 3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) ผู้แทนชุมชน
- 5) ผู้แทนผู้ปกครอง
- 6) ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คนเป็นประธานโดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่งและให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสมให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งยุบเลิกหรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการและแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มีกฎหมายระเบียบหรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและจังหวัดกำหนด

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทาง ดังนี้

2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จ่าย ดังนี้

- ค่าอาหารเสริม (นม)
 - ค่าอาหารกลางวัน
 - ค่าตอบแทนและค่าครองชีพของบุคลากร
 - เงินประกันสังคมของบุคลากร
 - ค่าวัสดุการศึกษา
 - ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล
 - ทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย
- โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- อื่น ๆ โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กระยะ 3 ปีเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาการศึกษาและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น
- จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี
- จัดทำแผนจัดหาพัสดุ
- ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ
- จัดทำสมุดคัมภีร์งบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่าง ๆ เพื่อการรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2.4 การจัดหาสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องวิธีดำเนินการ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนวัสดุอุปกรณ์การเรียนวัสดุพัฒนาเด็กประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้แทนเป็น

ประธานหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษานิเทศก์นักวิชาการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุขและผู้แทนผู้ปกครองในจำนวนที่เหมาะสมเป็นกรรมการ

2) แจงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำรวจความต้องการ ในการใช้สื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยให้คำนึงถึงความปลอดภัย ประโยชน์ประสิทธิภาพสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเล็กแต่ละวัย

3) ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

4) จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

5) ดำเนินการเบิกจ่ายสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่ได้มาให้กับหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบดังต่อไปนี้

1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2543

2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงินการฝากเงินการเก็บ รักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2548)

3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของ สถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2551

4) ระเบียบหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การบริหารงานบุคคล กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

3.1 การสรรหา/เลือกสรรและการปรับสถานภาพ

3.1.1 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็น พนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดคณะกรรมการดำเนินการสรรหา/เลือกสรรและการปรับสถานภาพ ประกอบด้วย

1) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

2) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเป็นกรรมการ

3) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

4) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การศึกษาในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0809.2/10297 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547
- 2) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0809.5/ว 85 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2550
- 3) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/ว 1469 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551

3.1.2 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู:นักเรียน) 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คนโดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน

สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและตำแหน่งอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.3 การปรับสภาพพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด่วนที่สุดที่มท 0893.4/ว 80 ลงวันที่ 10 มกราคม 2550 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/ว 846 ลงวันที่ 22 เมษายน 2551

3.2 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด่วนมากที่สุดที่มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 การกำหนดค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทนสิทธิและสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานท้องถิ่นหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาจ้างและอื่นๆให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างหนังสือกระทรวงมหาดไทยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5 การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงานการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และ
 ฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภท ดังนี้

- 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง
- 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติ
 กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่าย
 โอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่กรมการพัฒนาชุมชนสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและ
 กรมการศาสนา

4.2 การบริหารจัดการ

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษา
 แห่งชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา
 ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษาใน
 ศาสนสถานตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ที่นร 0107/ว 20522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551 ดังนี้

2.1) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 1 ที่มอบ
 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ
 ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 2 และ 3
 ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากรงบประมาณและวิชาการ

จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการจัดตั้งศูนย์พัฒนา
 เด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณและความต้องการของชุมชนให้บริการการอบรมเลี้ยงดู
 การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรม
 เลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย
 อารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนดั่งนี้ระยะเวลา
 การจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุสอดคล้องกับสังคม
 วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษา
 ในระดับที่สูงขึ้นต่อไปงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำไปใช้จ่าย
 ดังนี้ ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวันค่าตอบแทนและค่าครองชีพของบุคลากรเงิน
 ประกันสังคมของบุคลากรและค่าวัสดุการศึกษาบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างการสรรหา/เลือกสรร
 และการปรับสภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็น
 พนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

โดยยึดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตาม สัดส่วน (ครู:นักเรียน) 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน ด้านบริหารจัดการขึ้นอยู่กับความต้องการของชุมชนในการเลือกบริหาร ได้ทั้ง 3 รูปแบบนั้น

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่ง

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือ ปฐมวัยหรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และ

2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของ ท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีโดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงาน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมงานวิชาการและกิจกรรมตาม หลักสูตรงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนงานธุรการการเงินและพัสดุและงานอื่น ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายแผนงานและวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) วางแผนพัฒนาการศึกษาประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และ

สิ่งแวดล้อมงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรงานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนงาน
ธุรการการเงินและพัสดุและงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายแผนงานและวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษาประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเช่นจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ
นวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดผลประเมินผล
- 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้
มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไปและประสานเครือข่ายการพัฒนา
เด็กปฐมวัย
- 7) นิเทศส่งเสริมสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครู
ผู้ดูแลเด็ก
- 8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง
- 9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ครูผู้ดูแลเด็ก

2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

- 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเอกหรือทางอื่นที่ ก.ท.
กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และ
- 2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของ
ท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีโดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน
ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานและ
- 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน
ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย
วิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย

- 3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
6. อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด
- 7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน
- 10) จัดหา/ผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน
- 11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองชุมชน
- 13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน
- 15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน
- 16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ
- 17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

- 1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุ
- 2) ผู้ประกอบอาหาร
- 3) ภารโรง
- 4) ยามรักษาความปลอดภัย

5) พนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดและระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. อธิการ/การเงิน/พัสดุมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ทำหน้าที่ธำรงการการเงินและพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ผู้ประกอบการมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัยตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อยมีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อจัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้สะอาดเป็นระเบียบมีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ภารโรงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ทำความสะอาดรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ยามรักษาความปลอดภัยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินบุคลากรและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนด นโยบายยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน

2) สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากรสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์การพัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู

3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กพ่อแม่ผู้ปกครองเยาวชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5) ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6) กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ
- 2) สำนวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งย้าย/รวมยุบเลิกและดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 3) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบุคลากรสถานที่ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
- 4) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงนาม
- 7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
- 9) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- 10) นิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร บุคคลที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบอาหารภารโรงและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพนั้น

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็กตั้งนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารต้องคำนึงถึงความมั่นคงแข็งแรงถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจการก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อสามารถลดความเสี่ยงจากการเกิด

อุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่

1.1 ที่ตั้ง

1) สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสมและไม่อยู่ในพื้นที่อาจเสี่ยงอันตรายเช่นบริเวณชนถ่ายแก๊สน้ำมันสารเคมีหรือสารพิษจากปฏิกิริยาทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไปจนหากรักษาไม่สำเร็จได้ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม

2) ไม่ควรอยู่ใกล้ถนนหรือใกล้ทางรถไฟโดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่งหากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตรและมีรั้วป้องกันอันตราย

3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัยและเป็นพื้นที่ ที่น้ำท่วมไม่ถึง

1.2 จำนวนชั้นของอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียวหากเป็นอาคาร 2 ชั้นต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุอัคคีภัยและอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้นและความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

1.3 ทางเข้า-ออกตัวอาคารมีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวกหากเกิดอุบัติเหตุหรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

1.4 ประตู-หน้าต่างต้องมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพใช้งานได้ดีมีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้องความสูงของขอบหน้าต่างควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นและหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตรเพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจนไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

1.5 บันไดไม่ลาดหรือชันเกินไปควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตรลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตรลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตรบันไดทุกชั้นตอนมีลูกกรงและราวบันไดมีขนาดเหมาะสมกับมือเด็กและระยะห่างของลูกกรงต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตรทั้งนี้ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรงบันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

1.6 พื้นที่ใช้สอยภายในพื้นที่ใช้สอยต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาดปลอดภัยและเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็กเช่นการเล่นการเรียนรู้การรับประทานอาหารและการนอนโดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหารห้องส้วมและที่พักของเด็กป่วยเฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คนหากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลาและปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.6.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอนต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลักอากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็กมีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คนโดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการดังนี้จัดให้มีการระบายอากาศที่ปิดโปรงไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างไม่จ้าเกินไปอุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาดนำไปปิดฝุ่นตากแดดอย่างน้อย

สัปดาห์ละ 1 ครั้งที่นอนผ้าปูที่นอนหมอนปลอกหมอนผ้าห่มมีสภาพดีและมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งด้วยการซักหรือผึ่งแดดเพื่อลดการแพร่ของเชื้อโรคตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์หรือแมลงต่าง ๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับนอน

1.6.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็กสภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชื้นควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุทำความสะอาดง่ายและอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมोजัดวางสิ่งของเครื่องใช้ เช่น ตุ๊กตาเป็นระเบียบและมีการยึดติดกับผนังหรือพื้นอย่างมั่นคงในกรณีนี้

1.6.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหารต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลักมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเหมาะสมมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็กทั้งนี้ บริเวณห้องอาหารโต๊ะเก้าอี้ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหารต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็กมีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

1.6.4 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัวต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควรมีเครื่องใช้ที่จำเป็นรวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะโดยเน้นเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนี้

1) สถานที่เตรียมปรุงอาหารสะอาดเป็นระเบียบและการขนส่งอาหารที่พร้อมบริโภคต้องมีการปกปิด

2) มีการระบายอากาศดีไม่มีกลิ่นคับหรืออับ

3) มีความปลอดภัยสำหรับเด็กเช่นมีการป้องกันอันตรายที่เกิดกับเด็กได้จากมีดของมีคม ถังแก๊ส เป็นต้น

4) โต๊ะเตรียมปรุงอาหารมีสภาพดีสะอาดสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

5) ภาชนะใส่อาหารทำด้วยวัสดุที่ปลอดภัย เช่น สแตนเลส อลูมิเนียม เมลามีน สีขาวหรือสีอ่อนไม่แตกง่ายหรือมีความคม

6) ที่ล้างภาชนะควรใช้อ่างที่มีก๊อกน้ำหรือท่อระบายน้ำถ้าใช้กะละมังต้องมี 3 ใบวางสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตรและบริเวณที่ล้างจะต้องมีการระบายน้ำได้ดีไม่เฉอะแฉะ

7) ล้างภาชนะอุปกรณ์ด้วยน้ำยาล้างภาชนะและน้ำสะอาดอีก 2 ครั้งหรือล้างด้วยน้ำไหล

8) ภาชนะอุปกรณ์เมื่อล้างเสร็จแล้วต้องคว่ำให้แห้งห้ามเช็ดวางในตะแกรงโปร่งสะอาดสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร

9) เชียงมุดต้องอยู่ในสภาพดีสะอาดแยกใช้ตามประเภทของอาหาร ได้แก่ ผักผลไม้ เนื้อสัตว์สุก เนื้อสัตว์ดิบ มีเขียงแยกใช้ตามประเภทอาหารอย่างน้อย 3 อันและควรทำความสะอาดทันทีเมื่อใช้เสร็จ

1.6.5 ห้องปฐมพยาบาลต้องแยกเป็นสัดส่วนมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลตู้ยาเครื่องกัณฑ์ที่จำเป็นและขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็กหรือผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กตลอดเวลากรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.6.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็กต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดเด็กและมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควรอย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟันในขนาดระดับความสูง

1.6.7 ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 12 คนโดยส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็กมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่ายห้องมีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวกพื้นไม่ลื่นหากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจและมีส่วนสูงที่สามารถเห็นเด็กได้จากภายนอกหากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคารจะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคนกรณีไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็กแยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

1.6.8 ห้องอเนกประสงค์สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็กการรับประทานอาหารหรือการนอนคำนึงถึงความสะดวกและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคาหากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้นควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคาโดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตรแต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.00 เมตรอาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.6.9 การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิดและนำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติสม่ำเสมอทั่วทั้งห้องเอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตาไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมงเพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอโมนการเติบโตของเด็ก

1) เสียง เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไปอาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม

2) การถ่ายเทอากาศควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวกโดยมีพื้นที่ของหน้าต่างประตูและช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้องกรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น เขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้วควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็กและควรมีทางเข้า-ออกไม่น้อยกว่า 2 ทางกรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะและควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง หรือ เสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศและการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้งต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้งเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางต่อจำนวนเด็ก 1 คนโดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีจำนวนเพียงพอกับเด็กในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้งเป็นการเฉพาะหรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทนโดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัดหรือในสวนสาธารณะในกรณีที่น่าเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นสำคัญโดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมงในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตรขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตรกรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไปควรมีลูกกรงกันเพื่อความปลอดภัยของเด็กนอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทนแข็งแรงและสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3. ด้านความปลอดภัย

3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยหรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

3.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่องต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตรและยังดับเพลิงติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถังไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร

3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตรถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิดครอบเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

3.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุแตกหักง่ายหรือแหลมคมหากเป็นไม้ต้องไม่มีเสี้ยนไม้หรือเหลี่ยมคม

3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้อยู่ในที่สูงสะดวกต่อการหยิบใช้และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

3.1.6 จัดให้มีวัสดุกันลื่นในบริเวณ ห้องน้ำ-ห้องส้วม ที่มีลักษณะลื่นและเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาด ไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็กวัสดุกันลื่นที่ใช้ในห้องน้ำ-ห้องส้วมต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ

3.1.7 ไม่มีหลุมหรือบ่อน้ำที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคารรวมทั้ง ไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

3.1.8 มีระบบการล็อกประตูในการเข้า-ออกนอกบริเวณอาคารสำหรับเจ้าหน้าที่เปิด-ปิดได้ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตูสำหรับห้องครัวและที่ประกอบอาหารควรมีประตูเปิด-ปิดที่ปลอดภัยเด็กเข้าไปไม่ได้

3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

3.1.10 มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรงมั่นคงมีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็กสำหรับสิ่งของเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัยไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

3.2.2 บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นการป้องกันอุบัติภัยและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3.2.3 มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ เช่นสถานีดำรวจหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโรงพยาบาลไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงทีกรณีเกิดเหตุการณ์คับขันหรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กและควรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับปฐมพยาบาลประจำไว้

3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก

3.2.5 มีมาตรการในการรับ-ส่งเด็กอย่างเป็นระบบ

3.2.6 มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือ

จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานที่ 3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคารสถานที่และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารต้องคำนึงถึงความมั่นคงแข็งแรงถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็กเล็กตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจไว้วางใจในการก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกายอารมณ์-จิตใจสังคมและสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็กโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา)

2) เพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัยโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

4) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชนสังคมในท้องถิ่น

5) เพื่อส่งเสริมความรักเอื้ออาทรของสถาบันครอบครัวชุมชนและสังคมท้องถิ่น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันดังต่อไปนี้

1) ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปีหมายถึงอายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2) หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพโดยกำหนดหลักการ ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
- 2.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชนสังคมและวัฒนธรรมไทย
- 2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
- 2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
- 2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

1. การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาขึ้นมาจากการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นโดยการศึกษาเอกสารท้องถิ่นและงานวิจัยมาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

การจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักการ



การจัดการศึกษาปฐมวัยอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับผู้ใกล้ชิด (หัวหน้าศูนย์/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ปกครอง/ชุมชน)				
ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน	เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงวิถีชีวิตของเด็ก	กิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น	มีชีวิตประจำวันที่มีคุณภาพ	ร่วมมือกันระหว่างครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษา

จุดหมาย



เด็กมีพัฒนาการโดยองค์รวมตามศักยภาพและมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สาระการเรียนรู้



ประสบการณ์สำคัญ <ul style="list-style-type: none"> - ด้านร่างกาย - ด้านอารมณ์จิตใจ - ด้านสังคม - ด้านสติปัญญา 	↔	สาระที่ควรเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> - เรื่องราวเกี่ยวกับเด็ก - เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งแวดล้อมเด็ก - ธรรมชาติรอบตัว - สิ่งต่างๆรอบตัวเด็ก - วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น - ฯลฯ
--	---	--

แผนภูมิ ที่ 2-1

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3-5 ปี

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี
- 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 3) มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข
- 4) มีคุณธรรมจริยธรรม
- 5) ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะดนตรีการเคลื่อนไหวและรักการออกกำลังกาย
- 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 7) รักธรรมชาติสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย

- 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
- 9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
- 10) มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 3 ปี

1) พัฒนาการด้านร่างกาย

- กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้
- รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
- เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้
- เขียนรูปวงกลมตามแบบได้

2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
- ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม
- กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

3) พัฒนาการด้านสังคม

- รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
- ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคนต่างเล่น)
- รู้จักรอคอย

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- สำรวจสิ่งต่างๆที่เหมือนกันและต่างกันได้
- บอกชื่อของตนเองได้
- ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
- สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้น ๆ ได้
- สนใจนิทานและเรื่องราวต่าง ๆ
- ร้องเพลงท่องคำกลอนคำคล้องจองและแสดงท่าทางเลียนแบบได้
- รู้จักใช้คำถามอะไร
- สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ
- อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 4 ปี

1) พัฒนาการด้านร่างกาย

- กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้
- รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
- เดินขึ้นลงบันไดสลับเท้าได้
- เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
- กระทบกระเด้งไม่ชอบอยู่เฉย

2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
- เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
- ชอบท้าทายผู้ใหญ่
- ต้องการให้มีคนฟังคนสนใจ

3) พัฒนาการด้านสังคม

- แต่งตัวได้ด้วยตนเองไปห้องส้วมได้เอง
- เล่นร่วมกับคนอื่นได้
- รอคอยตามลำดับก่อน-หลัง
- แบ่งของให้คนอื่น
- เก็บของเล่นเข้าที่ได้

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
- บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ
- สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
- สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างสร้างสรรค์โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น
- รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 5 ปี

1) พัฒนาการด้านร่างกาย

- สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นคง

2) พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ

- แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
- ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
- ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

3) พัฒนาการด้านสังคม

- ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- มีมารยาทในสังคมที่งดงามมีจิตอาสา

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

- สามารถคิดวิเคราะห์สิ่งเคราะห์เป็นและสร้างสรรค์งานตามศักยภาพ

การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 3-5 ปี

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นทำกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเกิด

ความรู้ทักษะคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

1. หลักการจัดประสบการณ์

- 1) จัดประสบการณ์ผ่านการเล่นและทำกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมและอย่างต่อเนื่อง
- 2) เน้นเด็กเป็นสำคัญสนองความต้องการความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
- 3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
- 4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
- 5) ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2. แนวทางการจัดประสบการณ์ดังนี้

- 1) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและระดับพัฒนาการเพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 2) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5
- 3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ
- 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในบริบทของชุมชนนั้น ๆ
- 7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 8) จัดประสบการณ์ให้เด็กที่มีการวางแผนล่วงหน้าและแผนที่เกิดจากสภาพจริง
- 9) นำชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์
- 10) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลของเด็กเป็นรายบุคคลใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน
3. ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์
4. ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล
6. ด้านการนิเทศการศึกษา
7. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
8. ด้านโภชนาการ

9. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ /โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียน)

10. ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านหลักสูตร

หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ

1. ระดับอายุ 2 ปี

2. ระดับอายุ 3-5 ปี

โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก และครอบครัวสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์สาระการเรียนรู้รายปีการจัดประสบการณ์การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การประเมินพัฒนาการสื่อและแหล่งเรียนรู้รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3) การประเมินเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็นการประเมิน ก่อนนำหลักสูตรไปใช้เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรองค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้วโดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบ หลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุ เพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัวสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์)

2) โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย

2.1) สาระการเรียนรู้รายปี

2.2) ระยะเวลาเรียน

3) การจัดประสบการณ์

4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้

6) การประเมินพัฒนาการเด็ก

7) การบริหารจัดการหลักสูตร

8) อื่นๆ

2. ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2-5 ปีสามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไรเมื่อใดและอย่างไร โดยมีหลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

2.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก และยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

วัย 2 ปีมีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 5 นาที

วัย 3 ปีมีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 8 นาที

วัย 4 ปีมีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที

วัย 5 ปีมีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที

2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกิน 20 นาที

3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุมการเล่นกลางแจ้งๆ ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

4) กิจกรรมที่มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้องกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กกิจกรรมที่เป็นรายบุคคลกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่มและกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภททั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนักเพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี

1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหวและความคล่องแคล่วในการใช้วัยะต่าง ๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้งเล่นเครื่องเล่นสนามเคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี ฯลฯ

2) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็กเพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตาจึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัสเล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกายหยิบจับช้อนส้อมใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

3) การพัฒนาอารมณ์จิตใจและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกมีวินัยในตนเองรับผิดชอบซื่อสัตย์ประหยัดเมตตา กรุณาเอื้อเฟื้อแบ่งปันมีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือจึงควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือกได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4) การพัฒนาสังคมนิสัยเพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดีแสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวันมีนิสัยรักการทำงานรู้จัก

ระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่นจึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อน นอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกา ข้อตกลงของส่วนรวมเก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

5) การพัฒนาการคิดเพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอดสังเกตจำแนกเปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่เรียงลำดับเหตุการณ์แก้ปัญหาจึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็กค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทดลองศึกษานอกสถานที่ ประกอบอาหารหรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลายฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

6) การพัฒนาภาษาเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสารถ่ายทอดความรู้สึกความนึกคิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กมีประสบการณ์จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่านและบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวโดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการให้ประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็กเล่นบทบาทสมมุติในมุมเล่นต่าง ๆ เล่นน้ำ เล่นทรายเล่นก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่าง ๆ ฯลฯ

3. ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์ในระดับเด็กเล็กนั้นไม่สอนเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้น การจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาครบทุกด้านบรรลุจุดหมายตามหลักสูตรนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 จุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

1) เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

2) เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดกิจกรรมมาประจำวันให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนด

3.2 การทำแผนการจัดประสบการณ์

การจัดแผนการจัดประสบการณ์ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรผู้สอนควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง/ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียดจนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้

