

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาคามีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารจัดการ การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาดคำ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
2. แนวคิดการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. การกระจายอำนาจทางการศึกษา
4. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนา
6. การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษา
7. การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
8. บริบทเทศบาลตำบลหาดคำ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญเป็นปรัชญาสังคมที่กำหนดหลักการในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550 : 24, 28) ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้ รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้บัญญัติแนวนโยบายแห่งรัฐด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ตามมาตรา 80 (1) ที่รัฐจะต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน (2) รัฐต้องสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย (3) ต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับและ

ทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาชาติ (4) ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง วางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ทุกระดับ ในรูปแบบของกรรมาธิการหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลาย หรือรูปแบบอื่น

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ได้ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นมากที่สุด

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การบริหารและจัดการศึกษา เป็นกระบวนการในการจัดการศึกษาโดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารและจัดการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายแนวคิด สรุปได้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2520 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ว่าเป็นการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่ม และใช้บุคคลและกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายและองค์กร

วิจิตร ศรีสอาน (2549 : 9) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าเป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

จำเนียร พลหาญ (2553 : 2) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยเทคนิคต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอย และมิสเกล (Eoey and Misgle. 2001 : 141 ; อ้างอิงจาก ญัฐภูมิ เล็กถวิลวงษ์. 2546 : 26) กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจองค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ฯลฯ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากความหมายของการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารคือกระบวนการของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้หลายแนวคิด สรุปดังนี้
ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ และคณะ (2533 : 51-54) ได้สรุปการจัดการศึกษาไว้เป็นประเด็นดังนี้

ประการหนึ่ง การจัดการศึกษา ในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนภายในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกเหนือจากความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้ผู้บริหารจะสามารถจัดการด้านหลักสูตรและการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงท้องถิ่นเป็นสำคัญ หลักสูตรที่ดีจะต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งใกล้ตัวไปยังสิ่งไกลตัวและไม่ห่างเหินจาก ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเดิม โดยเอาความหลากหลายของวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นที่ผสมผสาน (Cohesion) กับวิชาการสมัยใหม่ เพื่อให้ให้นักเรียนพัฒนาตน พัฒนาอาชีพและพัฒนาสังคมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่สอง การใช้จ่ายเงิน อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนตลอดจนถึงอำนาจความสะดวกต่างๆ ในการพัฒนาโรงเรียน โดยอาจร่วมพิจารณากับคณะกรรมการของโรงเรียน

ประการที่สาม การจัดสรรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resources) ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

เมื่อนำความหมายของการบริหารและการจัดการศึกษามารวมกัน จะเห็นได้ว่าการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการที่เกิดจากกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้การจัดการศึกษามรรลุตามจุดมุ่งหมาย

พิณสุดา สิริรังศรี และสมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2541 : 28 - 29) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจหรือด้านอารมณ์ ด้านร่างกายและด้านสังคม ให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545 : 3) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้ จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์ การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา ตามอัธยาศัย ข้อมขึ้นกับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไป

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษา คือ การดำเนินงานกิจกรรม หรือ กระบวนการทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรเพื่อให้การจัดการศึกษามรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

2. กระบวนการบริหาร

ลูเธอร์ กุลลิคและ ลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Ureick) ได้เขียนหนังสือชื่อว่า "Paper on the Sciences of Administration" พร้อมทั้งได้สรุปกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ ที่เรียกว่า POSDCORB MODEL ประกอบด้วย (กลม อุดุลพันธ์. 2538 : 102)

2.1 การวางแผน คือ เป็นการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร โดยมีการเตรียมทรัพยากรการบริหาร การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติล่วงหน้า

2.2 การจัดองค์กร คือ การพัฒนาระบบงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งงาน หน่วย/แผนกงาน การมอบหน้าที่ และการจัดระเบียบการปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ สะดวกและราบรื่น

2.3 การจัดสรรคนเข้าทำงานเป็นความพยายามในการจัดหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่พร้อมอาจจะปฏิบัติงานตามแผนงาน และองค์การที่กำหนดไว้ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การอบรมและพัฒนา และการประเมินผลงานต่างๆ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

2.4 การสั่งการ คือ การชักนำและช่วยเหลือให้ได้บังคับบัญชาทำงานของตนอย่างดีโดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี

2.5 การควบคุมเป็นกิจกรรมที่จะให้แน่ใจว่าการกระทำต่างๆ เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวัดผลงานที่ทำให้ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

สรุป กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และ การงบประมาณ ซึ่งเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบริหารที่เหมาะสม

3. ทรัพยากรบริหาร

ทรัพยากรบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร และปัจจัยที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ หรือเรียกว่า 4 M การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารอธิบายไว้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2536 : 7-9)

3.1 ด้านบุคลากร คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง ในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องใช้เวลาและความสามารถที่จะได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนับตั้งแต่การสรรหาการฝึกอบรมเพื่อยก ระดับความสามารถของบุคลากร รวมถึงมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอีกด้วย

3.2 ด้านงบประมาณ งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปของตัวเงินที่ต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งด้านงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะงบประมาณเป็นแผนสำหรับอนาคต โดยหลักการแล้วในการบริหารงบประมาณนั้น รวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปี การจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การของบประมาณฉุกเฉิน และการประเมินผลการใช้งบประมาณ

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษางานที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจ การรับรู้ความจำเป็นในการใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์กร กระบวนการจัดซื้อ กระบวนการใช้งาน การให้บริการ รวมถึงการเก็บบำรุงรักษา

3.4 ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน รวมถึงการควบคุม ซึ่งในแต่ละหน้าที่ดังกล่าวอาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและจุดมุ่งหมายขององค์กรเช่น ถ้าเป็นองค์กรของรับก็จะเน้นในเรื่องการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นองค์กรเอกชนจะมีเรื่องของการกำไรเข้ามาเป็นส่วนสำคัญอีกด้วย

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหาร มีความสำคัญในการบริหารงานทุกระดับทุกองค์กรต้องมีหลักและวิธีการการบริหารที่ โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมีอยู่ 4 อย่าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของแต่ละงาน โครงการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง (Professionals) เพราะเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมและเรียนมาโดยตรง เป็นผู้มีจรรยาบรรณและมีในการประกอบวิชาชีพของตน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่โดดเด่นที่แล้วและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทาง

ทฤษฎีที่มั่นคง เป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวมและทดสอบแล้วว่าเป็นสาขาหนึ่งของ สังคมศาสตร์การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศักราช 1900 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และปัจจุบันศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามีทฤษฎีต่างๆ สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ (พรชัย เจตมาน. 2554)

4.1 ความหมายของทฤษฎี มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ทฤษฎี ไว้ดังนี้

เคอร์ลินเจอร์ (Kerlinger. 1986 : 9) ให้ความหมายว่า “ทฤษฎีเป็นชุด แนวคิด คำนิยาม และคำกล่าวที่นำเสนอทัศนะอย่างเป็นระบบของปรากฏการณ์ต่างๆ โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อจุดมุ่งหมายของการอธิบายและการทำนาย ปรากฏการณ์ต่างๆ”

กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1988 : 3) มีแนวความคิดคล้ายเคอร์ลินเจอร์แต่ เพิ่มเติมว่า “ทฤษฎีเป็นชุดต่อเนื่องในส่วนย่อยของกฎเชิงประจักษ์ทั้งหลาย และคำกล่าวใน ทฤษฎีให้รายละเอียดต่างๆ ที่อธิบายกฎเชิงประจักษ์แล้วรวมด้านต่างๆ “ของเนื้อหาเข้าเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน”

ดังนั้น “ทฤษฎีเป็นคำกล่าวที่อธิบายปรากฏการณ์บางอย่างด้วยวิธีมีระบบ “ ทฤษฎี อาจมีช่วงตั้งแต่ชุดของกฎง่ายๆ ไปจนถึงซับซ้อน ตั้งแต่ทางปรัชญาไปจนถึงทางวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีบางอย่างเกี่ยวข้องกับคำกล่าวง่าย ๆ เช่น ผลลัพธ์ของการสำรวจประชามติทางการ ศึกษาหรือการสำรวจโรงเรียน การศึกษาเช่นนี้เกี่ยวข้องกับข้อกับการวัดสภาพธรรมชาติของ เจ็อนไขบางอย่างในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการอธิบายให้ทราบว่าเป็นอะไร ส่วนทฤษฎีที่ซับซ้อนกว่านั้นอาจพยายาม ที่จะอธิบายว่าทำไมปรากฏการณ์นั้นๆ จึงเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความสัมพันธ์ของไอส์ไตน์ และทฤษฎีจักรวาลกายภาพของนิวตัน เป็นต้น ทฤษฎีสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีกระบวนการปรุงแต่ง โดยมีการทบทวนและการ ขยายขอบเขตออกไป (Wiersma. 1995 : 3)