มีความเข้าใจยิ่งขึ้นเช่นคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยข้อมูลพัฒนาการเด็กพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542

2) วิเคราะห์หลักสูตรปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (จุดหมาย) ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2-5 ปีผู้สอนต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2-5 ปีเพื่อนำไปพิจารณาสาระ การเรียนรู้

3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรปฐมวัยส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ 2 ส่วนคือส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญและส่วนที่เป็นสาระที่ควรเรียนรู้โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

4) กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลายรวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมที่ผู้สอนต้องใช้สอดแทรกลงในการจัดประสบการณ์สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัยคือหน่วยการจัดประสบการณ์ผู้สอนสามารถกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์เป็นรายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยการจัดประสบการณ์ตามความสนใจของเด็กโดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษาตัวเด็กสภาพแวดล้อมสังคมวัฒนธรรมประกอบทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

5) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบการบูรณาการร่วมกับสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่นสำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วยผู้สอนต้องกำหนดหัวข้อเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กการกำหนดหัวข้อเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี

5.1) เด็กเป็นผู้กำหนด

5.2) ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

5.3) ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

6) เขียนแผนการจัดประสบการณ์ผู้สอนควรพิจารณาเขียนแผนการจัดประสบการณ์ที่ผู้สอนนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

6.1) นำหน่วยการจัดประสบการณ์มากำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้

6.2) สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็กผู้สอนจะสนทนากับเด็กเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใดเด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติมและผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหรือหัวเรื่องนั้น ๆ

6.3) เขียนแผนการจัดประสบการณ์

เมื่อได้ขอบข่ายสาระที่เด็กต้องการรู้และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่มแล้วผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละกลุ่มอายุที่ผู้สอนรับผิดชอบประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดสื่อกิจกรรมและการประเมิน

4. ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้

สื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียนการสอนสื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็กทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ช่วยให้เด็กได้รับ

ประสบการณ์ตรงทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่ายเรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็วเพลิดเพลินเกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง

แนวทางการดำเนินการใช้สื่อ

- ใช้สื่อที่เป็นของจริงสื่อธรรมชาติและสื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ใช้สื่อจากแหล่งการเรียนรู้ที่อยู่อย่างหลากหลายทั้งที่บ้านศูนย์ฯชุมชน
- ใช้สื่อที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อตัวเด็ก
- ใช้สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ให้ครบทุกด้านทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์
- จิตใจสังคมและสติปัญญาโดยบูรณาการผ่านการเล่นและเน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการกระทำโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า

- ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัดประสบการณ์

- บูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้สู่แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น
- เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่นซีดีรอมวีดิทัศน์
- เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กโดยร่วมจัดหาสื่อ

5. ด้านการวัดผลและประเมินผล

ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลส่งเสริมความสามารถ ให้ประเมินผลอย่างถูกต้องจัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดปรับปรุง การสร้างเครื่องมือวัดผลให้

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 2-5 ปีเป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาของเด็กโดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวันทั้งนี้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงวางแผน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรการประเมิน พัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้

- 1) ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
- 2) ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
- 3) สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
- 4) ประเมินอย่างเป็นระบบมีการวางแผนเลือกใช้เครื่องมือและจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 5) ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับเด็กรวมทั้งใช้แหล่งข้อมูล

หลายๆด้านไม่ควรใช้วิธีการทดสอบสำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 2-5 ปี ได้แก่การสังเกตการบันทึกพฤติกรรมสารสนเทศการสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานเด็กที่เก็บ อย่างมีระบบ

6. ด้านการนิเทศการศึกษาการนิเทศการศึกษา

เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการเพื่อให้การ ดำเนินงานต่างๆภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการใช้วิธีการนิเทศสามารถ ทำได้หลากหลายทั้งนี้ต้องปฏิเสธสม่ำเสมอและเป็นระบบ

7. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือสังคมคาดหวังซึ่งดำเนินการโดยครูผู้ดูแลเด็กหรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้เรียนโดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

8. ด้านโภชนาการ

การดำเนินงานโภชนาการใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัยซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วนคือการจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็กเพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดีมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่รวมทั้งน้ำดื่มสะอาดและสารอาหารที่จำเป็น ดังนี้

8.1 อาหารหลัก 5 หมู่ประเทศไทยแบ่งอาหารชนิดต่าง ๆ ที่รับประทานเป็น 5 หมู่เพื่อเป็นแนวทางง่าย ๆ ที่ใช้แนะนำการรับประทานอาหารว่าควรกินให้ครบ 5 หมู่โดยอาหารในหมู่เดียวกันสามารถกินทดแทนกันได้เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารต่าง ๆ ครบถ้วนและเพียงพอเพื่อการมีภาวะโภชนาการที่ดีอาหาร 5 หมู่ประกอบด้วย

หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์ไขมันและถั่วเมล็ดแห้งอาหารหมู่นี้ให้สารอาหารโปรตีนเป็นส่วนใหญ่รวมทั้งวิตามินและแร่ธาตุซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างเซลล์กล้ามเนื้อเยื่อกระดูกภูมิคุ้มกันต้านทานโรคฮอร์โมนเอนไซม์และใช้เป็นแหล่งพลังงานของร่างกายเมื่อร่างกายได้รับสารอาหารคาร์โบไฮเดรตและไขมันไม่เพียงพอ

หมู่ที่ 2 ข้าวแป้งเผือกมัน และ น้ำตาลอาหารหมู่นี้ให้สารอาหารคาร์โบไฮเดรตเป็นส่วนใหญ่ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้พลังงานแก่ร่างกาย เช่น ทำให้เดินไปไหนมาไหนได้ทำงานได้ถ้ารับประทานอาหารพวกนี้ในปริมาณมากเกินไปเกินความต้องการ ของร่างกายสารอาหารคาร์โบไฮเดรตก็จะถูกเปลี่ยนไปอยู่ในรูปไขมันและสะสมในร่างกาย

หมู่ที่ 3 ผักต่าง ๆ เช่น ผักบุ้ง ตำลึง คื่นช่าย ฟักทอง ถั่วฝักยาว ฯลฯ

หมู่ที่ 4 ผลไม้ต่าง ๆ เช่น กล้วย ส้ม มะละกอ มะม่วง สับปะรด ขนุน ฝรั่ง ลางสาด ฯลฯ ผักและผลไม้เป็นแหล่งของสารอาหาร จำพวกวิตามินและแร่ธาตุ เช่น วิตามินบี 2 วิตามินบี 6 กรดโฟลิกวิตามินซี วิตามินเอ วิตามินอี โปแตสเซียม แมกนีเซียม ทองแดงและแคลเซียมมีหน้าที่หลักในการช่วยให้อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายทำงานได้ตามปกติและชะลอความเสื่อมของร่างกายนอกจากนี้ผักและผลไม้ยังอุดมไปด้วยเส้นใยอาหารและสารพิษเคมีซึ่งอาจช่วยป้องกันโรคมะเร็งบางชนิดได้

หมู่ที่ 5 ไขมันต่าง ๆ เช่น ไขมันจากสัตว์และไขมันจากพืชอาหารหมู่นี้ให้สารอาหารไขมันซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้พลังงานที่ใช้ประจำวันและยังเป็นพลังงานสะสมที่ร่างกายสามารถนำมาใช้เมื่อจำเป็นถ้าเรากินอาหารที่มีสารอาหารไขมันมากเกินไปเกินความต้องการของร่างกายจะถูกเก็บสะสมในรูปไขมันตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกายรวมทั้งเป็นบริเวณหน้าท้องและสะโพก

8.2 เด็กปฐมวัยควรได้ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอทุก 45 นาทีเพื่อให้สมองสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

8.3 การปรุงอาหารต้องใช้เครื่องปรุงที่มีส่วนประกอบของไอโอดีนด้วยทุกครั้ง เช่น เกลือไอโอดีน น้ำปลาไอโอดีน

8.4 ใน 1 สัปดาห์ควรจัดอาหารให้มีธาตุเหล็กประมาณ 1-2 มื้อ

8.5 สารอาหารที่จำเป็นสำหรับเด็กสารอาหารหลักที่เด็กต้องการคือคาร์โบไฮเดรต และไขมันซึ่งเป็นสารอาหารที่ให้พลังงานและโปรตีนเป็นสารอาหารที่ช่วยในการเจริญเติบโตและเสริมสร้างเนื้อเยื่อเราจะได้โปรตีนจากเนื้อสัตว์ต่าง ๆ ไข่นมและถั่วเมล็ดแห้งเด็กเล็กมีความต้องการพลังงานและสารอาหารต่อน้ำหนักตัวมากกว่าผู้ใหญ่หากได้รับพลังงานไม่เพียงพอร่างกายจะนำโปรตีนไปใช้เป็นพลังงาน ทำให้โปรตีนไม่ถูกนำไปใช้ในเรื่องการเจริญเติบโต ทำให้เด็กเตี้ยแคระแกร็น และอาหารสำหรับเด็กควรมีไขมันเป็นส่วนประกอบในปริมาณที่พอเหมาะ เพื่อให้ได้รับกรดไขมันที่จำเป็นนอกจากนี้ยังมีสารอาหารอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของเด็ก ได้แก่

1. แคลเซียม แร่ธาตุที่สำคัญที่ช่วยในการสร้างกระดูกและฟันให้แข็งแรงและยังมีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานของระบบประสาทกล้ามเนื้อรวมทั้งกล้ามเนื้อหัวใจการแข็งตัวของเลือด เมื่อมีบาดแผลวัยเด็กเป็นวัยที่ร่างกายต้องการแคลเซียมมากเนื่องจากมีภาวะสร้างกระดูกมากช่วยให้มีการสะสมแคลเซียมในกระดูกมากขึ้นแหล่งอาหารที่มีแคลเซียมมาก ได้แก่ นม เนยแข็ง ปลาเล็กปลาน้อย ปลากระป๋อง กุ้งฝอย เต้าหู้ ผักใบเขียว

2. ไอโอดีน เป็นแร่ธาตุที่สำคัญเพราะถ้ามีการขาดในหญิงตั้งครรภ์จะทำให้เด็กที่เกิดมามีสติปัญญาด้อยโดยอาหารที่เป็นแหล่งของไอโอดีน ได้แก่ อาหารทะเล คือ ปลา ปู กุ้ง หอย ปลาหมึกและเกลือเสริมไอโอดีนโดยใช้ในการปรุงอาหาร

3. วิตามินเอ มีหน้าที่ในการเสริมสร้างเนื้อเยื่อและระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย แหล่งอาหารของวิตามินเอ ได้แก่ ตับ ผักใบเขียวและผักที่มีสีเหลือง เช่น ผักบุ้ง ตำลึง ฟักทอง แครอท ส่วนในผลไม้ ได้แก่ มะละกอสุก มะม่วงสุก นอกจากสารอาหารต่าง ๆ ที่จำเป็นตามข้างต้นแล้วยังได้รับสารอาหารอื่น ๆ เช่น วิตามิน 1 วิตามิน 2 วิตามินบี 6 วิตามินบี 12 กรดโฟเลทรวมทั้งแร่ธาตุ ฟอสฟอรัสโซเดียม โปแตสเซียม สังกะสี

8.6 การติดตามผลการดำเนินงานโภชนาการ

หลังจากที่ให้คำแนะนำกับพ่อแม่/ผู้ปกครองเด็กและดำเนินการส่งเสริมภาวะโภชนาการ หรือแก้ไขปัญหาแล้วจะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานนั้นเพื่อดูว่าวิธีการส่งเสริมภาวะโภชนาการ หรือแก้ไขปัญหา นั้นได้ผลเป็นอย่างไร

- 1) ในกรณีที่เด็กมีการเจริญเติบโตติดตามโดยชั่งน้ำหนักวัดส่วนสูงตามปกติ
- 2) ในกรณีที่เด็กอยู่ในระดับเสี่ยงต่อการขาดอาหาร (น้ำหนักค่อนข้างน้อยค่อนข้างเตี้ยค่อนข้างผอมหรือเสี่ยงต่อภาวะอ้วน เริ่มอ้วนหรืออ้วน) ให้ติดตามโดยการชั่งน้ำหนักทุกเดือนและวัดส่วนสูงทุก 3 เดือนเมื่อชั่งน้ำหนัก-วัดส่วนสูงแล้วนำน้ำหนักส่วนสูงมาจุดลงในกราฟทั้ง 3 ตัวชี้วัดเพื่อดูว่า - เด็กมีแนวโน้มการเจริญเติบโตเป็นอย่างไร - ภาวะโภชนาการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เด็กอาจมีภาวะโภชนาการเหมือนเดิมแต่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลงให้ดูด้วยว่าเปลี่ยนไปในทิศทางดีขึ้นเท่าเดิมหรือแย่ลง (รายละเอียดดูในหัวข้อแปลผลและแจ้งผล) ในกรณีที่เส้นทางการเจริญเติบโตของเด็กเปลี่ยนแปลงดีขึ้นแสดงว่าการกินอาหารดีแล้วหรือวิธีการแก้ไขปัญหา นั้นดีแล้วให้ทำต่อไปในกรณีที่เส้นการเจริญเติบโตของเด็กไม่เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางแย่ลง

แสดงว่าการกินอาหารของเด็กยังไม่เพียงพอหรือวิธีการแก้ไขนั้นยังไม่ดีต้องปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขใหม่

9. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ /โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียน)

- 1) กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่นวันพ่อวันแม่วันเด็กวันปีใหม่วันสำคัญทางศาสนาฯลฯ
- 2) โครงการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

10. ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยใช้มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน

จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรได้กำหนดแนวทางวิธีการในการส่งเสริมนักเรียน กิจกรรมตามหลักสูตรมีลักษณะตามวัย บูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการใช้สื่อ ให้ครอบคลุมในการประเมินและส่งเสริมตามหลักสูตรปฐมวัย 2546 ทั้งด้านโภชนาการด้านอาหารให้ตีมีคุณภาพ นั้นต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกฝ่าย ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็กที่จะทำให้มีการส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระบวนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กและผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

1. ด้านวิชาการ

1) ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ให้คำแนะนำปรึกษาสนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรมเช่นศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับผู้ปกครองและครู

3) ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชนท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึง

2. ด้านอาคารสถานที่

1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร

2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านงบประมาณ

ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่บุคลากรสื่อวัสดุครุภัณฑ์กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่อาหารเสริมอาหารว่างอุปกรณ์กีฬาและอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ด้านบุคลากร

1) ให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

2) จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง

3) จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง

4) จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

5) จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่าง ๆ

6) จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการนวัตกรรมสื่อการเรียนและผลงานเด็ก

7) ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นนั้น ๆ

8) เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะเช่นตลาดวัดสวนสาธารณะ ฯลฯ

9) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์บุคลากรและ

อื่นๆ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ ชุมชนได้ ดังนี้

1) ด้านอาคารสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชนหรือประชาชนภายในท้องถิ่นในวันสำคัญต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

2) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือประชาชน

3) ด้านวิชาการสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการด้านวิชาการสารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองเยาวชนและชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ

4) ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้บริการแก่ประชาชนหรือชุมชนในท้องถิ่นโดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือครูผู้ดูแลเด็กเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

5) ด้านการให้บริการสาธารณะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนหรือประชาชนได้ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากชุมชน

1) การสนับสนุนวัสดุสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์ต่าง ๆ ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านวัสดุสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น

2) บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ชุมชนสามารถบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3) ให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้านชุมชนหรือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชนสามารถให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยปราชญ์ชาวบ้านถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้มีความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

4) ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนสามารถให้การสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้โดยให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนต่าง ๆ โดยให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริง

5) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสามารถให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จึงสรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลในครอบครัวชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเข้ามีส่วนร่วมเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมกว้างขวางเป็นพื้นฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอระดับจังหวัดระดับภาคโดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก
- 3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทางปฏิบัติงาน

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) จัดทำแผนงานปฏิทินงานแนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
- 3) ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ
- 4) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
- 6) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

หมายเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับรูปแบบและกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือได้ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น

การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษาปฐมวัยมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพทั้งด้านวิชาการงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- 2) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย
- 3) ประเมินผลการพัฒนา

4) สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่างๆ

ขั้นที่ 1 การวางแผน

- 1) วางแผนงานในการสร้างเครือข่าย
- 2) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- สถานีอนามัย
- โรงพยาบาล
- ศาสนสถาน
- สถาบันการศึกษาต่าง ๆ
- ชมรม/สมาคมต่าง ๆ
- ฯลฯ

3) ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่าย

4) จัดตั้งชมรมคณะกรรมการชมรมคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่จะเป็นทีมงานพร้อมกำหนดภารกิจหน้าที่และกลไกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและกิจกรรมต่าง ๆ โดยทีมงานควร ประกอบด้วย

- ผู้นำเครือข่าย
- หัวหน้าศูนย์ฯ
- ผู้ดูแลเด็กดีเด่น
- ครูผู้ดูแลเด็ก
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- เจ้าหน้าที่จากสถานีอนามัยในพื้นที่
- เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่
- ภูมิปัญญาในพื้นที่
- ฯลฯ
- ผู้นำทางศาสนา

5) วางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆเช่น

- จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก
- ศึกษาดูงาน
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- นิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน

ขั้นที่ 3 ประเมินผลการดำเนินงาน

1) ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายแต่ละทีมงานที่แบ่งภาระงานไว้

2) รวบรวมผลการประเมินปัญหาอุปสรรคแนวทางแก้ไขเพื่อเสนอทีมงานคณะทำงาน

และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย

จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอระดับจังหวัดระดับภาคเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ได้ช่วยเหลือกันในงานด้านวิชาการตลอดจนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบเครือข่ายเกิดการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน

จึงได้สรุปมาตรฐานทั้ง 6 ด้านนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำมาเป็นแนวทางบริหารจัดการที่ดี โดยการปรับใช้ตามมาตรฐานดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ การบริหารด้านบุคลากรในการกำหนดหน้าที่ และลักษณะคุณสมบัติ การบริหารด้านวิชาการ จากหลักสูตรปฐมวัย 2546 การกำหนดอาคาร สถานที่ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับ การสนทนากลุ่ม

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551, หน้า 146) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิสนระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งโต้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถามคำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนคำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551, หน้า 112-113) ให้ความหมายว่าการสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบแสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูล ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (individual interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมออกไปกิริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใดๆที่สงสัยก็ได้มีความหมายสอดคล้อง

สุภางค์ จันทวานิช (2553, หน้า 91) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการสัมภาษณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสัมภาษณ์ทุกรูปแบบ เราต้องทำให้ผู้ที่ให้สัมภาษณ์นั้นพอใจที่จะพูดกับเรา และยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ จึงจะมีทางให้ได้รับข้อมูลอย่างลึกซึ้งได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ มีขั้นตอน คือ มีท่าที่เป็นมิตร เช่น การพูดจาเป็นกันเอง การยิ้ม และการแสดงความเอาใจใส่ในคำพูดของเขาตลอดเวลาที่สำคัญด้วย ไม่แสดงที่ทำดูถูกหรือทำท่าว่าเขาไม่รู้อะไร แล้วจึงอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้เป็นที่เข้าใจในกรณีที่เขาพูดนอกเรื่องบางครั้งควรปล่อยบ้าง มีเซตดับทอย่างกะทันหันจนเกินไป

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดการสนทนากลุ่มได้จากการพูดคุย ให้อยู่ในประเด็นที่ผู้วิจัยสร้างกรอบไว้โดยให้ กลุ่มสนทนาถกเถียงปัญหา เพื่อให้เกิดประเด็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

สุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 344—345) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการใช้เทคนิคการจัดสนทนากลุ่มของ Stewart and Shamdasani (1990) เพื่อให้การดำเนินงานมีขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากแนวคิดทฤษฎีหรือเรื่องที่น่าสนใจโดยนำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปรแล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนานั้นควรมีพอเหมาะหากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อยและหากผู้เข้าร่วมสนทนามีมากเกินไปโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะมีน้อยการเลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้เข้าร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 3 การกำหนดผู้เข้าดำเนินการสนทนา (moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับการสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกันความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดแนวทาง/คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษาคู่มือมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษามีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้าเป็นขั้นตอนช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือกอาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาโดยคำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้เข้าร่วมสนทนาต้องระวังไม่ให้เกิดอคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคุ้นเคยมีการแนะนำตัวการเสนอจุดประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่มการขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงการดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วนควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็นเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอดออกมาเป็นสนทนาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปโดยใช้วิธีการที่หลากหลายแต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำเครื่องหมายในข้อความสำคัญแล้วมีการจัดหมวดหมู่ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเช่น “The Ethnographic” “Hyper Research” หรือ “Nudist” เป็นต้น

ขั้นที่ 8 การจัดทำรายงานผลสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนาที่เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไปศึกษาประเด็นนำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัยแล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่มมีขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือก การจัดกลุ่ม การตั้งกรอบในการสนทนา ประเด็นคำถามเพื่อให้ได้แนวทางแก้ปัญหาแล้วนำมาวิเคราะห์และแปลผลจากข้อมูลดังกล่าว

คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา

1. การจัดการเพื่อเตรียมการทำสนทนากลุ่ม เป็นการเตรียมสถานที่ กำหนดวัน เวลา และจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเทป ม้วนเทป ถ่าน สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนา เป็นต้น

2. การคัดเลือกบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งหน้าที่เท่ากัน หรืออาจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3. จัดกลุ่มสนทนา

ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การถอดเทปออกมาเป็นบทสนทนา ควรถอดเทปออกมาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและต้องไม่ใช่ความคิดของตนเองที่ถือเป็นข้อสรุปลงไปด้วย

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา ถ้าจะให้ดีควรทำการวิเคราะห์ร่วมกันหลาย ๆ คนเพื่อเป็นการอภิปรายร่วมกัน ถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันควรกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ แล้วกลับมาอภิปรายด้วยกันอีก

3. การเขียนรายงานการวิจัยควรเริ่มต้นโดยการเขียนเค้าโครงเรื่องก่อน แล้วเขียนผลการศึกษายกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหัวข้อของแนวคำถามโดยพรรณนาในเชิงอธิบาย

การดำเนินการสนทนา

1. แนะนำตนเองและทีมงาน ประกอบด้วย พิธีกร ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป โดยปกติไม่ควรให้มีผู้สังเกตการณ์ เนื่องจากอาจมีผลต่อการแสดงออก

2. อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการทำสนทนา กลุ่ม วัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. เริ่มเกริ่นนำด้วยคำถามอ่อนเครื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง

4. เมื่อเริ่มคุ้นเคย เริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ทั้งช่วงให้มีการถกประเด็นและโต้แย้งกันพอสมควร

5. สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ควบคุมเกมไม่ให้หยุดนิ่งอย่าซักคนใดคนหนึ่งจนเกินไป คำถามที่ถามไม่ควรถามคนเดียวในขณะเดียวกัน อย่าซักรายตัว

6. ในการนั่งสนทนา พยายามอย่าให้เกิดการข่มทางความคิด หรือชักนำผู้อื่นให้เห็นคล้อยตามกับผู้ที่พูดเก่ง (Dominate) สร้างบรรยากาศให้คนที่ไม่ค่อยพูดให้แสดงความคิดเห็นออกมาให้ได้

7. พิธีกรควรเป็นผู้คุยเก่งซักเก่ง มีพรสวรรค์ในการพูดคุย จังหวะการถามดี ถามซ้ำ ๆ ละเอียดควรมีการพูดแทรกตกอย่างเหมาะสมด้วย

นอกจากนี้ในการดำเนินการสนทนากลุ่มยังมีปัจจัยที่จำเป็น ดังนี้

1. กระดาษสำหรับจัดบันทึกและดินสอ

2. ชาร์จหรือกระดานดำ

3. กรอบการสนทนา
4. รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม
5. ผู้จัดบันทึกการสนทนา
6. เครื่องบันทึกเสียง
7. ป้ายชื่อ
8. การสร้างบรรยากาศให้สดชื่น

ข้อดีของการจัดสนทนากลุ่ม

1. เนื่องจากผู้ที่ศึกษาชุมชนเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนั้น การที่ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจ ผิดต่อประเด็นที่สนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาก็สามารถแก้ไขได้ทันทีเพราะเป็นผู้ที่รู้ถึงความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2. ในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาจะมีลักษณะความเป็นอยู่ใกล้เคียงกันจึงไม่ค่อย รู้สึกขัดเขินหรือมีความยำเกรง

3. ลักษณะการสนทนากลุ่มเป็นการเปิดโอกาสให้มีปฏิริยาโต้ตอบกัน ทำให้ผู้ทำการศึกษา สามารถวิเคราะห์ประเมินปัญหาต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ถ้าหากในประเด็นต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจน เพียงพอก็สามารถซักถามต่อเพื่อหาคำอธิบายได้

4. บรรยากาศในการสนทนากลุ่ม จะลดความกลัวว่าความคิดเห็นของแต่ละคนจะเป็น เป้าหมายในการถูกบันทึกเอาไว้ ทั้งนี้เพราะเป็นการแสดงความคิดเห็นในลักษณะกลุ่มมากกว่า

ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. การจัดสนทนากลุ่มทุกครั้งต้องระวังมิให้เกิดการผูกขาดการสนทนาขึ้นโดยบุคคลใด ในกลุ่มและไปครอบงำผู้ร่วมสนทนาคนอื่น ๆ โดยผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องมีเทคนิคในการที่จะให้ ความสำคัญกับผู้ร่วมสนทนาให้เท่า ๆ กันทุกคน

2. พฤติกรรมหรือความคิดเห็นบางอย่าง ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่ยอมรับของชุมชนอาจจะไม่ได้ รับการเปิดเผยในการจัดสนทนากลุ่มถ้าหากไม่สัมพันธ์ตัวต่อตัวจะได้รับการเปิดเผยมากกว่าผู้ที่ จะทำการสนทนากลุ่มจะต้องคำนึงถึงบุคลากรและกำลังงบประมาณที่มีอยู่ประกอบด้วย เช่น สามารถ พูดภาษาท้องถิ่นได้ เป็นต้น

จากความหมายและคำอธิบายข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการสนทนากลุ่มนั้นควรเป็นผู้ที่พูดและ ฟังภาษาในท้องถิ่นได้ และต้องมีความเหมาะสมกับหัวข้อเรื่องที่ใช้ในการสนทนากลุ่มโดยให้ผู้เข้าร่วม อยู่ร่วมกลุ่มอยู่ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบจากการจัดการสนทนากลุ่มนี้ไม่สามารถใช้กับการศึกษาวิจัยได้ ทุกเรื่องนั้นเป็นข้อจำกัด หากผู้ที่จะนำมาใช้ได้พิจารณาให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่จะ เกิดก่อนที่จะเลือกวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการนี้ก็จะทำให้งานวิจัยที่ออกมามีคุณภาพและน่าเชื่อถือ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือกันตอบและตรวจสอบซึ่งกันและกันตามประเด็นคำถามของผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มนั้น ค่อนข้างเป็นข้อมูลที่มีความตรงน่าเชื่อถือนักวิจัย กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่วิธีหนึ่ง ที่ผู้วิจัยควรนำไปปรับใช้

2.5 สภาพปัญหาในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว (2556, หน้า15-33) ระบุไว้ในด้านที่ 1 การบริหารงานที่ผ่านมาว่า การจัดตั้งได้ผ่านการประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน โดยการย้ายจากสถานที่เดิมซึ่งสถานที่ไม่เหมาะสมทั้งยังเป็นที่สาธารณชนหมู่บ้านจึงได้จัดตั้ง สร้างขึ้นมาใหม่ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงดาวเอง การให้บริการเน้นนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ ระยะเวลาการเรียนรู้ในรอบปี ผู้บริหารไม่อนุญาตให้ปิดภาคเรียน ไม่มีหนังสือคำสั่งที่ชัดเจน ส่งผลกระทบกับบออาหาร อาหารเสริม (นม) ทำให้นักเรียนไม่มามากนักเพราะเด็กรอดูประจำหมู่บ้านมาพร้อมเด็กนักเรียนประถม มัธยมที่ปิดเทอม จึงมีเด็กใกล้พื้นที่ศูนย์เด็กเล็กมาเท่านั้น ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ งานวิชาการ แผนการจัดประสบการณ์ได้เต็มที่ เนื่องจากยังต้องดูแลนักเรียนที่มา การให้บริการอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ทางคณะครูได้ตรวจสอบตลอดจนมีเมนูอาหารประจำเดือน งบวัสดุ สื่ออุปกรณ์การศึกษาได้ล่าช้าเนื่องจากมีวิธีการต้องเข้าระบบประมูล การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ กว่าจะได้สื่อมาใช้เข้าสู่ภาคเรียนที่ 2 เป็นประจำทุกปี การจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะกรรมการยังไม่บทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กอย่างแท้จริง

ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ ทางเทศบาลตำบลเชียงดาวเป็นผู้จัดงบประมาณตลอดจนวิธีการดำเนินการ จัดทำแผน แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบสื่อ วัสดุ โดยจัดให้ครูเสนอความต้องการสื่อ และมีผู้รับผิดชอบเบิกจ่ายสื่อ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ประโยชน์

ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล โดยทางเทศบาลเป็นคนจัดหา เลือกรับ การจัดส่ง ในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ครูที่จบไม่ตรงสายงานอีกทั้งไม่ได้ผ่านการอบรมด้านปฐมวัย จึงส่งผลให้คุณภาพนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ นักเรียนปัจจุบัน 110 คน ต่อครู 6 คนได้ตามสัดส่วน แต่หากมีครูไม่สบาย หรือลา ติดอบรม จึงสร้างความลำบากแก่ครูที่รับหน้าที่ดูแล อีกทั้งเด็กจะต้องเคลื่อนย้ายไปอยู่ห้องอื่น เนื่องจากไม่มีครูว่างสอนหรือแทนได้ ค่าตอบแทนครูได้รับเงินจ้างเหมาบริการซึ่งเทียบเท่ากับภาระงานแล้วน้อยมาก อีกทั้งไม่มีสวัสดิการใด ๆ ลา ขาด ต้องหักเงินรายวัน การพัฒนาครูยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ปีหนึ่งอาจจะได้อบรมไม่เกิน 2 คนและชั่วโมงในการเข้าอบรมไม่เป็นไปตามเกณฑ์ยังถือว่าน้อยมาก

ด้านที่ 4 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเชียงดาวเป็นผู้จัดตั้งเอง โดยได้ผ่านการเห็นชอบหลายฝ่ายและเลือกในการบริหารจัดการรูปแบบที่1 เทศบาลตำบลเชียงดาว บริหารเอง

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

หัวหน้าศูนย์ได้รับการแต่งตั้งและให้ลาออกเมื่อสอบมาเป็นข้าราชการครูต่อมาให้รับหน้าที่รักษาการแทนหัวหน้าศูนย์ซึ่งมีภาระงานสอนเต็มวันแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร เช่นชื่อ เป็นกรรมการส่วนของการศึกษา บางครั้งก็ต้องเข้าไปสำนักงานเพื่อเซ็นเอกสาร ประชุม จึงต้องทิ้งนักเรียนโดยฝากครูท่านอื่น การสอนจึงไม่เป็นไปตามแผน อีกทั้งต้องดูแลครู แม่ครัว แม่บ้าน ตรวจสอบความเสียหายเพื่อรายงานเข้าสำนักงานเทศบาลเพื่อขอรับ และ ขอความช่วยเหลือต่อไป

ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก รักษาการหัวหน้าศูนย์ได้แบ่งหน้าที่เพื่อรับผิดชอบงานต่าง ๆ ร่วมกัน มี 4 ฝ่าย คุณสมบัติเมื่อ 3 ปีก่อนครูไม่มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัย ปัจจุบันได้ครูมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองแต่ยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ภาระงานครมากกว่า แต่ได้เงินเดือนเท่าพนักงานอื่นๆ ครูไม่มีความรู้ ความถนัดด้านธุรการ/การเงิน/พัสดุอย่างแท้จริง จึงอยากได้พนักงานส่วนนี้เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระงานครู

ผู้ประกอบการยังขาด ความรู้ด้านโภชนาการที่ดีควรได้รับการส่งเสริม อบรมโภชนาการด้านอาหารสำหรับเด็ก

แม่บ้าน มีหน้าที่ทำความสะอาดห้องเรียนในตัวอาคารทั้งหมด ตลอดจนดูแลทรัพย์สินของศูนย์เด็กเล็กให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

ยามรักษาความปลอดภัยเดิมจ้างมา แต่ปัจจุบันใช้กล้องวงจรปิดติดรอบอาคารเรียน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายก รองนายก ได้เข้ามาดูแลงานศูนย์เด็กแต่ยังขาดทักษะความรู้ความเข้าใจจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงขาดการประสานงานตลอดจนไม่ได้รับการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง มีแต่เพียงรายงานเข้าไป ไม่มีทิศทางนโยบายในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กชัดเจนให้เป็นรูปธรรม

หัวหน้าส่วน ได้แก่ ปลัด ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ เนื่องจากมีภาระงานด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงไม่ได้เข้ามาดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่ ตลอดจนสนับสนุนเรื่องงบประมาณไม่เป็นไปตามโครงการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการทำเอกสารเบิกจ่าย ยังขาดการประเมิน นิเทศติดตามและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ไม่เข้ามาจับผิดแต่มาเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน ดูแลให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านอาคารสถานที่ นับว่าเป็นจุดแข็งให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว โดยมีพื้นที่กว้างขวาง 12 ไร่ ห่างไกลแหล่งอันตราย มีบรรยากาศดี ห่างไกลถนน แต่จุดเสียคือไม่มีรั้วป้องกันอันตราย มีทางเข้าออกทางเดียว ด้านตัวอาคารเป็นแบบชั้นเดียว มีทางเข้าออกอาคารหลายทาง ประตู-หน้าต่าง พื้นที่ใช้สอย มีห้องเรียนแยกชัดเจน มีห้องครัว ห้องอาหาร ห้องน้ำแยกเป็นสัดส่วน บริเวณเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเท ปลอดภัย ไม่มีเสียงรบกวนที่นอนผ้าปู มีสภาพดี มีการทำความสะอาดทุกสัปดาห์ ไม่มีแมลงรบกวนบริเวณประกอบอาหาร สะอาดปลอดภัย ภาชนะใส่อาหารเป็นสแตนเลส ผ่านการทำความสะอาดอุปกรณ์แยกชัดเจน มีห้องปฐมพยาบาลและอุปกรณ์ มีที่ล้างหน้า ล้างมือและห้องอาบน้ำ ห้องส้วมเหมาะสมกับเด็กอยู่ในอาคาร การกำจัดขยะแม่บ้านได้นำออกมาจากอาคารเพื่อให้เจ้าหน้าที่เก็บไปทิ้ง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร มีแสงสว่างเพียงพอประตู-หน้าต่างเป็นกระจกใส ไม่มีเสียงรบกวนล้อมรอบด้วยทุ่งนา ไร่สวน มีลมพัดผ่านตลอดทั้งวัน ภายนอกอาคาร รั้วไม่มี ทางเข้า-ออก มีทางเดียวมีพื้นที่กลางแจ้งมาก ทั้งสนามเด็กเล่น เครื่องเล่นสนาม

3. ด้านความปลอดภัย ไม่มีที่ติดตั้งเครื่องดับเพลิงเนื่องจากอยู่ใกล้สำนักงานเทศบาลตำบล เชียงดาวมีหน่วยป้องกันภัย มีตู้และห้องเก็บอุปกรณ์ ติดตั้งมุ้งลวด ไม่ได้รับการฝึกซ้อมสำหรับการ ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่มีแผนและแนวทางปฏิบัติกรณีฉุกเฉิน

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นแต่ไม่ได้ทำตามแผน เพราะต้องสอนนักเรียนแบบ เร่งเรียนเช่นคณิตต้อง บวก ลบได้ก่อนขึ้นชั้นประถมปีที่1 อ่านออก เขียนได้ เพราะเด็กต้องเข้าไปสอบ หากเด็กสอบไม่ได้ก็จะโทษครูและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าสอนเด็กไม่เก่งเท่าโรงเรียนเอกชนจึงเป็น ค่านิยมของผู้ปกครอง อีกทั้งรวมถึงครูด้วยในหลายโรงเรียนทั้งที่รู้ว่าการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ไม่นั้นให้เด็ก อ่านออกเขียนได้ ให้สอนตามหลักสูตรโดยผ่านกิจกรรมทั้ง 6 ด้านของแต่ละวัน และกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ผลของการประเมินพัฒนาการของนักเรียนและการประชุมครูยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ประกอบกับผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควรจะเป็น ด้านการเขียนแผนและทำสื่อให้ตรงกับหน่วยการสอน การประเมินหลังการสอนจากการสังเกตเด็ก ที่เป็นชาวเขาไม่ค่อยเข้าใจภาษา ครูได้จัดทำวิจัยชั้นเรียนปีละ 2 เรื่องยังขาดผู้มีความรู้ความเข้าใจ ในการนิเทศ ด้านโภชนาการ ทางศูนย์ได้จัดเลี้ยงอาหารกลางวัน ตามเมนูที่ทางครูได้จัดทำไว้ในแต่ละวัน และมีผลไม้ควบคู่ โดยต้องมีผัก ใช้เกลือผสมไอโอดีน แต่ยังมีเด็กน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์แต่เด็ก มารับประทานอาหารกลางวันในปริมาณที่มาก ส่วนใหญ่ยังมีน้ำหนักน้อยเด็กอยู่หอพัก เด็กไม่ได้ รับประทานอาหารเช้า เด็กมารถเดือนจึงได้นำขนมมาแทนการรับประทานอาหารเช้า จึงทำให้เด็ก มีน้ำหนักน้อย ด้านการพัฒนากิจกรรมผู้เรียนทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

1. ด้านวิชาการขาดการแนะนำเรื่องการสนับสนุนในการทำกิจกรรม ศึกษาแหล่งเรียนรู้
2. ด้านอาคารสถานที่ ได้ปรับปรุงไปบางส่วนจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
3. ด้านงบประมาณ จัดมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ด้านบุคลากร ขาดการชี้แนะจากบุคลากรภายนอกและการอบรม ดูงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ชุมชน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียน จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครองแต่ไม่ได้รับความร่วมมือ ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจ ใส่ใจในตัวเด็กไม่มีการตอบรับมา อีกทั้ง ทำสมุดหาย ฉีกขาด สกปรกทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำป้ายนิเทศให้ความรู้ผู้ปกครอง เปิดโอกาส ได้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ จัดผลงานนักเรียนเข้าร่วมวันสำคัญและประเพณี ท้องถิ่น ศูนย์เด็กเล็กให้บริการชุมชนสนามเป็นที่เล่นบอลตลอดจนซ่อมชบวอนต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กอยู่ไกลจากชุมชนหมู่บ้าน จะมีเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลให้การสนับสนุนในการพัฒนาเด็ก การทำงาน ร่วมกับทุกภาคส่วนยังไม่ชัดเจน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ระดับสูงเข้าร่วมเอง บางครั้งไม่ได้ถ่ายทอดมายัง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มาตรฐานที่ 6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวยังขาดการติดต่อเพื่อเพิ่มเครือข่าย เนื่องจากขาดการประสานงานอีกทั้งขาดบุคลากรในการติดต่อ ไม่ได้จัดทำแผนขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกการจัดตั้งเครือข่ายระดับต่าง ๆ การวางแผน ส่วนใหญ่ครูจะไปเยี่ยมครูด้วยตัวเอง และได้รับความร่วมมือจากสาธารณสุขเทศบาลตำบลเชียงดาวในการเข้าร่วมโครงการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช) ครูส่วนน้อยเข้าร่วมกับชมรม/สมาคมของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากไม่มีเหตุจำเป็นหรือแรงจูงใจในการเข้าร่วมนั้นเองอีกทั้งมองว่าเป็นการเสียเงินโดยใช้เหตุ

จึงสรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ยังประสบปัญหาด้านการบริหาร และต้องหาแนวทางการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้ง 6 ด้าน ตลอดจนให้นักเรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรปฐมวัย 2546 งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นเป็นการแสวงหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนา และการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงเดือน จันตา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านหลวง อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่” พบว่าจากประชากร 200 คนมีข้อเสนอแนะในด้านบุคลากรมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนเด็ก ทำให้ไม่มั่นใจในความปลอดภัย อีกทั้งผู้ดูแลเด็กมีประสบการณ์น้อยมีคุณวุฒิน้อย หรือวุฒิไม่ตรงกับงานต้องการคนในพื้นที่ ในการสื่อสารกับเด็กได้ด้านสภาพแวดล้อมที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งในบริเวณโรงเรียนของประถมครูจะผลักรั้วมาให้ผู้ดูแลเด็กไม่มีโรงอาหารห้องครัวมีสภาพแวดล้อมเสียงดัง ขาดเครื่องเล่นสนาม อาคารเรียนชำรุดทรุดโทรมด้านวิชาการ ยังขาดสื่ออุปกรณ์มีน้อยประกอบกับผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วม กับชุมชนผู้ปกครองยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขาดการประชาสัมพันธ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ร่วมกับชุมชนมีน้อย

สุรีย์วรรณ เกาธรรม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริการทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสุรีย์วรรณ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าผู้ปกครองได้ให้ข้อมูลโรงเรียนมีบริการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ให้การบ้านแก่นักเรียนเป็นประจำ จัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น วันพ่อ แห่งชาติวันแม่แห่งชาติ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมมีครูเวรดูแลความปลอดภัยบริเวณสนามเด็กเล่นอาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยและมีบริการรถรับ – ส่ง ขณะที่ผู้ปกครองบางส่วน ให้ข้อมูลไม่มีบริการแจ้งผลการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกายของนักเรียนพื้นที่สนามเด็กเล่นเพียงพอต่อปริมาณนักเรียนชุมชนสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์จากพื้นที่บริเวณโรงเรียนในการทำกิจกรรมสำหรับข้อเสนอแนะ ควรจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงมีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่และสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติเสื่อ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าที่มีการจัดปัจจัยบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตรและด้านบุคลากร ด้านที่มีการจัดปัจจัยบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความ

ปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรจัดสรรงบประมาณด้านการเตรียมความพร้อมเด็กและวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อใช้ดูแลนักเรียนทางด้านบุคลากรควรส่งเสริมบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้อบรมเชิงปฏิบัติการในการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตัวอย่างควรประสานงานและทำความเข้าใจในกระบวนการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมร่วมกับผู้นำชุมชน

วิทวัส รัชย์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลสวนเด็ก จังหวัดเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่รางวัลโรงเรียนพระราชทาน” พบว่า ในด้านผลการพัฒนาของเด็กยึดแนวทางตามหลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรของโรงเรียนโดยประมวลผลตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ของการศึกษาปฐมวัยครอบคลุมทั้ง 4 ด้านคือด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาด้านการบริหารงานวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์วางแผนและพัฒนาหลักสูตรตลอดจนสาระการเรียนรู้สอดคล้อง กับปรัชญาหลักการและเป้าหมาย ด้านการบริหารจัดการมีการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมายหลักสูตรและนโยบายในการจัดการศึกษาตลอดจนสภาพของท้องถิ่นและสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนจัดให้มีความร่วมมือชุมชนด้านบุคลากรและการบริหารบุคลากรผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่วนคุณลักษณะของครูมีทักษะในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้กับเด็กโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรกำหนดไว้ชัดเจนมีการจัดระบบ นิเทศติดตามประเมินผลเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาพบว่ามีปัญหานักเรียนมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาแตกต่างกัน การแก้ไขปัญหาคือมีการสอนเสริมจัดโครงการแววฉลาดหลังเลิกเรียนครูมีความคิดเห็นในบางเรื่องไม่ตรงกับผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วสันต์ อัครวิริยะกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวคิดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้บริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม” พบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านวิชาการลักษณะที่ชัดเจนและที่เป็นหลักสูตรแฝงมีการจัดกิจกรรมที่เปิดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมให้มากที่สุดโดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ประเภทคือกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันได้กิจกรรมที่แยกกลุ่มตามความเชื่อและกิจกรรมทดแทนในด้านงบประมาณมีแหล่งรายได้จากเงินอุดหนุนของภาครัฐ ค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองและเงินบริจาคมีการจัดการที่โน้มเอียงไปทางหลักการศาสนาอิสลามเป็นหลักด้านการบริหารงานบุคคลมีการใช้หลักความเสมอภาคเปิดกว้างให้ดำรงตำแหน่งในฝ่ายบริหารของโรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เน้นมิติทางศาสนาในด้านการบริหารทั่วไปพัฒนาอาคารสถานที่และสาธารณูปโภคการดูแลสุขภาพอนามัยและโภชนาการการจัดสวัสดิการครูและเจ้าหน้าที่การสร้างความร่วมมือกับชุมชนยังไม่ชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตามแนวทางการหลากหลายทางวัฒนธรรมเนื่องจากการสื่อสารในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายมีความเข้าใจไม่ตรงกันในวัฒนธรรมเดียวกันที่แตกต่างกันทำให้การบริหารจัดการเกิดความลำบากมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาและการจัดการในโรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น จำเป็นให้ความสำคัญในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ ต้องอาศัยหลายปัจจัยร่วมกับหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบในการดูแลหาขาดการดูแลเอาใจใส่ไม่ว่าจะจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ครู ผู้ปกครอง ชุมชนจึงมีส่วนช่วยเกิดการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันเป็นรากฐานสำคัญในพัฒนาชุมชนและการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีร่างกายที่แข็งแรงมีจิตใจที่เข้มแข็งสามารถเรียนรู้กับโลกยุคปัจจุบันได้ดีเพื่อเป็นรากฐานที่มั่นคงให้แก่เด็ก จึงเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เด็กมีคุณภาพทางการศึกษาในอนาคตอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรทางการศึกษาในการดูแลเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่เพื่อศึกษา ปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ และ เพื่อแสวงหา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัย แต่ละข้อ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อแสวงหา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล เชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

ในการการศึกษสภาพปัญหา การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ดำเนินการโดย

1. การสร้างกรอบเนื้อหา โดยศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

2. แหล่งข้อมูล

2.1 เนื้อหา ได้แก่ เอกสาร ตำรา เอกสารราชการ ร่องรอยการบริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1) ครู 4 คน

2) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว 2 คน

3) ผู้ปกครองคณะชั้น 15 คน

3. วิธีการ ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอกสาร ราชการ หาร่องรอยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวตั้งแต่ปี 2555-2557 จากการสังเกตและจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

4. การนำเสนอผล เสนอในรูปแบบตาราง และการพรรณนา

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้

ในการหาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการโดย

1. วิเคราะห์หาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบบ

SWOT Analysis

2. แหล่งข้อมูลได้แก่ข้อมูลจากชั้นที่ 3.1
3. วิธีการ นำแต่ละประเด็นมาวิเคราะห์หาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน
4. การนำเสนอผล จัดหมวดหมู่ของปัญหา และปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อแสวงหา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล เชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ในการแสวงหา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการโดย

1. นำประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นปัญหาพร้อมปัจจัยเงื่อนไขมาตั้งประเด็นสนทนากลุ่ม
2. แหล่งข้อมูล
 - 2.2 เนื้อหา ได้แก่ ประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นปัญหาจากชั้นที่ 3.2
 - 2.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่
 - 1) รองปลัดเทศบาลรักษาการนายกเทศบาลตำบลเชียงดาว
 - 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว
 - 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 4) ประธานสภาเทศบาล
 - 5) ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 - 6) ฝ่ายบริหาร/ผู้แทนโรงพยาบาลเชียงดาว
3. วิธีการ จัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
4. การนำเสนอผล แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ในบทนี้ ผู้วิจัย จำแนกผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไข ที่ส่งต่อการบริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว
จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 สภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว

ขั้นที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

1.1 ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา จำแนกได้เป็น 3 ระยะ
ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 เป็นยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม
(The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม (ภาวนิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542 หน้า 10)
ดังนี้

ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) โดย เฟรดเดอริก เทย์เลอร์
(Frederick Taylor) จุดสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลสูงสุด Taylor สรุปว่า “คนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรแต่สามารถปรับปรุง
เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้” ทฤษฎีต่อมาคือ ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administration
Management) ของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) มีหลักการการบริหาร 7 ประการ ประกอบด้วย
1) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) 2) หลักสายบังคับบัญชา 3) หลักเอกภาพของบังคับ
บัญชา 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล 5. การสื่อสารแนวตั้ง 6. หลักการแบ่งระดับการบังคับ
บัญชาให้น้อยที่สุด และ 7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ
และทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) โดย แมกซ์ เวเบอร์(Max Weber) ได้
กล่าวถึง “หลักการบริหารราชการ” ว่า ประกอบด้วย 1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ 3) การแบ่งงานตามความชำนาญ
การเฉพาะทาง 4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และ 5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1927-1932 เป็นยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ โดย เอลตัน เมโย
(Elton Mayo) และคณะกล่าวว่า “คนงานจะไม่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามที่ได้รับมอบหมาย
เพราะว่านอกเหนือจากการทำงานเพื่อเงินแล้วคนงานยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการ
ตอบสนองอยู่ด้วย” ในขณะที่ แมรี พาร์คเกอร์โฟลเลต (Mary Parker Follette) ได้เสนอ ใช้การ
แก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) Domination คือใช้อำนาจ

อีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ไม่คืน 2) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม และ 3) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ/ชนะ)นอกจากนี้ Follette ให้ข้อเตือนใจว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 –ปัจจุบัน เป็นยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลาย ๆ คน ประกอบด้วย เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือองค์การและเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) โดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) พูดถึง การจัดอันดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) อับราฮัม มาสโลว์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ นับถือและความต้องการ การบรรลุศักยภาพของตนเอง คนมีโอกาพัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดได้จากการทำงานแต่ความต้องการจะตอบสนองตามลำดับขั้น ทฤษฎี X (Theory X) ทฤษฎี Y (Theory Y) โดย แมคกรีกอร์ (Douglas Mc Gregor)ได้เสนอแนวคิดการบริหาร ว่าอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันทฤษฎี X เกิดขึ้นจากข้อสมมติฐาน ที่ว่า 1) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและ 5) คนมักโง่และหลอกล่างผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการเป็นต้น ส่วน ทฤษฎี Y เกิดขึ้นจากข้อสมมติฐาน ที่ว่า 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบขยัน 2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้ 3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้นต้องให้เกียรติ ซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกันทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระทฤษฎี Z (Z Theory) โดย วิลเลียม อูชิ (William G. Ouchi) แนวความคิดสำคัญคือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การสรุปเพื่อออมขอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและ 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากองค์ความรู้ข้างต้น จึงสรุปเพื่อการนำไปใช้ได้ว่า ในการบริหารการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนเป็นหลัก ไม่มีทฤษฎีใดที่ดีที่สุด และต้องเลือกมาใช้ให้ถูกกับสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะยุคใหม่ที่สุด ที่ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แต่ละขั้น ทฤษฎี X สามารถนำไปใช้กับคนประเภทไม่ยอมรับภาวะเปียบ ชอบต่อต้านองค์กรไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ส่วนทฤษฎี Y นั้นใช้

การกระตุ้นให้รางวัลในการเสริมแรง ทุกองค์กรย่อมมีคนหลากหลายประเภท จึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารจะนำทฤษฎีใดมาปรับใช้มากกว่า

ตาราง 4-1 ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี 3 ยุค

ทฤษฎี ยุค	นักทฤษฎีที่ สำคัญ	หลักการสำคัญของทฤษฎี
ดั้งเดิม	Federick Taylor	แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือจัดการบริหารธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด คนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้
	Henri Fayol	หลักการงานเฉพาะทาง (Specialization) หลักสายบังคับบัญชา หลักเอกภาพของบังคับบัญชา หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล การสื่อสารแนวตั้ง หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด และหลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชา
มนุษย์สัมพันธ์	Elton Mayo	เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะจิตใจและร่างกายของคนทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อผลผลิตและคุณภาพการผลิต
ทฤษฎี การ บริหาร	Chester I. Barnard	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือองค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กร ต้องสมดุลกัน
	Abraham H. Maslow	คนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น
	Mc Gregor	ทฤษฎี X คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ ทฤษฎี Y จะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ชยัน ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะส่งเสริม
William Ouchi	ทฤษฎี Z เอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าด้วยกัน แนวความคิด ก็คือองค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมาย	

ขั้นที่ 2 แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 แนวคิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงาน สายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปีเพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานครอบคลุมลักษณะงานต่อไปนี้

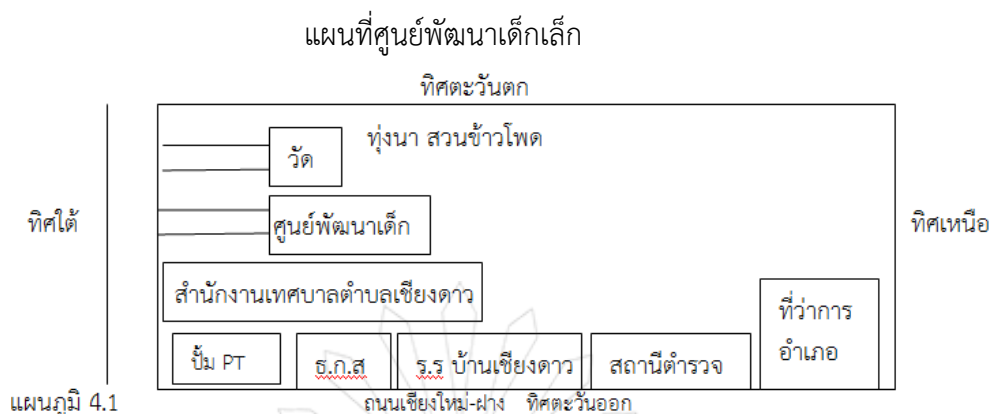
1. งานบุคลากรและการบริหารจัดการ
2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
3. งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
4. งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน
5. งานธุรการการเงินและพัสดุ

สอดคล้องตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2553 ที่แบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ขั้นที่ 3 ข้อมูลสภาพบริบทของพื้นที่ศึกษา

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ริเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2553 จากความเห็นร่วมกันของผู้บริหารท้องถิ่นร่วมกับหัวหน้าฝ่ายว่าควรให้จัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว เป็นของเทศบาลเอง ขึ้น โดยงบประมาณจาก ฎั้เงิน ก.ส.ท. จำนวน 7,869,000.00 บาท สร้างบนพื้นที่ 12 ไร่ เป็นพื้นที่ดินของ เทศบาลตำบลเชียงดาว เป็นอาคารเรียนชั้นเดียว มีพื้นที่ใช้สอย กว้าง 14 เมตร ยาว 56 เมตร รวม 728 ตารางเมตร แยกเป็น ห้องเรียน จำนวน 4 ห้อง ห้องปฐมพยาบาล จำนวน 1 ห้อง ห้องน้ำ จำนวน 2 ห้อง พื้นที่ลานเอนกประสงค์ ภายในอาคาร 46 ตารางเมตร พื้นที่ห้องโถงและทางเดิน 94.15 ตารางเมตร และได้ เปิดทำการสอนตั้งแต่วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ.2554 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เปิดสอนชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นอนุบาล 3 โดยไม่มีปิดภาคเรียน



การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวได้ให้การศึกษาอบรมเลี้ยงดูแก่เด็กปฐมวัย อายุระหว่าง 3-5 ปี โดยแบ่งระดับชั้น ออกเป็น

ระดับอนุบาล 1 รับเด็กอายุ 3-4 ปี

ระดับอนุบาล 2 รับเด็กอายุ 4-5 ปี

ระดับอนุบาล 3 รับเด็กอายุ 5-6 ปี

เป้าหมายหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว คือเปิดทำการสอนเพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองและมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมการพัฒนาร่างกายทั้ง 4 ด้านตามหลักสูตรปฐมวัย พ.ศ. 2546 โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กิจกรรมผ่านการเล่น เรียนรู้อย่างมีความสุข

2) ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเชียงดาวมีพื้นที่ทั้งหมด 3.5 ตารางกิโลเมตรหรือ 2,187.5 ไร่ มีประชากรรวม 4,259 คน จำแนกเป็นชาย 2,029 คน หญิง 2,230 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม เช่น การทำนาทำสวนทำไร่ อาชีพรองลงมา ได้แก่ การค้าขาย รับจ้าง ในภาคบริการทั่วไปและรับราชการ โดยรายได้ของประชาชนในเขตเทศบาล จากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ปีพ.ศ.2556 มีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 23,000 บาท/ต่อปีต่อคน นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 94 ศาสนาคริสต์ร้อยละ 4 และนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 2 ประเพณีท้องถิ่นเป็นที่ รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว, 2555 หน้า, 3)

3) การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 โดยใช้ รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้จากนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังได้จัดสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง

ในการดำเนินการตามมาตรฐานทั้ง 6 ด้าน ศูนย์เด็กเล็กแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบเรื่องแผนการจัดประสบการณ์ และโครงการฝ่ายทั่วไปรับผิดชอบเรื่องอาคาร กิจกรรมต่าง ๆ ฝ่ายการเงิน วัสดุรับผิดชอบบัญชีรับ-จ่ายที่เป็นเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝ่ายบุคคลรับผิดชอบเรื่องใบ ลา ขาด ป่วย สถิตินักเรียน

ในการบริหารงาน ครูไม่ได้เข้ามามีบทบาทเนื่องจากมีผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ เช่น ด้านงบประมาณ ต้องเป็นกองการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและจัดสรรงบต่าง ๆ ให้ โดยมีการแต่งตั้งกรรมการตรวจรับต้องเป็นราชการเท่านั้น ด้านบุคคล จะมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดำเนินการและผู้บริหารเป็นฝ่ายคัดเลือกเอง ตลอดจนสื่อการสอน ครูมีบทบาทในการเลือกแต่ไม่มีส่วนในการเลือกร้าน ทำให้บางครั้งได้สื่อมาไม่เป็นไปตามความต้องการของครู ส่วนการบริหารจัดการ จะมีฝ่ายหัวหน้าส่วนกองการศึกษาและผู้บริหารการเมืองท้องถิ่น รับผิดชอบ แต่ขาดการวางแผนการทำงาน เช่น กำหนดการต่าง ๆ ถูกเลื่อนออกไปบ้าง หรือทำงานแบบเร่งด่วน จนครูไม่มีเวลาเตรียมตัว หรือแจ้งผู้ปกครองให้ทราบ ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจเหล่านั้นมาจาก ความพร้อมของผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ครูต้องแจ้งผู้ปกครองหลายรอบ ส่งผลถึงการขาดความชัดเจนในด้านการสื่อสาร

สภาพปัญหาและรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวในปีการศึกษา 2555 นั้นผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้ทันเปิดภาคเรียนใหม่ เริ่มแรกนั้นมีนักเรียน 82 มีครู 3 คนแม่บ้าน 1 คนมีนักเรียนในเขตและนอกเขตมาใช้บริการ มีครูจบสาขาอื่น ๆ 2 คน มีเพียง 1 คนที่จบสาขาปฐมวัยตรงสายการสอน ครูที่ไม่จบตรงสายไม่ได้ผ่านการอบรมจะได้ไปอบรมเฉพาะของโรงพยาบาลจัดส่วนใหญ่ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่าย เนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนานักเรียน จะให้ความรู้ เช่น โรคระบาด วิธีป้องกัน เรื่องฟัน ครูที่อยู่ก่อนก็จะไม่ยอมไปเพราะเป็นเนื้อหาที่ไม่ตรงกับความต้องการการมอบหมายงานให้กองการศึกษาเทศบาลตำบลเชียงดาวดูแล แต่ยังขาดการนิเทศ การประชุม การตัดสินใจไม่มีความชัดเจน ในการปฏิบัติ

ปีการศึกษา 2556 นักเรียนได้เพิ่มขึ้นเป็น 95 คน มีครู 5 คน โดยครูเก่าได้ลาออกไปอยู่สำนักงานเทศบาล ทางผู้บริหารจึงได้สรรหาใหม่ จึงได้ครูที่จบสาขาปฐมวัย 2 คน จบสาขาอื่น 3 คน ครูในระยะ 2 ปีแรก มีการเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้การเรียนขาดช่วง ยังขาดการอบรม การศึกษาดูงาน ทำให้ครูขาดทักษะการใช้ประสบการณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารท้องถิ่นคงเป็นชุดเดิมในการบริหารจัดการ หัวหน้าส่วนไม่ค่อยมีบทบาทบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำนาจการตัดสินใจ อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น การประสานงานกันหลายช่วง เกิดความล่าช้าหรือเข้าใจไม่ตรงกัน ผู้บริหารได้กระจายอำนาจให้ผู้บริหารท้องถิ่นท่านอื่นมาดูแลโดยตรง แต่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหลักการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนคอยจับผิดครู เข้ามาตรวจหาข้อบกพร่องและโยนให้เป็นหน้าที่หลักของครูทำ ไม่ได้หาแนวทางแก้ไขปัญหา ที่ครูร้องขอหรือได้นำเสนอไป ส่งผลให้การทำงานของครูรู้สึกกดดัน อึดอัด เกิดความไม่อยากเป็นครูที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีก ขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วงพักว่างก็ไม่ค่อยจะศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือ อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวกับการผลิตสื่อ เพื่อเสริม ทักษะการสอน ให้กับตัวเอง สาเหตุจากเงินเดือนน้อย อีกทั้งครูไม่ได้จบมาเพื่อเป็นครู มาอยู่เพื่อรองานจากสำนักงาน ไม่มีใจรักในวิชาชีพครูตลอดจนเกิดปัญหาเรื่องการเรียนการสอน ในส่วนงบประมาณจัดซื้อสื่อมีความล่าช้า สาเหตุจากการใช้วิธีการประมูลและขั้นตอนการดำเนินงาน ประสานกันหลายฝ่าย จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไปหากองการศึกษา และถึงไปหากองคลัง ทำหน้าที่ประกาศหาคนประมูลเสนอราคา พบว่าย้อนกลับมาที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงไม่มีสื่อใช้ในปีการศึกษานี้ การแต่งตั้งกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้ชุดที่เป็นกรรมการของสำนักงานเทศบาล ทำให้กรรมการไม่มีบทบาทในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปีการศึกษา 2557 นักเรียนได้เพิ่มขึ้นเป็น 112 คน มีครู 6 คน จบตรงสาขาปฐมวัยทั้งหมด โดยผู้บริหารได้สรรหาบุคคลที่จบตรงสาย แต่ไม่ได้จัดสอบโดยอาศัยเป็นบุคคลที่รู้จัก ปัจจัยเงื่อนไขเป็นตำแหน่งครูจ้างเหมา จึงไม่จำเป็นต่อการจัดสอบคัดเลือก ค่าตอบแทนน้อย ไม่ตรงกับวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรเข้าใจในการสอน เอาใจใส่ต่องานร่วมมือกันจัดกิจกรรมได้ดี ตลอดจนใช้เวลาวันหยุดมาทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่ยังขาดการเข้ารับการอบรม ครูที่ได้รับการอบรมเป็นราชการจะมีสิทธิในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ส่วนผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากขาดคุณสมบัติ ดังนั้นการบริหารจัดการโดย ผู้บริหารจากสำนักงานเทศบาล หัวหน้าฝ่าย กอง มีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานรวดเร็ว ผู้บริหารได้เพิ่มแรงจูงใจเปิดสอบภายใน 2 ตำแหน่ง เป็นครูจ้างชั่วคราว มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือนเพิ่มจากเดิม จึงได้สรรหาให้คนเก่าได้รับตำแหน่งก่อน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนงบประมาณกิจกรรมโครงการต่าง ๆ นั้นยังคงต้องใช้เงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บางรายการ ไม่สามารถเบิกได้

ผู้ปกครองที่ส่งนักเรียนเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแบ่งเป็น 2 ลักษณะ บางส่วนที่อาศัยอยู่พื้นที่ห่างไกล อ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ จึงไม่สามารถสอนการบ้านหรืออ่านจดหมายที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งให้ นักเรียนจึงต้องช่วยเหลือตนเอง หรือพึ่งพิงเด็กที่โตกว่า บางวันเด็กไม่ได้รับประทานอาหารเช้า ตื่นไม่ทันรถ หรือไม่ได้แปรงฟัน แต่งตัวไม่เรียบร้อย ผู้ปกครองไม่ได้เตรียมตัวนักเรียนก่อนจะนำเด็กมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กบางส่วนมาอยู่หอพักโดยมีพี่ ญาติ ที่เรียนชั้นโต กว่าดูแล โดยมีผู้ใหญ่ดูแล 2 คนในหอพัก เสียค่าใช้จ่ายเป็นรายปี ปีละ 10,000 บาทขึ้นไป เด็กนักเรียนจึงต้องช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน การดูแลเรื่องความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึง เกิดอุบัติเหตุบ่อย ๆ เนื่องจากอัตราเด็กกับผู้ดูแลไม่สัมพันธ์กัน ขาดการดูแลเอาใจใส่ จากผู้ใหญ่อย่างใกล้ชิด

ภาพที่ 1 การศึกษาบริบทและอาชีพในเขตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ขั้นที่ 4 สภาพปัญหาและรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ช่วงต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง จนถึงปัจจุบัน

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในช่วงแรกของการจัดการศึกษา เช่น ในปี พ.ศ. 2555 ยังไม่เป็นที่รู้จักของผู้ปกครองในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครู – ผู้ปกครอง ผู้บริหาร กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว นักเรียนส่วนมากมาจากนอกเขตบริการของเทศบาลตำบลเชียงดาว ส่วนปริมาณของนักเรียนที่อยู่ในเขตบริการเป็นคนพื้นเมืองมีเป็นส่วนน้อย

แต่ผู้ปกครองที่อยู่ในเขตบริการให้ความสนใจในการดูแลนักเรียนและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมนักเรียนมากกว่า ผู้ปกครองที่อยู่นอกเขตบริการ ซึ่งขาดความสนใจ เข้ามาร่วมในกิจกรรม การเข้าประชุม การดูแลรักษาความสะอาด

ในขณะที่รูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ขาดความชัดเจน การสั่งการไม่เป็นระบบ ไม่มีการประชุม คณะกรรมการยังไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ได้มีบทบาท โดยแท้จริง ผู้บริหารจะแต่งตั้งบุคคลที่เฉพาะเจาะจง ไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน กิจกรรมและมีส่วนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับหนังสือเชิญก็จะมาเป็นแขกร่วมงาน คณะกรรมการส่วนใหญ่ที่แต่งตั้งก็จะเป็นชุดเดียวกับคณะกรรมการทางสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงดาวแต่งตั้ง ครูทำงานไม่ประสานงานกัน ต้องฟังจากผู้บริหารหลายคน ตลอดจนขาดทักษะในการจัดกิจกรรม

ต่อมาปี 2556 ผู้บริหารมีเป้าหมายเพิ่มจำนวนเด็กเข้ามาเรียนให้มากขึ้น จึงได้สร้างแรงจูงใจโดยให้เรียนฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย ให้รับนักเรียนนอกเขต เน้นยอดจำนวนนักเรียนให้มาก ทำให้มีนักเรียนนอกเขตบริการเพิ่มขึ้น ๆ มีกิจกรรมเล่นสระน้ำฟรี เรียนคอมพิวเตอร์ฟรี เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปกครอง ส่งนักเรียนมาเข้าเรียน แต่ยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนเด็กในเขตบริการ แต่กลับมีเด็กนอกเขตที่อยู่บนดอยและเด็กหอพัก เพิ่มมากขึ้นเมื่อศูนย์ฯ จัดกิจกรรม จำนวนผู้ปกครองจึงมาร่วมน้อย

อีกทั้งผู้บริหารยังไม่ค่อยเข้าใจการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กล่าวคือ โครงสร้างการบริหารการมอบหมายงานไม่ชัดเจน การเรียนคอมพิวเตอร์ฟรีและว่ายน้ำฟรีนั้น ผู้บริหารไม่ได้แก้ปัญหาในการช่วยเหลือรองรับกิจกรรมเพิ่ม ในด้านบุคลากร ทำให้ครูหนึ่งคนต้องนำเด็กมาว่ายน้ำ 20 คนซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความลำบากใจ ที่ต้องแบกรับความเสี่ยงสูง อีกทั้งครูบางคนว่ายน้ำไม่เป็น ในการจัดให้เรียนคอมพิวเตอร์ ก็ยังขาดสื่ออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกแก่ครู ทำให้ครูไม่ยอมพาเด็กมาเรียน จึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและยิ่งไปกว่านั้น ครูยังถูกมองว่าไม่ทำตามนโยบาย จึงเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขโดยแท้จริง

ผู้ปกครองไม่ได้ให้ความร่วมมือและสัมพันธ์กับทางศูนย์เด็กเล็กเท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น แม่ทางศูนย์เด็กเล็กฯ มีหนังสือเชิญ หนังสือตอบรับ ตลอดจนอ่าน เขียนในสมุดประจำตัวเด็ก กรอกประวัติเด็ก เขียน ตอบสมุดสื่อสาร เนื่องจากอาจไม่มีเวลา อ่านหรือดูแลเด็ก เพราะต้องห่วงเรื่องทำมาหากิน กอปรกับครูไม่สามารถสื่อสารกับผู้ปกครองโดยตรงได้ เนื่องจากเด็กส่วนใหญ่มาที่บรลรับ - ส่งผู้ปกครองไม่ได้มาส่งเด็ก และไม่สามารถติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยีได้ บางครั้งเมื่อเด็กป่วย แต่ครูไม่สามารถติดต่อผู้ปกครอง จึงต้องหารถนำส่งโรงพยาบาล หรือต้องนำส่งที่บ้านเอง

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร ตั้งแต่ปี 2555 - 2557 ครูอยากให้ผู้บริหารพัฒนาคุณภาพนักเรียนมากกว่า ไม่เน้นจำนวนนักเรียน หากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพแล้วผู้ปกครองจะมีความต้องการ นำนักเรียนเข้ามาเรียนมากขึ้น ยังขาดการดูแลจากผู้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการศึกษา ขาดบุคลากรการศึกษาเข้ามาดูแล ครูขาดการเข้าอบรม เนื่องจากไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนงบประมาณตั้งไว้ ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา ส่วนการจัดกิจกรรมจัดประสบการณ์ให้เด็ก ในระยะ 3 ปีนั้นคณะครูได้จัดกิจกรรม 6 หลัก ตามหลักสูตรปฐมวัยได้ไม่เต็มที่ ตามหลักวิชาการ เนื่องจากต้องเร่งเด็ก ให้เขียน อ่าน ท่องได้ เพื่อให้เด็กที่จบชั้นอนุบาล 3 เข้าไปสอบเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ให้ได้ บุคลากรครู ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับ

วุฒิการศึกษาและภาระงาน ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เพิ่มพูนความรู้ ตลอดการช่วยแก้ปัญหา ยังไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจัง

จึงสรุปได้ว่า มีปัญหาทั้ง 2 มาตรฐานที่ควรได้รับการช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการ และบุคลากร ทั้ง 2 ด้านจึงมีความสำคัญในการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นอยู่กับปัจจัย ที่จะช่วยกันพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ ครูควรได้รับการสนับสนุนศักยภาพที่เหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน เสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูจึงทำให้การบริหารมีคุณภาพมากขึ้น

ตอนที่ 2 ปัจจัยและเงื่อนไขแนวทางการบริหารเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ชั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหา ปัจจัยเงื่อนไขเพื่อหาสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลในส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2555-2557

ตาราง 4 - 2 แสดงจำนวนนักเรียนแต่ละระดับชั้น จำแนกตามประเภท

ปี พ.ศ.		2555			2556			2557		
ระดับชั้น		อ.1	อ.2	อ.3	อ.1	อ.2	อ.3	อ.1	อ.2	อ.3
นักเรียน	ช (คน)	20	15	11	15	20	12	11	19	23
	ญ (คน)	14	15	7	17	18	13	22	21	16
	รวม	34	30	18	32	38	25	33	40	39
ครู	วุฒิ	ป.ตรี เอก ปฐมวัย	ป.ตรี สาขา อื่นๆ	ป. โท	ป.ตรี เอก ปฐม วัย	ป.ตรี สาขา อื่นๆ	ป.โท	ป.ตรี เอก ปฐม วัย	ป.ตรี สาขา อื่นๆ	ป. โท
	ญ (คน)	3	1	-	3	2	-	6	-	-
คะแนนการประเมิน							ปรับ ปรุง	พอใช้	ดี	ดี มาก
ผลของการประเมินภายใน		-	-	-	-	-	-	-	16	12
ผลของการประเมินภายนอก							2	3	3	4

จากข้อมูล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555-2557 มีนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีเนื่องจากเทศบาลตำบล เชียงดาวได้เปิดรับเด็กที่อยู่นอกเขต พื้นที่ห่างไกล อีกทั้งอาคารยังใหม่ สถานที่กว้างขวาง ด้าน สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอก ภายในอาคารมีความเหมาะสมในการที่นำเด็กนักเรียนเข้ามาอยู่และไม่เสีย ค่าใช้จ่ายมาก เมื่อเทียบกับโรงเรียนรัฐและเอกชนบางแห่ง กอปรกับทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกิจกรรม ร่วมกับท้องถิ่นชุมชนจึงเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ผู้คนรู้จักมากขึ้น

ข้อมูลด้านครู จากปี 2555-2556 เทศบาลตำบลเชียงดาวได้รับครูที่จบสาขาอื่น มาสอนทำ ให้เกิดปัญหา อาทิ เช่น ไม่สามารถควบคุมเด็กนักเรียน ตลอดจนเนื้อหาในการสอน ขาดทักษะการจัด กิจกรรมให้เด็กนักเรียน ไม่ได้ผ่านการอบรม บางคนมาทำเพื่อรองาน ไม่ได้ตั้งใจเป็นครู มีผลทำให้ใน ระยะเวลา 2 ปี ได้เปลี่ยนครูไปถึง 3 คน ทำให้การสอนและการทำงานขาดช่วง หากเมื่อเปรียบเทียบกับ อยู่สำนักงานเงินเดือนเท่ากันแต่ภาระงานและความรับผิดชอบมากกว่า

การคัดเลือก เลือกมาจากคนแนะนำ รู้จักกัน ไม่ได้ทำการสอบหรือคัดเลือกแต่อย่างใด ตลอดจนถ้ารับครูที่จบสาขาปฐมวัยมาก็จ้างเป็นรายวัน (จ้างเหมาบริการ) จึงไม่มีใครสนใจมาสอน อีกทั้งยังขาดขวัญ กำลังใจ เพราะเงินเดือนน้อย ไม่มีสวัสดิการ อีกทั้งครูที่บรรจุก็ไม่ได้รับขึ้นเงินเดือน พิเศษ ปีละ 1 ขั้น เรียกว่าขั้นปกติ เนื่องจากมีครูที่บรรจุ 1 คน ไม่เกิน 15 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนครู ที่บรรจุ อีกทั้งมีภาระงานยังต้องรับผิดชอบ ครู ลูกจ้าง และนักเรียน ทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยได้รับการ แต่งตั้งเป็นรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องเป็นคณะกรรมการ ตรวจสอบ เปิดช่อง ลง พื้นที่ ประชุม ประสานงาน และสอนนักเรียนไปด้วย ทำให้ดูแลนักเรียนได้ไม่เต็มที่

ต่อมาปี 2557 ผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงดาวจึงจ้างครูที่จบสาขาปฐมวัย โดยเพิ่ม เงินเดือน ตลอดจนให้เป็นครูจ้างชั่วคราว มีสวัสดิการ มีเงินเดือนเพิ่มขึ้นและมีโอกาส เข้าสอบแข่งขัน บรรจุในส่วนของท้องถิ่น ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคคลมีความพร้อมเพิ่มขึ้น หากจะเพิ่มการ ให้ครูได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน ตามระยะเวลา 20 ชั่วโมงต่อปี/ต่อคน เพื่อนำมาพัฒนานักเรียนใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นต้น

ข้อมูลด้านการประเมินจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปี 2554-2558 รอบ 3 แต่เข้ามาประเมินศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศครั้งแรก ในวันที่ 13- 15 สิงหาคม 2557 ผลการประเมินด้านผู้เรียนได้ ระดับดีมาก 4 ด้าน ระดับดี 1 ด้าน ด้านครู ระดับ ดีมี 1 ด้าน ส่วนด้านบริหารจัดการ ดี 1 ด้าน พอใช้ 3 ด้านต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 ด้าน รวมทั้งหมด 12 ด้าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ให้ คณะกรรมการเข้าประเมินภายในก่อนที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ให้คะแนนตามความเหมาะสมได้ระดับดี 16 ตัวบ่งชี้ ระดับดีเยี่ยม 12 ตัวบ่งชี้ คณะกรรมการค่อนข้างพอใจ ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่การประเมินภายในนั้นครูยังไม่ เข้าใจในการประเมินหรือรูปแบบที่ชัดเจนเนื่องจากไม่มีความชัดเจนว่าให้ใช้เล่มไหน มาตรฐานใด ในการประเมิน จากการที่ครูหัวหน้ากองศึกษาและเจ้าหน้าที่เทศบาลได้เข้าร่วมอบรมเรื่องการ ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีความ ชัดแย้งกันจึงไม่มีความชัดเจนตั้งแต่ระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองในการสั่งการว่าให้ใช้ แบบไหนในการประเมินภายใน จึงได้ข้อสรุปสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน) ของผู้ประเมินให้ใช้มาตรฐาน 23 ด้าน ขั้นพัฒนาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่า จากข้อมูลปัญหาปัจจัยเงื่อนไขด้านครูและการบริหาร ถึงแม้ว่าจะคัดสรร
ด้านบุคคลโดยรับครูที่สาขาปฐมวัยตรงสายงานทุกคนในปี 2557 แต่ก็ยังขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้
เพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบกับมองไม่เห็นหนทาง ในความก้าวหน้าในสายงาน ครูยังมี
ความคิดไปสอบทำงานที่ต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ทั้งยังขาดขวัญ กำลังใจ จากผู้บริหารใน
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน ขาดผู้บริหารในการดูแล รับผิดชอบ ด้านการศึกษาหรือ
มอบหมายงาน ที่ชัดเจน ในการช่วยเหลือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว

ภาพที่ 2 บรรยากาศการจัดกิจกรรมของครูประจำชั้น



ภาพที่ 3 การประเมินภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อแนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว นำเสนอรูปแบบความเรียง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อแนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว นำเสนอรูปแบบความเรียง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT-Analysis) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 – 2557 เพื่อชี้ให้เห็นว่าในระยะ 3 ปีนี้มีจุดไหนที่ควรปรับปรุง และจุดไหนเป็นจุดที่ควรพัฒนาขึ้นมาได้ การกำหนดจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2558 นั้น เพื่อเป็นแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามหากไม่ได้ทำตามแผนที่วางไว้ก็ไม่สามารถบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อเป็นข้อมูลนำไปกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีเงื่อนไขปัจจัยดังนี้

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)

1. ปัจจัย ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ปัจจัยเงื่อนไขของท้องถิ่นให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวคือ จัดการช่วยเหลือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ ปี 2555-2557 โดยกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงดาว ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน เด็กควรจะได้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐาน ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเข้าไปในแผนพัฒนา โดยจัดพนักงานเข้ามาดูแลพัฒนาอาคาร สถานที่ที่มีการแต่งตั้งให้ผู้บริหารเข้ามาดูแล เยี่ยมเยือน ตลอดจนเข้ามาให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นบ่อย ๆ ตามหลักการได้ระบุไว้ชัดเจนในการกำกับดูแล ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารทั่วไปพัฒนาอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค พบว่า การมีการจัดกิจกรรมที่เปิดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมให้มากที่สุดโดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ประเภท คือ กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันได้ กิจกรรมที่แยกกลุ่มตามความเชื่อและกิจกรรมทดแทนในด้านงบประมาณมีแหล่งรายได้จากเงินอุดหนุนของภาครัฐค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองและเงินบริจาค

ปัจจัยเงื่อนไขด้านผู้ปกครอง มีเจตคติที่ดี คือการมองภาพอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัย สะอาด สวยงาม ได้กล่าวถึง เจตคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย เจตคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ เจตคติจึงเป็นเพียงความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมในการนำนักเรียนมาเข้าเรียน ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว จากสถิตินักเรียนเพิ่มขึ้น

และแบบสอบถามของผู้ปกครอง ด้านสภาพแวดล้อมและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองในปี 2555-2557 ทางผู้บริหารได้ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้หน้าเด็กมาเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายของผู้บริหารให้มีเด็กเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย 120 คน

ปัจจัยเงื่อนไขหน่วยงานชุมชนมีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือในการประเมินสภาพแวดล้อมให้เป็นศูนย์เด็กเล็กปลอดภัย โดยมีป้ายมาติดเพื่อรับรองว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของโรงพยาบาลเชียงดาว แต่ในตรงกันข้ามการเน้นการเสริมสร้างด้านสภาพแวดล้อมหรือการมาตรวจสุขภาพฟันและหยอดยาโพลีโอินั้น เป็นการช่วยเหลือยังไม่ครอบคลุมควรจะใช้โอกาสนี้ทำข้อตกลงกับโรงพยาบาลเชียงดาวและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือ MOU (Memorandum of Understanding) หรือบันทึกความเข้าใจกันทั้ง 2 ฝ่ายในการช่วยเหลือจากโรงพยาบาลเชียงดาวให้เป็นแหล่งเรียนรู้ผู้ผู้ป่วยหากไม่ดูแลรักษาสุขภาพอนามัยให้สะอาดก็จะป่วยได้ทั้งเด็กและผู้ใหญ่เพื่อเด็กจะได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงสอดคล้องกับ วิทวัส วัชชัย (2555, บทคัดย่อ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนจัดให้มีความร่วมมือชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารบุคลากรผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ โดยมีผู้บริหารในการลงนามข้อตกลงอันเป็นผลประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

อุปสรรค(Threats)

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจัยเงื่อนไขในการแข่งขันของโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงมีสูง การแย่งนักเรียนหากนักเรียนเรียนน้อยก็มีสิทธิ์จะถูกยุบและรัฐบาลได้สนับสนุนค่าหัวนักเรียนอยู่มาก หากเด็กนักเรียนมากก็จะได้รับเงินอุดหนุนค่าหัวมากขึ้น ส่วนชุมชนและผู้ปกครองยังไม่เห็นความสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน ในเรื่องการขอความร่วมมือในการดูแลเอาใจใส่นักเรียน การติดตามพัฒนาการนักเรียนจากสมุดสื่อสารที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จัดทำขึ้นนั้น เพื่อให้ปกครองได้เขียนข้อคิดเห็นซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วนตลอดจนเรื่องกิจกรรมที่ขอความร่วมมือ ในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้นักเรียนกิจกรรมวันแม่ วันเด็ก กีฬานูบาล ส่วนที่ผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือนั้น ส่วนใหญ่จากผู้ปกครองที่มีความพร้อมในการดูแลนักเรียนทั้งเรื่องเงิน เวลา การดูแลอบรมและสื่อสารกับครูตลอดเวลา ส่วนผู้ปกครองมีค่านิยมให้บุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนในอำเภอ หากจะเข้าต้องสอบแข่งขัน ที่ส่งนักเรียนมาเข้าเรียนที่นี่เพื่อต้องการสอบแข่งขันเข้าโรงเรียนประถมระดับตำบลและมีชื่อเสียง หลักสูตรการสอนระดับชั้นอนุบาล ของญี่ปุ่นยังไม่เน้นวิชาการหนัก ๆ แต่เน้นความสำคัญที่จินตนาการและการเล่น โดยถือว่าการเรียนนั้น ทำให้การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงไม่เป็นไปในทิศทางตามที่หลักสูตรกำหนด อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่มาจากนักการเมืองที่ไม่เข้าใจในระบบการศึกษา การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะต้องประสานงานกับอีกหลายคนหลายกองหลายฝ่ายครูไม่สามารถดำเนินการเองได้ทุกขั้นตอน ดังนั้น จึงต้องอาศัยส่วนกองการศึกษาเป็นฝ่ายดำเนินการให้

สภาพแวดล้อมภายใน

3. จุดแข็ง (Strengths)

ปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคลากร (Man) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตรงสาขา สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตามนโยบายของผู้บริหาร และกรมปกครองส่วนท้องถิ่นได้ กำหนดไว้ในคุณสมบัติมาตรฐาน การที่ได้ครูจบวุฒิตรงตามสายงานนั้น จึงมีศักยภาพในการพัฒนา ผู้เรียนมากกว่าครูที่มีวุฒิสายอื่น (แบบสรุปรายงานพัฒนาการนักเรียน, 2557) ไม่มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ักเรียน ถึงแม้ว่าเมื่อ 2 ปีข้างต้นจะมีครูไม่จบตรงสายแต่ก็จบ ปริญญาตรีทุกคน เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกันแล้ว ครูก็เป็นส่วนที่ผู้ปกครอง ยอมรับเรื่องวุฒิการศึกษาที่สูง จึงเป็นจุดแข็งที่ผู้ปกครองนำนักเรียนเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารให้ การช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม ดำเนินการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น มีแม่บ้านทำความสะอาด ทำให้ครู พุ่มเทเวศเวลาทั้งหมดในการดูแลนักเรียนโดยไม่ต้องให้ครูทำความสะอาดเอง มีแม่ครัว ในการจัดเตรียม อาหารให้นักเรียน ดังนั้นโอกาสที่เด็กจะได้รับอุบัติเหตุมีน้อย (แบบรายงานการเจ็บป่วยและได้รับ อุบัติเหตุ, 2556) ผู้ปกครองก็ไม่ติเตียนในเรื่องดูแลนักเรียน มีครูตามจำนวนตามกรมปกครองส่วน ท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในคุณสมบัติมาตรฐาน ครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ทำให้การดูแลนักเรียนได้ดี อยู่ในสายตาคูตลอดเวลา มีกองช่างในการดูแลซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ มีพนักงานด้านแรงงานในการ จัดกิจกรรมต่างๆตามที่กรมปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดขึ้นแล้วแต่ความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น ด้านกำลังคน

ปัจจัยเงื่อนไขด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) มีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ ห้องน้ำ มีความเหมาะสมกับอายุของนักเรียน มีห้องต่าง ๆ มีโต๊ะเก้าอี้สำหรับครุนักเรียน มีความเหมาะสม มีพื้นที่ใช้สอยกว้างขวาง เป็นสัดส่วนในการจัดกิจกรรมมีเครือข่าย Internet มีการพัฒนา Facebook เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองได้รับทราบ กิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกล้องวงจรปิดในการรักษาความปลอดภัย ซึ่งทางผู้บริหารได้เห็น ความสำคัญ ทำให้ครูได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม ให้แก่นักเรียนเพิ่มขึ้นตลอดจนมีเครื่องถ่าย เอกสารในการอำนวยความสะดวกแก่ครู ส่วนผู้บริหารนั้นมีความในการพัฒนาปรับปรุงทุกปี

ปัจจัยเงื่อนไขด้านการเงิน (Money) ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีรายได้ส่วนใดเพราะไม่ได้ เก็บเงินค่าเลี้ยงดูจากผู้ปกครอง ได้จากภาคเอกชนในการการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาในนามกองทุนการช่วยเหลือ เงินที่ใช้กิจกรรมอยู่ในรูปเงินโครงการการสนับสนุนใน งบประมาณในแผนพัฒนาสถานศึกษา 3 ปี โดยเทศบาลได้สนับสนุนเงินในกิจกรรมโครงการต่าง ๆ

4. จุดอ่อน(Weaknesses)

ปัจจัยเงื่อนไขด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรยังขาดการปรับปรุงหลักสูตรให้ทัน ยุคปัจจุบัน ตลอดจนขาดบุคลากรในการดูแลวิชาการ และนิเทศติดตามงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นักเรียนขาดทักษะการดูแลตนเองเรื่องสุขภาพอนามัย เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน เช่น นักเรียนเป็นเหา ทำให้ครูบางคนต้องมารักษาเด็กให้หาย ต้องละทิ้งหน้าที่การดูแลนักเรียน ในห้อง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้เด็กหายสนิทได้เด็กยังกลับมาเป็นเหมือนเดิม เนื่องจากขาดการดูแลของ ผู้ปกครองเรื่องความสะอาด จากสัมภาษณ์ครูพบว่าเนื้อหาที่นำมาสอนต้องควบคู่ไปกับให้เด็กอ่าน

เขียน บวก ลบเลข เพราะผู้ปกครองมองว่าเป็นสิ่งที่เด็กต้องเรียนรู้ มีการนำไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่เก่ง อ่านได้ เขียนได้ ไม่เป็นไปตามวัยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไม่เป็นไปตามแผน และหลักสูตรเพราะครูต้องเร่งสอนจึง ไม่มีเวลาสนใจการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การประเมินโครงการต่าง ๆ ผลการประเมินด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี แต่ผลการประเมินผู้บริหารในการมีส่วนร่วมน้อย (แบบสรุปโครงการ ปีการศึกษา 2555-2557)

ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ครูบางส่วนขาดการนำรูปแบบการจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการมาใช้ ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรขาดความตระหนักและความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายบุคลากรยังขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม ขาดบุคลากรด้าน ธุรการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาระงานครุมมาก ไม่มีเวลาใส่ใจนักเรียนเท่าที่ควรอีก ทั้งครูยังไม่สนใจในการเข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนเทศบาลไม่ได้เอื้องบประมาณการอบรมให้กับครูเท่าที่ครูควรจะได้รับ การอบรม ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นประจำทุกปี ไม่ต่ำกว่าปีละ 20 ชั่วโมงตามเกณฑ์ประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบ 3 ปี พ.ศ.2554 – 2558 ที่ผ่านมา ขาดคำสั่ง การนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูขาดความตระหนักและความร่วมมือในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในองค์กรที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน ครูบางคนรู้สึกเหนื่อยจะต้องร่วมกับงานท้องถิ่นอีกมาก บุคลากรที่อายุมาก ขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี มีงานรายงานต่าง ๆ และเร่งด่วน จึงขาดบุคลากรด้าน ธุรการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูมีภาระงานสอนภาระงานครุมมาก ไม่มีปิดภาคเรียนในการคิดงานพัฒนาสื่อและจัดห้องเรียน ทำให้ครูรู้สึกน้อยใจเมื่อเปรียบเทียบกับเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ปัจจัยเงื่อนไขด้านการบริหารจัดการ (Management) กระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานน้อย ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎระเบียบยังไม่ทั่วถึง ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ระบบและกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ไม่ชัดเจนและไม่เป็นเอกภาพ การจัดการศึกษา ยังไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรมีความรู้ ในการดูแลตามแผน และหลักสูตรขาดการวางแผน การประชุม

จากข้อมูลจะพบว่าที่ได้ศึกษาข้อมูลจากการศึกษาบริบทมีความแตกต่างและมีเงื่อนไขปัจจัยหลายประการ หากใช้ทฤษฎีระบบหรือ Input – Process - Output เป็นกรอบการวิเคราะห์ในส่วนของคุณครูและการบริหารจัดการเป็นผลเกิดขึ้นในการบริหารการศึกษา พบได้ว่า

1. Input หรือตัวป้อนเข้าของการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ ในมิติด้านครูผู้สอน ประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาอย่างฟินแลนด์มีระบบคัดเลือกและการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและการสอน การแนะแนว และมีแรงจูงใจความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสำคัญ ในฟินแลนด์อาชีพครูอาจารย์เป็นที่เคารพเชื่อถือ และครูได้รับการไว้วางใจให้มีอิสระในการทำงาน ทำให้ครูพอใจในการทำงาน คนนิยมมาเรียนวิชาครุมมากถึงขนาดการสอบเข้าคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ซึ่งมีคุณภาพและรับนักศึกษาจำกัด มีการแข่งขันสูงมาก คนที่สอบได้มีเพียง 10% ของผู้สมัครทำให้ได้คนเก่งไปเป็นครู

กรณีการบริหารการศึกษา ฟินแลนด์ อังกฤษ นิวซีแลนด์ให้การศึกษารับอยู่กับองค์กรปกครองท้องถิ่นมากหน่อย แต่ในท้องถิ่นนั้นมีหน่วยงานด้านการบริหารการศึกษาที่มีผู้มีความรู้ด้านนี้

เข้ามาช่วยดูแลโดยตรง ไม่ใช่ให้ผู้บริหารการเมืองการปกครองมาดูแลเรื่องการศึกษาผู้บริหารและครูที่มีคุณภาพทำงานได้เป็นอิสระและรับผิดชอบสูงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ในสหรัฐฯและอังกฤษก็มีปัญหาขาดแคลนผู้บริหารและครูที่มีคุณภาพมากพอสมควร ต้องหาวิธีจูงใจมากขึ้น เช่น มีโครงการครุรุ่นใหม่เพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีการสื่อสารที่ดี ชอบทำงานที่ท้าทาย มีบุคลิกแบบอึดอึดสู้ มาเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมการสอนและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความคล้ายของประเทศไทยอยู่มากในการให้ท้องถิ่นเข้ามาดูแลการศึกษา

2. Process หรือ กระบวนการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ กรณีในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษฟินแลนด์นิวซีแลนด์รวมทั้งเกาหลีใต้ มีระบบบริหารราชการและการกระจายอำนาจการบริหารและการพัฒนาประเทศไปสู่ท้องถิ่นที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ ชุมชนในท้องถิ่นมีความเข้มแข็งบริบทเช่นนี้ทำให้นโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่เพิ่มกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นได้ผลที่ดีขึ้นค่อนข้างชัดเจน ประชาชนและชุมชนท้องถิ่นครูในฟินแลนด์เด็กที่เข้าเรียนชั้นปฐมวัยจะแบ่งเป็นห้องตามกลุ่มอายุแต่ละห้องมีขนาดเล็ก (13-20 คน) เน้นการเรียนการสอนผ่านการเล่นด้วยกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาปฐมวัยแบบเตรียมความพร้อมร่วมทั้งประเทศญี่ปุ่นที่เน้นให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น อีกทั้งผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานการศึกษาทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวคิด

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์กร มีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เน้นมิติทางศาสนา ในด้านการบริหารทั่วไปพัฒนาอาคารสถานที่และสาธารณูปโภคการดูแลสุขภาพอนามัยและโภชนาการการจัดสวัสดิการครูและเจ้าหน้าที่การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

จากปรากฏการณ์บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าครูขาดการนำการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการมาใช้ ในยุคสังคมปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็น ครูต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถดำเนินการเรียนการสอน การประเมิน การสังเกตและการสะท้อน (reflection) ให้เห็นข้อแตกต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ การต้องเข้าร่วมงานกับทางท้องถิ่นในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนงานเอกสารการจัดการเรียนการสอนจึงไม่เต็มที ดังกล่าวมีผลทำให้ครูไม่อยากอยู่ ไม่คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ จึงหาโอกาสเพื่อไปสอบบรรจุ ส่วนผู้บริหารมองว่าลักษณะงานนั้นแตกต่างกัน กับเจ้าหน้าที่อยู่สำนักงานมาทำงาน 08.30 – 16.30 น. แต่ครูนั้นต้องมาทำงาน 07.00- 16.30 น และยังไม่มีเวลาพักเที่ยงไม่สามารถออกไปไหนได้ ผู้บริหารพยายามในการผลักดันให้เข้าสู่ระบบให้เป็นครูจ้างตามภารกิจเนื่องจากเงินเดือนสูงขึ้น

เงื่อนไขปัจจัยด้านครูและผู้บริหารในมิติศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นับว่ามีปัญหามาก โดยเฉพาะขาดแนวคิดการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากขาดบุคลากรทางการศึกษามาดูแลโดยตรงตลอดจนครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ทั้งยังมีภาระอื่น ๆ ที่ร่วมกับท้องถิ่นที่ไม่เข้าใจในระบบการศึกษา ทำให้การบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรได้รับการปรับปรุงทั้งระบบ หากต้องเห็นการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพที่ดีขึ้น

อนึ่งนั้น แนวคิดการปรับปรุงระบบการบริหารการศึกษายังไม่สามารถดำเนินได้อย่างจริงจัง ครูยังขาดแรงจูงใจตลอดจนไม่พัฒนาตนเอง วารสารการศึกษาไทยในเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาและไม่เข้าใจบทบาทด้านการศึกษาและมักจะขาดความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่น อีกทั้งยังขาดแคลนศึกษานิเทศก์ ขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ

3. Output หรือผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผ่านมา ผลการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครูนั้นยังไม่พอใจโดยมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลให้ครูไม่พอใจระบบการจัดการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาโดยมองว่าไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือไม่เป็นไปตามความต้องการของครู

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผ่านมา จากผลการเรียนการสอนของครูนั้นประเมิน 1 2 3 นั้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจแต่เมื่อมาวัดกับพัฒนาการนักเรียนแล้วถือว่ายังอ่อนอยู่มากเพราะว่าครูไปเน้นวิชาเรียน เขียน อ่าน บวก ลบเลขให้ได้ จึงไม่ได้ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กที่ควรจะเป็นอยู่ตามหลักสูตรปฐมวัย 2546 แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยรวมยังมีคุณภาพต่ำ

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการพัฒนาอย่างมาก โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความตระหนักให้แก่ครูและผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารท้องถิ่นควรเป็นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของการศึกษา ขณะที่ครูขาดความชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เทศบาลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการศึกษา สอดคล้องกับมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น การที่หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากองขาดความคล่องตัว ไม่มีสิทธิตัดสินใจอย่างเต็มที่ ต้องให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจขาดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

ภาพที่ 4 สภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ขั้นที่ 1 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนหรือ SWOT Analysis

3.1 ข้อมูลจากรูปแบบแนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนหรือ SWOT Analysis

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities) ปัจจัยเงื่อนไขโดยกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามนโยบายและแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเชียงดาว ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานเด็กควรจะได้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐาน ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเข้าไปในแผนพัฒนา เป็นสิ่งที่คณะผู้บริหารเห็นความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณมองเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นผลงานและเป็นแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายปกครอง คือ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะมีความต้องการให้ประชาชนในเขตเทศบาลเข้ามาใช้บริการและเป็นอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลังใหม่จึงมีความพร้อมและมีการออกแบบให้ เป็นไปตามมาตรฐานของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังมีบุคคลต่าง ๆ ที่อยากเข้ามามีส่วนช่วยเหลือ เช่นเป็นกรรมการ เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์หรือทุน เพราะเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในตัวอำเภอเชียงดาวใกล้กับสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงดาว มักจะมีแขกผู้ใหญ่มาเยี่ยมเยียนและเป็นศูนย์กลางการจัดประชุม จัดกิจกรรม ระดับอำเภอ จะเห็นได้ว่ามีความพร้อมด้านกำลังคนในการเตรียมงาน กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารสั่งการให้พนักงานของเทศบาลซึ่งจะแบ่งเป็นฝ่ายหน่วยป้องกันจะคอยอำนวยความสะดวกจัดโต๊ะเก้าอี้ แม่บ้านทั้งของศูนย์เด็กและสำนักงานดูแลเรื่องสถานที่ สาธารณสุขดูแลเรื่องความสะอาดขยะและโรคระบาดต่าง ๆ

อุปสรรค(Threats) ผู้ปกครอง และครู 5 คนได้กล่าวถึงประสบการณ์ที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวหลายปีพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านการมีส่วนร่วม วิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่าการไม่ได้สื่อสาร การประชุม การปรึกษาหารือเพื่อได้ข้อสรุปมีความสำคัญในการพัฒนาบริหารการศึกษาไม่ว่า จะเป็นการบริหารงานงบประมาณ บุคคล บริหารจัดการ การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนในการเข้าถึงบทบาทที่ช่วยเหลือกันในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การมีส่วนร่วมครูอยากให้ได้ คณะกรรมการเป็นผู้ปกครอง ไม่ใช่ผู้มีชื่อเสียงหรือผ่านการยอมรับจากสังคมหรือคุยกับนักการเมือง รู้เรื่องอย่างเดียว หรือเพื่อแต่งตั้งให้มาจับผิดครู ตรวจสอบครูอยากได้คนที่ช่วยเหลือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะได้รู้ความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและความต้องการต่อการพัฒนา นักเรียนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งที่ผู้ปกครองและครูต้องการ ครูอยากให้ผู้ปกครองเห็น ความสำคัญของอนาคตของเด็กไม่ใช่ปล่อยปละละเลย ตอนเย็นไม่มารับนักเรียนเป็นภาระครูต้องนำไปส่ง หรือโทรเรียก ขาดความรับผิดชอบของพ่อแม่ ปล่อยให้เด็กอยู่กับตา ยาย โดยไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายใด ๆ หรือ โยนภาระหน้าที่ให้ครูทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเรื่อง อาหารเช้า การมัดผม การแต่งตัว ไม่สบาย ซึ่งครูมีภาระต้องดูแลนักเรียนเกือบ 20 คนแต่ละห้อง ผู้บริหารกลับมองว่า

เด็กสกปรกไม่ต้องรับ แต่ด้วยหน้าที่แล้วครูไม่อาจจะทำได้ ต้องอดทนต่อการตักเตือนให้ผู้ปกครองทำตามคำขอของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่านั้น ส่วนผู้บริหารนั้นยังไม่ค่อยพอใจยอดของนักเรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คงต้องใช้เวลา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นที่ตั้งใหม่แต่ยังไม่มีชื่อเสียงมากนักเปิดได้ 3- 4 ปี ผู้ปกครองยังคงยึดติดโรงเรียนเดิม ๆ ที่มีชื่อเสียงแล้ว นี่ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ได้นักเรียนไม่ได้ตามเป้าหมาย

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

ปัจจัยเงื่อนไขด้านนักเรียน มีระเบียบมีการแต่งกายเหมือนกันจากการที่ผู้บริหารและครูกำหนดกฎระเบียบในการแต่งกาย มีกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมและกล้าแสดงออก ผู้ปกครองค่อนข้างพอใจมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้สนใจติดตามข่าวสารจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ขณะที่ครูที่เข้ามาอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวนั้นจบการศึกษาปริญญาตรีทุกคน ถึงแม้แรกเริ่มจะไม่จบตรงสายทางเทศบาลจ้างเงินเดือนวุฒิ มัธยมปลายแต่ยังได้คนจบปริญญาตรีเนื่องจากมีโอกาสได้ก้าวหน้าและเป็นองค์ที่ใครก็อยากเข้ามาอยู่ จากการพูดคุยกับผู้บริหารแต่ยังขาดทักษะในการดูแลเด็กนักเรียนซึ่งเป็นวัยปฐมวัย ต่อมาปี 2557 ก็ได้รับการแก้ไขปัญหามีครูที่จบตรงสายครบทุกคนผู้ปกครองมีความพอใจที่มีครูจบปริญญาตรี เมื่อเทียบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ แล้ว ทั้งมีบุคลากรสนับสนุนเช่นมีแม่บ้านทำความสะอาดและดูแลเรื่องอาคารสถานที่ มีแม่ครัวในการจัดทำอาหารเลี้ยงนักเรียนดูแลความสะอาดโรงอาหารสถานที่ทำอาหารจัดเตรียมภาดอุปกรณให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ตลอดจนมีเจ้าหน้าที่จากเทศบาลดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความสวยงาม ปลอดภัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ภายใต้เงื่อนไขครุ นั้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กร จากปรากฏการณ์จึงมีทั้งภาพที่มีความสัมพันธ์ มีพลังในการพัฒนาและขาดขวัญกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้น อีกทั้งครูยังต้องการความก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้นจึงมีความต้องการที่จะไปสอบเพื่อบรรจุรับราชการหรือครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือไปสอบแข่งขันเป็นครูท้องถิ่นอื่น ๆ ที่จ้างเงินเดือนที่สูงกว่า อีกทั้งมีงานเอกสารมากมาย เพราะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้สอนเป็นคาบ เป็นชั่วโมงสอนแบบเหมารวม วิชา และดูแลนักเรียนทั้งห้องเรียน ไม่มีเวลาทำงานด้านเอกสารที่ทางเทศบาลมอบหมาย ทั้งนี้เป็นระดับชั้นอนุบาลการดูแลเอาใจใส่จึงมีมากกว่าครูสอนระดับชั้นอื่น ๆ บวกกับผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองท้องถิ่นได้พูดหรือสั่งการในแง่ลบ ตีเตียน จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและลูกจ้าง ผลการประเมินของครูจะได้น้อยกว่าพนักงานที่อยู่ส่วนสำนักงาน ไม่มีเกณฑ์การวัดผลงาน เป็นการสุ่มให้ จึงทำให้ครูหมดกำลังใจในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานของครูมีค่อนข้างสูงมาก ครูต้องรับภาระนอกเหนือจากชั่วโมงสอนมีมาก การบริหารจัดการแบบนี้ได้ก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอน ไม่เต็มที่ (suffocates) การใช้ครูเพื่อทำงานอื่น นอกเหนือจากการสอนหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จะไม่มีหรือพบน้อยในประเทศในกลุ่ม OECD และประเทศ

อื่น ๆ เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ครูต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยนำเด็กไปฝากแต่ละห้อง แม้กระทั่งครูอบรม ลาป่วย ทำให้ภาระครูที่รับเพิ่มขึ้นและส่งผลให้ครูขาดการสอน การสังเกตนักเรียนของตนเองอย่างใกล้ชิด เด็กปฐมวัยนั้นต้องอยู่ในสายตาครูตลอด หากเผลอเด็กได้รับอันตราย เกรงผู้ปกครองติเตียนดูแลเด็กไม่ดี ครูจึงมีความกังวล ในการดูแลเด็ก ตลอดจนการสอน ต้องเร่งสอน อนุบาล 1 ต้องเขียนได้แล้ว อนุบาล 2 ต้องเขียนชื่อได้ อนุบาล บวก ลบ เลขได้แล้ว ซึ่งมีแผนการสอนไว้แต่ไม่สามารถสอนให้ครบทุกกิจกรรมได้ จึงเป็นปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกโรงที่ต้องทำตามใจผู้ปกครองและกระแสโรงเรียนใกล้เคียง

ภายใต้เงื่อนไขการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว กล่าวโดยสภาพจริงของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ท้องถิ่นมอบหมายงานเพิ่มขึ้นจากภาระงานสอนและการดูแลความปลอดภัยให้เด็กไม่มีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแต่ผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งมีภาระดูแลโครงการประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละปีจึงไม่มีเวลาดูแล ส่วนการศึกษา ไม่มีความชัดเจนโครงสร้างการทำงาน บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน พุดถึงปัญหาหรือรู้ปัญหาแต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือแก้ไข มีนักการเมืองท้องถิ่น เข้ามาดูแลหรือมอบหมายให้มาดูแลยังขาดความเข้าใจการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่มาก ในด้านการทำงาน การมอบหมายงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนวัสดุสื่อ อุปกรณ์ และบุคลากร มีนโยบายแต่ไม่มีงบประมาณรองรับ ส่วนด้านงบประมาณบางส่วนล่าช้า เป็นงบซื้อเงินอุดหนุนจากกรมปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากกระบวนการดำเนินการล่าช้า หากได้รับการสนับสนุนจากเทศบาลนั้นต้องอยู่ในระเบียบ ไม่ตรงกับความต้องการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่สามารถจัดซื้อได้ ตลอดจนการกระจายงานหรือการมอบอำนาจไม่ชัดเจน ทำให้การบริหารการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ภาพที่ 5 สภาพการประชุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT-Analysis) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



จากเงื่อนไขปัจจัยดังกล่าว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาวที่พัฒนาแล้วจึงต้องอาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อเกิดการพัฒนาโดยต้องอาศัยผู้นำร่วมกับครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยผู้นำต้องช่วยสร้างความเข้าใจคอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการขจัดอุปสรรคทั้งหลายในเส้นทางสู่ความเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างบุคลากรของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครองและชุมชน ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียนและชุมชนต่อไป

ขั้นที่ 2 แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ที่ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนหรือSWOT Analysisไปสู่การอธิบายกลุ่ม (Focus group discussion)

3.2 การพัฒนาแนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ที่ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนหรือ SWOT Analysis ไปสู่การอธิบายกลุ่มย่อย (Focus group discussion)

จากประเด็นที่ผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนหรือ SWOT Analysis จึงสรุปได้เป็น 2 ประเด็นที่มีปัญหา ตามมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากกลุ่มครูผู้ปกครอง คณะกรรมการ ได้สรุปว่าควรที่จะเพิ่มบุคลากรในการดูแลโดยตรง เช่น จ้างผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาดูแล กลุ่มผู้บริหารมองว่า ต้องสร้างความตระหนัก ความสำคัญของการศึกษา การมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ติดตามผลงานได้ตามงบประมาณที่ล่าช้า กลุ่ม ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ มองว่า ต้องมีผู้ดูแลติดตามเอกสาร ขบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือหาสถานที่สะดวกต่อการส่งของและติดต่อ ไม่ควรมองแต่ประโยชน์จากร้านใดร้านหนึ่ง การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรควรที่จะเพิ่มลงในแผนพัฒนาสถานศึกษา ในเรื่องพัฒนาบุคลากร และปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนครูที่ได้น้อยให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และมีการนิเทศภายในหรือนิเทศกันเอง มีคำสั่งชัดเจนในการนิเทศ เพื่อรับทราบปัญหาหรือความต้องการของครูเพื่อหาทางช่วยเหลือกับครูผู้สอน ดังนั้นการบริหารให้เกิดคุณภาพในอนาคต ควรกำหนดในแผนสถานศึกษา 1 ปี แผนกลยุทธ์ 3 ปี ช่วยกันกำหนดกิจกรรม โครงการ และงบประมาณรายจ่ายแต่ละโครงการ ซึ่งทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของท้องถิ่น ส่วนครูมองว่า ควรจะมีการผลักดันจัดตั้งให้เป็นโรงเรียนอนุบาลเพื่อที่จะได้มีผู้อำนวยการสถานศึกษามาดูแลโดยตรง และบุคลากรด้านอื่น ๆ ส่วนคณะกรรมการนั้นต้องให้ความรู้ และเข้าใจบทบาท ไม่ใช่มาจับผิดครูหรือมาตีเตียนและเชิญคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้มาเป็นที่ปรึกษา เช่น ผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการมาเป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และฝ่ายบริหารเพื่อเข้าใจปัญหานำไปสู่การแก้ไข ยกมือที่สภาเทศบาลในการจัดสรรงบประมาณ มาที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะกรรมการยอมรับว่าไม่เข้าใจบทบาทอย่างแท้จริง ควรที่จะเพิ่มรายละเอียดเวลาออกคำสั่ง แต่งตั้ง ว่าควรทำหน้าที่อย่างไรบ้าง ควรที่จะช่วยเหลือมากหรือน้อยแค่ไหน คณะกรรมการมองว่า อาจจะทำให้ครูหรือผู้บริหารลำบากใจในการเข้ามามีส่วนร่วม ฝ่ายผู้บริหารมองว่าต้องมีการประชุม กำหนดการเข้ามานิเทศ มีวาระการประชุม มีปัญหาเพื่อมาช่วยกันแก้ไข และมีการติดตามการทำงาน และการแก้ไขปัญหา

ส่วนประเด็น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร ครูมีเกณฑ์การคัดเลือกจากการสอบและควรจะมีค่าตอบแทนที่สูงเพื่อให้ได้ครูเก่งเข้ามา การคัดสรรคณะกรรมการควรมีส่วนที่จะเป็นผู้คัดเลือกครูหรือบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย เพื่อความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มุ่งเน้นกระบวนการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถด้วยระบบคุณธรรม (Merit system) ตรงตามลักษณะของงาน

(Job specification) จึงทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ครูยังมองว่ายังขาดการพัฒนาตนเองในการอบรม ตลอดจนขาดการนิเทศ ติดตามจากผู้บริหาร จากการแต่งตั้งคำสั่งผู้บริหารกล่าวว่าควรมีรายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) เพื่อจะได้รับทราบกิจกรรม โครงการ ที่ทำในแผนประจำปีมีผลสำเร็จ ในการทำตามแผน หรือมีปัญหาด้านไหนบ้าง เช่น ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ก็จะมีผลชัดเจนมากขึ้นในการปฏิบัติงานของครู คณะกรรมการกล่าวว่าผู้บริหารนั้น ควรมีการใส่ใจในการทำงาน มีความชัดเจนในการแต่งตั้งการทำงาน ควรดึงผู้บริหารท้องถิ่น (นักการเมือง) เข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบสถานศึกษา หัวหน้าส่วนราชการ ควรเข้ามาในเทศหรือเยี่ยมเยียนครูเดือนละ 1 ครั้งเพื่อรับทราบการแก้ไขปัญหา เพื่อเข้าร่วมการประชุมในการหาแนวทาง ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นมีแนวคิดในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นโรงเรียนอนุบาลใน อนาคต เพื่อจะได้มีคนดูแลในส่วนของสถานศึกษา ในช่วงที่แนวคิดการปรับปรุงระบบการบริหาร การศึกษา ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างจริงจัง ภายใต้เงื่อนไขไม่มีผู้บริหารท้องถิ่น จึงให้รองปลัด เป็นผู้ดูแลทั้งหมด การบริหารงานเกิดความล่าช้า การมอบหมายไม่เป็นไปตามแผนงาน ดังนั้น ควรจะ เข้าประชุมแต่งตั้งการทำงานและผู้รับผิดชอบดังที่ กลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการครูได้นำเสนอมา ตลอดจนจัดทำแผน โครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาการบริหาร จัดการอย่างมีส่วนร่วม

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการพัฒนาอย่างมาก โดยเฉพาะการสร้างควมตระหนักให้แก่ผู้บริหาร ครู ให้มีส่วนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการ จัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้มีความ คล่องตัวและมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพและมาตรฐานและได้กำหนด ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีมาตรการส่งเสริมศักยภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูควรจะใช้ ประโยชน์กับบุคลากรที่มีอยู่อย่างมีคุณภาพผู้บริหาร ครู มีส่วนในการพัฒนาสถานศึกษาและต้อง อาศัยความร่วมมือจากชุมชนผู้ปกครองในการแก้ปัญหา แต่ต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเข้า สู่มาตรฐานได้

ด้านบุคลากรครู ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ได้แก่ การประชุม กำหนดภาระงาน มอบหมายงาน ความสามารถอัตรากำลังบุคลากร ออกคำสั่งแต่งตั้งเพิ่มบุคลากรในการช่วยเหลือครู ปฏิบัติตามภาระ งาน จากที่ได้มอบหมายงาน การนิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงานจัดทำ รายงานประจำปี SAR มี ปัญหาด้านไหนบ้าง เช่น ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร การสร้างแรงจูงใจเพิ่มค่าตอบแทน สร้าง ขวัญ กำลังใจใน การทำงาน ด้านงบประมาณ ได้แก่ วิเคราะห์การใช้จ่ายเข้าไปบรรจุในแผนพัฒนา สถานศึกษาระยะ 3 ปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี เน้นความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม โครงการ และการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

ด้านบริหารจัดการ ได้แก่ กำหนดแผนงานผู้บริหารเข้าประชุมร่วมกับครู คณะกรรมการ สถานศึกษา เพื่อกำหนดการทำงาน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการจำแนก ปัญหาการตั้งเป้าหมายเข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขตรวมถึงการนำมาพิจารณาถึงวิธีการปรับปรุง

ที่เป็นไปได้ ดำเนินการบริหารให้เกิดการมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องนโยบาย ดำเนินการตามเป้าหมาย ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มต้น ในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความตระหนัก ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาสถานศึกษาคงเป็นไปในทิศทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในอนาคตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไข ที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อหารูปแบบ แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการ โดยจากการสังเกต การสัมภาษณ์ ผู้ปกครอง ครู ชุมชน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไข แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการ โดย การ SWOT-Analysis จากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี และ
3. รูปแบบแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่เหมาะสม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องด้านบริหารการศึกษาได้แก่ ระดับผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงดาว นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง ผู้ทรงคุณวุฒิการบริหารรองปลัดเทศบาล ประธานสภาและ ฝ่ายบริหารงานโรงพยาบาลเชียงดาว

กลุ่มที่ 2 การศึกษาบริบทในภาพกว้าง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว การวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

โดยหลักสากลเป้าหมายของการบริหารการศึกษาคือ การพัฒนาองค์กรคือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้พัฒนา ช่วยกันส่งเสริมทักษะของคนและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีพัฒนาการที่สมวัยเรียนรู้ด้วยความสุข หากนำหลักทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษาจะทำให้เกิดคำถามว่าปัญหาคุณภาพการศึกษาเกิดจากสาเหตุใดบ้าง อาจเกิดจาก การผลิต การรับ ระบบงานขององค์กร ฯลฯ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีรูปแบบชัดเจนทั้งของไทยและต่างประเทศ ดังนั้นได้นำหลักสูตรปฐมวัย

ปี 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวการทำหลักสูตรและ ได้นำรูปแบบมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2553 ที่มีทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งได้ระบุแนวทางในการบริหารการศึกษาไว้อย่างครบถ้วน ในบริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลเชียงดาว มีสถานศึกษาใกล้เคียงกับส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในตัวอำเภอเชียงดาว ผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ มีฐานะยากจน บางส่วนที่อาศัยอยู่บนดอย อ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ หรือผู้ปกครอง เป็นผู้สูงอายุ อ่านเขียนไม่คล่อง ในขณะที่รูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล เชียงดาว ขาดความชัดเจน การสั่งการไม่เป็นระบบ ไม่มีการประชุม คณะกรรมการยังไม่มีส่วนร่วม ในการบริหาร และขาดการดูแลเอาใจใส่ จากผู้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ส่วนครูขาด การเข้าอบรม เนื่องจากไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนถึงไปศึกษาดูงานตั้งไว้ ไม่เป็นไปตาม แผนพัฒนา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและภาระงาน

2. ปัจจัย เงื่อนไขที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัย 1 คือ ครู มีครูรับผิดชอบ แต่ครูมีสมรรถนะในการจัดการศึกษาดำ

เงื่อนไข การที่ครูมีสมรรถนะจัดการศึกษาดำ นั้นเนื่องจาก

1) กระบวนการคัดเลือกครูในระยะแรกได้จากคนแนะนำรู้จักกันโดยไม่ได้ทำการ สอบหรือ คัดเลือกอย่างจริงจังแต่อย่างใด ทำให้เกิดปัญหามากมาย ต่อมาได้จ้างครูที่จบการศึกษาใน สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ตรงสายงาน และได้เพิ่มเงินเดือน มีสวัสดิการ มีเงินเดือนเพิ่มขึ้นและมี โอกาสในการเข้าสอบแข่งขันบรรจุในส่วนของท้องถิ่นได้

2) แต่ครูขาดการได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนา นักเรียน

ปัจจัย 2 คือ ผู้บริหาร มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ

เงื่อนไข แต่ผู้บริหารมีเป้าหมายทางการเมือง โดย

1) สนใจงานเชิงปริมาณ การที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูขาดความเข้าใจ ปรัชญาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถูกต้อง และขาดการดูแลเอาใจใส่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ

2) ขาดความใส่ใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองจึงทำให้ ชุมชน คณะกรรมการ ผู้ปกครองยังไม่เห็นความสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนและบริการด้าน การศึกษา

ปัจจัย 3 คือ ผู้บริหารใส่ใจในสิ่งแวดล้อม ทำจัดบุคลากรมาช่วยดูแล อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ปัจจัย 4 คือ ครู เป็นส่วนที่ผู้ปกครองยอมรับเรื่องวุฒิการศึกษาที่สูง

เงื่อนไข ผู้บริหารได้ปรับรูปแบบการรับครูด้วยการสอบ ทำให้ได้ครูที่จบการศึกษาใน สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ตรงสายงาน

3. แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัด เชียงใหม่ ประกอบด้วย

จากปัจจัย เงื่อนไข ที่กล่าวข้างต้น มีข้อเสนอแนะให้

1. ผู้บริหาร ควร
 - 1.1 เอาใจใส่ และเข้าใจบทบาทที่ชัดเจน
 - 1.2 เข้ามาใกล้ชิดติดตาม
 - 1.3 ในการที่จะพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กให้เป็นโรงเรียนอนุบาลในอนาคต นั้น ควรมีการประชุมวางแผนการทำงานร่วมกัน
 - 1.4 มีแผนพัฒนาให้ความสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานเด็ก
 - 1.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน
 - 1.6 ส่งเสริมให้นักเรียนมีกิจกรรม มีส่วนร่วมและกล้าแสดงออก
2. คณะกรรมการสถานศึกษา ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการ
 - 2.1 คัดสรร ครู
 - 2.2 บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 2.3 มีส่วนร่วมในการทำแผนประจำปี กำหนดแผนกลยุทธ์

5.2 อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ทำให้ระบบการศึกษาไม่มีความชัดเจน ขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงได้นำมาตราฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ.2553 โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตราฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2547 นั้นแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มาตรฐานด้านบุคลากร 3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและ 6) มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งมีความสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาประเภทนี้ของประเทศญี่ปุ่น เช่น เรียนรู้ผ่านกระบวนการเล่น จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาความสามารถในการรู้คิดและพัฒนาการทางอารมณ์ผ่านกระบวนการเล่น นอกจากนี้ยังสนับสนุนการเล่นเป็นทีม โดยให้เด็กเล่นกันคละอายุและคละเพศ ประเทศญี่ปุ่นถือว่า “จิตสำนึกสาธารณะ” เป็นปรัชญาหลักของการศึกษา การเรียนรู้ผ่านกระบวนการเล่นตั้งแต่วัยอนุบาลหรือปฐมวัยนับเป็นแนวทางหนึ่งในการปลูกฝังเรื่องจิตสำนึกสาธารณะให้กับเด็กด้วย ในขณะที่ประเทศเกาหลี มีเป้าหมายสูงสุดของระบบการศึกษายุคใหม่ คือ ความเป็นรัฐสวัสดิการทางการศึกษา สร้างสังคมการศึกษาแบบเปิดและตลอดชีวิต ทำให้ชาวเกาหลีทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาได้ทุกเวลาและทุกสถานที่

ในงานวิจัยชิ้นนี้โดยสภาพปัจจุบันมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดผู้บริหารท้องถิ่น ให้ผู้บริหารส่วนที่เป็นราชการดูแล จึงขาดอำนาจในการตัดสินใจในด้านบริหารจัดการ และไม่มอบอำนาจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษาดูแลอย่างจริงจังตัดสินใจเร่งด่วน ทำให้การเข้าใจคาดเคลื่อน การสั่งการไม่ชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 บุคลากรครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเปลี่ยนครูบ่อย เงินเดือนน้อย ภาระงานมาก ถูกติเตียน การไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland 1961, pp.100 – 112) ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ดังนั้นการทำงานทุกองค์ควรต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร

อย่างไรก็ตามคณะกรรมการที่แต่งตั้งไม่ได้มีบทบาทโดยแท้จริง เนื่องจากผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลที่เฉพาะเจาะจง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน กิจกรรมและมีส่วนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับหนังสือเชิญ จะมาเป็นแขกร่วมงาน หรือขอลายเซ็น คณะกรรมการส่วนใหญ่ที่แต่งตั้งจะเป็นชุดเดียวกับคณะกรรมการทางสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงดาวแต่งตั้ง จึงสอดคล้องกับงานวิจัยดวงเดือน จันตา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านหลวงอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่” ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ร่วมกับชุมชนมีน้อยและขาดการประสานงานร่วมกันส่งผลให้ระบบการบริหารการศึกษาขาดความร่วมมือจากชุมชนผู้ปกครองผู้บริหารตามโครงสร้างยังเน้นผู้บริหารท้องถิ่นหรือข้าราชการเมืองท้องถิ่น มาดูแลขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารการศึกษา หรือมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายกองการศึกษาดูแลจึงขาดความเข้าใจในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการช่วยเหลือครู จากปัจจัยเงื่อนไขการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากระบบหรือความเคยชินที่เคยปฏิบัติต่อ ๆ กันมายากที่จะเปลี่ยนแปลง หรือการที่ผู้ปกครองส่งนักเรียนมาเรียนเพื่อได้รับความรู้ที่แตกต่างจากโรงเรียนใกล้บ้าน เด็กเขียนได้ผู้ใหญ่ชื่นชอบ ปัจจัยด้านครูนั้นอยู่ที่บุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ครูอยู่ในองค์กรนาน ๆ ครูต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า เงินเดือนสูงกว่า การทำงานเป็นระบบมากกว่า ในหน่วยงานก็ได้ดีเดือนหรือชดเชยในความก้าวหน้าหรือลาไปสอบแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ หากผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูรักองค์กรรักวิชาชีพ เสียสละให้การทำงานอยู่แล้วสบายใจมากกว่าจะทำเพื่อเงินคงจะดีไม่น้อยหากผู้บริหารเข้าใจการบริหารการศึกษาและรู้จักใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มบทบาทชุมชนผู้ปกครองเข้ามามีส่วนในการบริหารการศึกษาอย่างแท้จริง

จากการพูดคุยด้านครูการเปลี่ยนครูบ่อยโดยระบบการรับมาไม่สามารถสอนนักเรียนได้ ต่อมาภายหลังได้รับครูที่จบสาขาปฐมวัยตรงสายงานที่สอนครบทุกคนในปี 2557 จากข้อมูลด้านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปี 2554-2558 รอบ 3 แต่เข้ามาประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศรอบแรก ในวันที่ 13- 15 สิงหาคม 2557 ผลการประเมินด้านผู้เรียนได้ระดับดีมาก 4 ด้าน ระดับดี 1 ด้าน ด้านครู ระดับ ดีมี 1 ด้าน ส่วนด้านบริหารจัดการ ดี 1 ด้าน พอใช้ 3 ด้านต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2 ด้าน รวมทั้งทั้งหมด 12 ด้านจึงมีความสอดคล้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อเป็นข้อมูลจากปัจจัยภายนอกด้านโอกาสผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานเด็กควรจะได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

สอดคล้องตามมาตรฐาน ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเป็นปัจจัยเงื่อนไขในการเลือกสถานศึกษาให้แก่เด็ก ด้านผู้ปกครอง มีทัศนคติที่ดี คือการมองภาพ อาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยสะอาด สวยงามจึงสอดคล้องกับโรเจอร์ (Roger , 1978 pp208 – 209) อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 หน้า 122) ได้กล่าวถึง ทัศนคติว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ อุปสรรค (Threats) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปัจจัยเงื่อนไขในการแข่งขันของโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงมีสูงชุมชนและผู้ปกครองยังไม่เห็นความสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนในเรื่องการขอความร่วมมือในการดูแลเอาใจใส่นักเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อาทิตยา ศรีธิพันธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน ตำบลสันผีเสื้อ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ข้อเสนอแนะในการจัดปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดสรรงบประมาณด้านการเตรียมความพร้อมเด็กและวัสดุครุภัณฑ์ ด้านบุคลากรควร ส่งเสริมให้ได้อบรมเชิงปฏิบัติการในการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากสภาพแวดล้อม ภายใน จุดแข็ง (Strengths) ปัจจัยเงื่อนไขครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตรงสาขาสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตามนโยบายของผู้บริหาร และกรมปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในคุณสมบัติมาตรฐาน มีครูตามจำนวนตามกรมปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในคุณสมบัติมาตรฐาน ครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน มีสัดส่วนครูที่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้ปกครองยอมรับเรื่องวุฒิการศึกษาที่สูง ตลอดจนด้านในตัวอาคารมีห้องต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม พื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ห้องน้ำ อุปกรณ์ในตัวอาคารมีความเหมาะสมปลอดภัย มีบุคลากรดูแลเรื่องความสะอาด จึงเป็นจุดแข็งที่ผู้ปกครองนำนักเรียนเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารให้การช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม อำนวยความสะดวกในการจัดสถานที่จากบุคลากรด้านสำนักงาน เพื่อช่วยเหลืองานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจุดอ่อน (Weaknesses) ปัจจัยเงื่อนไขด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรยังขาดการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันยุคปัจจุบัน ตลอดจนขาดบุคลากร ผู้นำในการดูแลวิชาการ และนิเทศติดตามงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากปัญหาปัจจัยเงื่อนไขด้านครุขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบกับมองไม่เห็นหนทางในความก้าวหน้าในสายงาน ครูยังไปสอบ ที่ต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองทั้งยังขาดขวัญกำลังใจจากผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กรอาจจะแตกต่างจากงานวิจัย พศิน แดงจวงและคณะ (2554) จากปรากฏการณ์จึงมีทั้งภาพที่มีความสัมพันธ์ มีพลังในการพัฒนาและขาดขวัญกำลังใจขาดความกระตือรือร้นครูควรจะได้รับ การอบรม ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นประจำทุกปี ไม่ต่ำกว่าปีละ 20 ชั่วโมงตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) รอบ 3 ปี พ.ศ.2554 – 2558 ที่ผ่านมาและขาดคำสั่ง การนิเทศ การสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ครูขาดความตระหนักและความร่วมมือในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในองค์กรที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอน อีกทั้งท้องถิ่นมอบหมายงานเอกสารเพิ่มขึ้นจากภาระงานสอนและการดูแลความปลอดภัยให้เด็กไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้ดูแลการศึกษาในศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก สอดคล้องกับ พศิน แดงจวง (2554, หน้า97) กล่าวว่า ชั่วโมงการทำงานของครูมีค่อนข้างสูงมาก ครูต้องรับภาระนอกเหนือจากชั่วโมงสอน มีมากกว่าการบริหารจัดการแบบนี้ได้ ก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่นั่น (suffocates) การใช้ครูเพื่อทำงานอื่น นอกเหนือจากการสอนหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

จากการพูดคุย สังเกต วิเคราะห์ประเด็นต้นเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางบริหาร การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว ยังขาดการมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนในการ เข้าถึงบทบาทที่ช่วยเหลือกันในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระบวนการเรียน การสอนระดับปฐมวัยและหลักสูตรขาดการปรับปรุง ขาดการสั่งการของผู้บริหาร และติดตามการ ช่วยเหลือขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เข้ามาดูแลด้านบริหารการศึกษา คณะกรรมการไม่มีส่วน ร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่ ไม่เข้าใจบทบาทในการเข้ามาทำงานร่วมกันให้เป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กรอาจจะ แตกต่างจากงานวิจัย (พศิน แดงจวงและคณะ, 2554) จากปรากฏการณ์จึงมีทั้งภาพที่มีความสัมพันธ์ มีพลังในการพัฒนาและขาดขวัญกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้น ครูมีภาระงานมากมีความรับผิดชอบ สูง ชั่วโมงการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรเดียวกัน ภายใต้เงื่อนไขครูนั้น ขาดการชี้แนะ โดดเดี่ยว ไม่มีใครช่วยเหลือให้ยกเป็นหน้าที่ครูจากการสั่งการที่ไม่ชัดเจน

จากการที่ได้สนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประเด็นที่มีปัญหาตามมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากกลุ่มครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ ได้สรุปว่า ควรจะเพิ่มบุคลากรในการดูแลโดยตรง เช่น จ้างผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาดูแล

ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารมองว่า ต้องสร้างความตระหนัก ความสำคัญของการศึกษา การ มอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ติดตามผลงานได้ ด้านงบประมาณที่ล่าช้า ปัจจุบันเงินไขว่ไม่ จำเป็นต้องจ้างนำคนที่มีอยู่ในองค์กรมาทำงานร่วมกับครูเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น เช่น จ้าง ผู้ช่วยมาดูแลเด็กไปว่ายน้ำก็สามารถมอบหมายให้หน่วยป้องกันเพราะได้รับการฝึกอยู่แล้วแต่ที่สำคัญ ผู้บริหารนั้นจะต้องมีความชัดเจนในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรควรจะเพิ่มลงในแผนพัฒนาสถานศึกษา ใน เรื่องพัฒนาบุคลากร และปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนครูที่ได้น้อยให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ให้ครูเป็นอาชีพที่มั่นคง ก้าวหน้า ค่าตอบแทนให้เป็นไปตามภาระงาน คณะกรรมการนั้น ต้องให้ความรู้และเข้าใจบทบาทเชิงคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้มาเป็นที่ปรึกษา เช่น ผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการมาเป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงสอดคล้อง ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) กล่าวว่า การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้ คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ และการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ส่วนประเด็นที่ 2 ด้านบุคลากร ครูมีเกณฑ์การคัดเลือกจากการสอบและควรจะมี ค่าตอบแทนที่สูงเพื่อให้ได้ครูเก่งเข้ามา การคัดสรรคณะกรรมการควรมีส่วนที่จะเป็นผู้คัดเลือกครูหรือ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ควรเข้ามาในเทศหรือเยี่ยมเยือนครูเดือนละ 1 ครั้งเพื่อรับทราบการแก้ไขปัญหา เพื่อเข้าวาระการประชุมในการหาแนวทางร่วมกันได้อย่างจริงจัง

ภายใต้เงื่อนไขไม่มีผู้บริหารท้องถิ่น จึงให้รองปลัดเป็นผู้ดูแลทั้งหมด การบริหารงานเกิดความล่าช้า การมอบหมายไม่เป็นไปตามแผนงาน ดังนั้น ควรจะเข้าประชุมแต่งตั้งการทำงานและผู้รับผิดชอบตั้งที่ กลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการครูได้นำเสนอมาจึงมีความสอดคล้องกับ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2542) ระยะเวลาที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas McGregor) Theory X, Theory Y เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับ ธรรมชาติของมนุษย์ต่างกันทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) มีหลาย ประเภทอยู่ที่ผู้บริหารจะกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือใช้คนทำงานตามความสามารถนั้น

แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการพัฒนาอย่างมาก โดยเฉพาะการสร้าง ความตระหนักให้แก่ผู้บริหาร ให้มีส่วนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพบริหารจัดการ ได้แก่ กำหนดแผนงานผู้บริหารเข้าประชุมร่วมกับครูคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดการทำงาน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องนโยบาย ดำเนินการตามเป้าหมาย ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มการทำงานอย่างเป็นระบบ ในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิภาพ ควรรวมถึงทุกคนที่มีส่วน เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. เกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากร ควรปรับปรุงกระบวนการ การคัดสรรบุคลากรให้มีความ โปร่งใส เน้นหลักวิชาการ และเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการจัดการศึกษาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก
3. ผู้บริหารระดับนโยบายทั้งระดับส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสนใจ ปรับ ยุทธวิธีการบริหารการศึกษาทั้งระบบให้เหมาะสมกับสภาพสังคมระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่ เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการรับบุคลากรทางการศึกษาที่มีแต่ชื่อตำแหน่งแต่ไม่มีความรู้ด้าน การศึกษา กำหนดให้มีเส้นทางก้าวหน้าวิชาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน และส่งเสริมให้ครูได้จัด กิจกรรมการเรียนการสอนเด็กเต็มที
4. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเฉพาะส่วนการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยใช้ การ SWOT เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งและแสวงหาแนวทางการพัฒนาด้วยตนเองด้วยกระบวนการ Focus group discussion นับเป็นกระบวนการของทำให้เกิด school-based management ได้ อย่างแท้จริง กระบวนการนี้จึงควรดำเนินการในส่วนอื่น ๆ ของเทศบาลด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาเรื่อง รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ควรจะศึกษาเรื่อง รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรจะศึกษาเรื่อง รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารต่อการบริหาร สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2546*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2548). *กรอบการวิจัยสุขภาพจิต (พ.ศ. 2548-2525)*. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *แผนปฏิบัติการ 4 ปีพ.ศ. 2555 – 2558*. กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก จำกัด.
- เกวลิน ปันยานะ. (2543). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโสด์.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา*. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2550). *การบริหารองค์การเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*. ในเอกสารสอนชุดวิชาการบริหารศูนย์สื่อการศึกษาเล่มที่ 1 หน่วยที่ 2. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พศิน แต่งจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ดวงกลมพับลิชชิง.
- _____. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะครูภายใต้บริบทของตนเอง (Reflexive teachers) : กรณีศึกษาครูคณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษา*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (ม.ป.ป). *การเป็นครูที่พัฒนาตนเอง (Reflexive teachers)*. เชียงใหม่ : ม.ป.ท.
- พิทยาภรณ์ มานะจตุ. (2548). *เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2540). *การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : เอพี กราฟฟิกส์ ดีไซน์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คำสมัย.
- _____. (2552). *ปรัชญาการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัตน์ บัวขาว. (2543). *การเตรียมคนและพัฒนาคนเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สนั่น เกษารีย์. (2553). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

2) บทความจากเว็บไซต์

- พัฒนา ชัยพงศ์. (2555). *ความร่วมมือบ้านและโรงเรียนผู้ปกครองกับการส่งเสริมพัฒนาการของลูก*. สืบค้น 2 มิถุนายน 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.kukai.ac.th/Thai/knowledge_Home-and-schocooperation.php:
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สืบค้น 22 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- ทองสุข วันแสน. (ม.ป.ป.). *กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)*. สืบค้น 22 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก dr-thongsook.com
- สรุพงษ์ โสชนะเสถียร. (2533). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม*. สืบค้น 10 เมษายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.htm>
- เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). สืบค้น 10 มกราคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/>

3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/และรายงานการวิจัย

- ดวงเดือน จันทา. (2554). *การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านหลวง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วสันต์ อัครวิริยะกุล. (2555). *แนวคิดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้บริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รื่นจิตร ปัญญาเรือง. (2556). *การบริหารจัดการสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิชาการ. ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทวัฒน์ วิชัย. (2555). *การบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลสวนเด็กจังหวัดเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่รางวัลโรงเรียนพระราชทาน*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

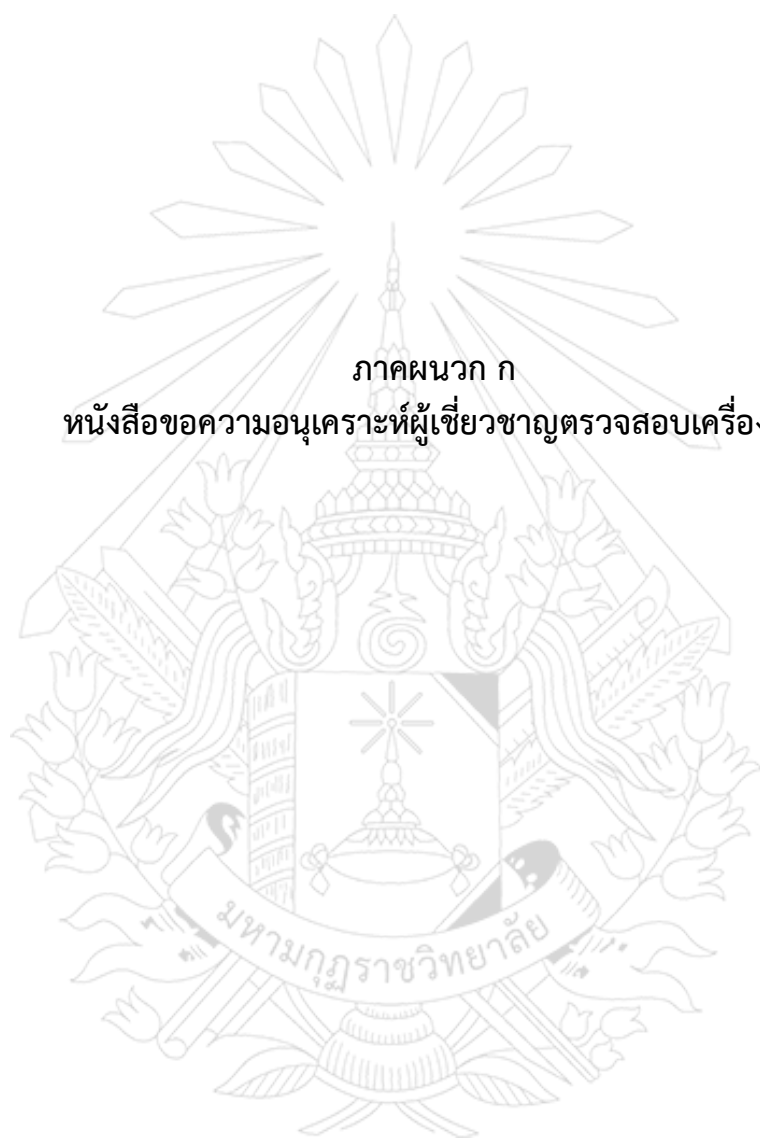
- ศศิธร จุมแก้ว. (2556). ระบบการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นที่สะท้อนผ่านสื่อโทรทัศน์ของไทยศึกษาจากรายการ “ดูให้รู้” ตอนที่เกี่ยวกับระบบการศึกษา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทนิพนธ์, สาขามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุธาทิพย์ วิเชียรวัฒนชัย. (2554). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปลูกฝังและพฤติกรรมที่ปรากฏด้านคุณธรรมของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรีย์วรรณ เงามธรรม. (2554). การบริการทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสุรีย์วรรณ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาทิตยา ศรีธิพันธุ์. (2554). การจัดปัจจัยบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสันผีเสื้อ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว. (2556). แบบสรุปบันทึกพัฒนาการเด็กประจำปีการศึกษา 2556. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2556). แบบสรุปความพึงพอใจ ประจำปีการศึกษา 2556. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2556). แบบรายงานประเมินสถานศึกษา (SAR) ประจำปี การศึกษา 2556. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2557). รายงานการประชุมครูประจำปี การศึกษา 2557. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2557). สรุปรายงานการประชุมครูประจำปี การศึกษา 2555- 2557. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2557). แผนพัฒนาสถานศึกษา 3 ปี 2557-2559. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.
- _____. (2554). แผนพัฒนาสถานศึกษา 3 ปี 2555-2557. เอกสารอัดสำเนา. เชียงใหม่.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ 6013(2.21.4)/562



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 ๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
 โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
 www.lanna.mbu.ac.th

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายสมคิด วงศ์สุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นางทักษวรรณ ปินไชย เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5620550532051 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ **เรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่** ทั้งนี้ นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ **ศ.ดร.พศิน แดงจวง และ พระครูวิทิศาศนาทรร, ดร.** อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชียน วันทนิยตระกูล)
 เลขานุการอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ที่ ศธ 6013(2.21.4)/563



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 ๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
 โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๘๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
 www.lanna.mbu.ac.th

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายสำราญ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรมวลชน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นางทักษวรรณ ปินไชย เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5620550532051 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์
เรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้
 นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.พศิน แต่งจวง และ พระครูวิทิศาศนาทร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
 และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นักศึกษาผู้ี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชียน วันทนียตระกูล)

เลขานุการอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 โทรสาร. 0-5381-4752

Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)

ที่ ศร 6013(2.21.4)/564



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 ๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
 โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
 www.lanna.mbu.ac.th

30 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายนิเวศ เนตรยอง นักบริหารการศึกษา ระดับ 7

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นางทักษวรรณ ปินไชย เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5620550532051 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์
เรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้
 นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ **ศ.ดร.พศิน แดงจวง และ พระครูวิทิศานุสาร, ดร.** อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
 และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชียน วันทนียตระกูล)

เลขานุการอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
 โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14 โทรสาร. 0-5381-4752

Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokklao Rd., Chiang Mai 50200 (Thailand)



ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

ที่ ศร 6013(2.21.4)/251



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
ย่านเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๘๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๘๑-๔๗๕๒
www.lanna.mbu.ac.th

31 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงดาว

ด้วย นางทักษวรรณ ปินไชย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำสารนิพนธ์ เรื่อง **แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี **ศ.ดร.พศิน แดงจวง และ พระครูวิเทศศาสนาทรร, ดร.**เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางทักษวรรณ ปินไชย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

เรียนมาด้วยความนับถืออย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชียน วันนีย์ตระกูล)

เลขานุการอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ค
ประเด็นในการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม

แบบการสังเกตและกรอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกไม่มีโครงสร้าง

มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ด้านการบริหาร
 - 1.1 ด้านการบริหารงานเป็นอย่างไรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา
 - 1.2 คณะกรรมการมีการจัดตั้งหรือไม่ ประกอบด้วย มีบทบาทอย่างไรบ้าง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
 - 2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีอะไรบ้าง เพียงพอหรือไม่
 - 2.2 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ มีวิธีการดำเนินการอย่างไร
3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสภาพ ขบวนการเป็นอย่างไร
 - 3.2 การกำหนดค่าตอบแทนครู สิทธิสวัสดิการ มีหรือไม่อย่างไร
 - 3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร
 - 3.4 การพัฒนาบุคลากรในศูนย์เด็กได้อย่างไร
4. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 4.1 การบริหารจัดการโดยใคร อย่างไร

มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
2. หัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

มาตรฐานที่ 3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็ก

1. ด้านอาคารสถานที่เป็นอย่างไรมีความเหมาะสมหรือไม่และควรปรับปรุงอย่างไร
2. ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร ควรจะต้องมีอะไรเพิ่มขึ้น

มาตรฐานที่ 4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1. การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร
2. ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินหรือไม่อย่างไร

มาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

1. ด้านวิชาการได้รับการสนับสนุนหรือไม่ อย่างไร
2. ด้านอาคารสถานที่ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงอย่างไร
3. ด้านงบประมาณ มีการจัดสรรระดมทรัพยากรอย่างไร
4. ด้านบุคลากรได้ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน อย่างไร
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีส่วนร่วมหรือไม่อย่างไร

มาตรฐานที่ 6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1. วัตถุประสงค์อย่างไรบ้างแนวทางปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง

ประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว
จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

ประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิจัยเรื่องแนวทางการบริหาร การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อจะได้ แนวทางในการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัด เชียงใหม่นำไปใช้ในการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาวจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เรื่อง แนวทางการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว
จังหวัดเชียงใหม่

ท่านคิดเห็นและมีแนวทางการจัดปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ อย่างไร **มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

1.1 ด้านการบริหารงานปัญหาความขาดแคลน บุคลากรทางการบริหาร ควรดำเนินการ อย่างไร.....

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณเกิดการล่าช้า ควรมีแผนการดำเนินการในการแก้ไข ปัญหาอย่างไร.....

1.3 การบริหารงานบุคคลการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดปัจจัย ให้มีศักยภาพควรมีการ ดำเนินการอย่างไร.....

1.4 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดคุณภาพ ในอนาคต ควรมีแผนการรองรับ ไว้อย่างไร.....

1.5 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการแต่งตั้งและเข้าใจบทบาทโดยแท้จริงหรือไม่ อย่างไร.....

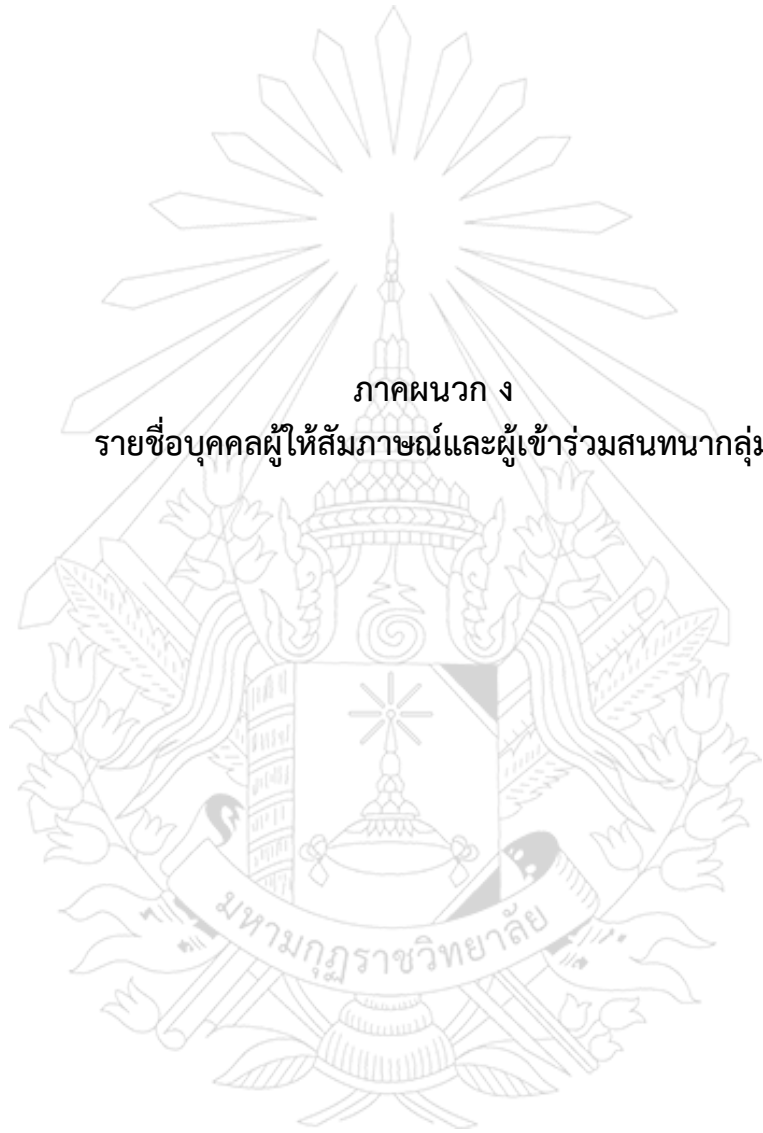
มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร

1.6 ครูและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการคัดสรร และมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

1.7 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

1.8 หัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่อย่างไร





ภาคผนวก ง

รายชื่อบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

รายชื่อบุคคลผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
เมื่อวันที่ 15 – 18 มิถุนายน 2558 เวลา 13.00-15.00 น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มที่ 1 รายชื่อกลุ่มผู้บริหาร

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายสถิต ผัดแก้ว | รองปลัดเทศบาลรักษาการนายกเทศบาลตำบลเชียงดาว |
| 2. นายสมคิด วงศ์สุนทร | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว |
| 3. นายอุดม เจียรวิริยะพันธ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 4. นายประพิศ อูย์คำ | ประธานสภาเทศบาล |
| 5. นายนิเวศ เนตรयोग | ผู้อำนวยการกองการศึกษา |
| 6. นางกวิสรา ช้อร้อง | นักวิชาการ |

กลุ่มที่ 2 รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- | | |
|---------------------------|------------|
| 1. นางณัฐชญา บุญศรี | ผู้แทนครู |
| 2. นางสาวอาทิตยา วิเวก | ผู้แทนครู |
| 3. นางวันทนีย์ จิตรฐาน | คณะกรรมการ |
| 4. นางพิมพ์ใสว ก้อนคำ | คณะกรรมการ |
| 5. นายรพีพัฒน์ ศรีเมืองใจ | ผู้ปกครอง |
| 6. นายคมกริช สุรินทร์ | ผู้ปกครอง |

รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ สังกัด

1. คณะครูทั้งหมดรวมทั้งบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. คณะผู้บริหาร
3. ผู้ปกครอง

รายชื่อผู้ช่วยเก็บข้อมูล

1. นางสาวเบญจมาศ พูคำ
2. นางระพีพรรณ พุดวงษ์
3. นางอรพิน รุ่งอรุณ



ภาคผนวก จ

ภาพถ่ายการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ภาพที่ 1 บรรยากาศขณะสนทนากลุ่ม



ภาพที่ 2 กลุ่มผู้บริหารได้สนทนากลุ่มเพื่อหารือ ร่วมกัน



ภาคผนวก ฉ
ภาพศึกษาบริบท



ภาพที่ 1 การศึกษาบริบทและอาชีพในเขตของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 2 บรรยากาศการจัดกิจกรรมของครูประจำชั้น



ภาพที่ 3 การประเมินภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 4 สภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 5 สภาพการประชุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT-Analysis) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางทักษวรรณ ปินไชย

วัน เดือน ปีเกิด : 8 เมษายน 2517

สถานที่เกิด : อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 133 หมู่ที่ 7 ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรี คณะครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษา
ปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สถานที่ทำงาน : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอ
เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ตำแหน่งปัจจุบัน : ครู อันดับ คศ.1 รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