4.2 หน้าที่ของทฤษฎี

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากไม่สนใจใช้ทฤษฎี แต่ อยากรู้นักสังคมศาสตร์แนะแนวทางในการบริหารมาให้ปฏิบัติเลย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณา แล้วจะเห็นได้ว่า การทำงานทุกอย่างของผู้บริหารอาศัยทฤษฎีทั้งนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหาร สถานศึกษาอาจให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจปัญหาเกี่ยวกับครู และครูมีความเชี่ยวชาญใน การแก้ปัญหานั้นด้วย แทนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจคนเดียว การเลือกปฏิบัติเช่นนี้ เพราะการให้ ครูมีส่วนช่วยตัดสินใจ มักจะทำให้เพิ่มปริมาณของครูในการทำการตัดสินใจไปปฏิบัติ

(Heller. 1998 : 141) ถ้าไม่ใช่ทฤษฎีมาเป็นแนวในการเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาคงทำงานไม่มี ทิศทางดังนั้นทฤษฎีจึงให้กรอบแนวทางเพื่อการเข้าใจการทำนาย และการควบคุมพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้ทฤษฎียังช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ในการบริหารการศึกษา (Donmoyer. 1999 : 25-43) ; แวน ดาเลน (Van Dalen. 1979 : 254) กล่าวว่า ทฤษฎีมีหน้าที่อยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

4.2.1 หน้าที่ในการกำหนดปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง Identifying relevant phenomena) ทฤษฎีกำหนดปริมาณและประเภทของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี ทำให้ นักสังคมศาสตร์ทราบว่า ควรสังเกตและไม่ควรสังเกตหรือละเลยอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น นักสังคมศาสตร์อาจศึกษาการบริหารโรงเรียนในด้านของการเป็นระบบเปิดซึ่งทำให้ทราบต่อไปว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับวิธีการของระบบเปิดคือ สิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบต่อองค์กรและระบบย่อยต่างๆ เกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมนั้น ซึ่งที่สำคัญได้แก่ ระบบย่อยด้านเศรษฐกิจ การเมือง การผลิต การจัดจำหน่าย และทรัพยากรนักสังคมศาสตร์อาจศึกษาสิ่งแวดล้อมภายนอกจากระบบย่อยเหล่านี้ปริมาณของปรากฏการณ์มีความสัมพันธ์กับแต่ละองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักสังคมศาสตร์ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าจะสังเกตหรือศึกษาปรากฏการณ์ใดจนกว่าจะสร้างทางแก้ตามทฤษฎีสำหรับปัญหาที่กำลังศึกษาในแต่ละด้าน

4.2.2 หน้าที่ในการจำแนกประเภทปรากฏการณ์
เนื่องจากนักวิทยาศาสตร์ทำงานกับปรากฏการณ์หลายอย่างในเวลาเดียวกันให้มีประสิทธิผลได้ยาก ดังนั้นจึงต้องสร้างกรอบทฤษฎี 6 เพื่อการจำแนกประเภท เช่น นักพฤกษศาสตร์จำแนกประเภทต้นไม้ และนักธรณีวิทยาจำแนกประเภทของหิน เป็นต้น การจำแนกประเภทในการบริหารการศึกษา เช่น การศึกษาบรรยายกาสององค์กร ฮอลปีนและครอฟท์ (Halpin and Croft. 1963 : 321) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้มีการพัฒนาบรรยายกาสององค์กรขึ้นมารวม 8 ด้าน หรือมิติ และจำแนกบรรยายกาออกเป็น 6 ประเภท บรรยายกาแบบเปิด แบบมีเสรีภาพ แบบควบคุม แบบ คู่้นเคย แบบบิดา และแบบปิด

4.2.3 หน้าที่ในการสร้างความคิดรวบยอด
ข้อมูลที่เชื่อถือได้ อาจได้มาจากการสังเกตโดยตรงและการวัด พฤติกรรมหลายอย่างไม่สามารถสังเกตโดยตรง เช่น เซาวน์ปัญญาเป็นคุณลักษณะที่สังเกตไม่ได้ แต่อ้างอิงได้จากการใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมา คุณสมบัติ

ด้านสุนทรีย์ เช่น เจตคติ ความในใจ และความคิดเห็น สังเกตไม่ได้โดยตรงเช่นกัน แต่สังเกตได้โดยทางอ้อมในขณะที่มีการแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนั้นนักสังคมศาสตร์จึงต้องสร้างสังกะปหรือความคิดรวบยอดขึ้นมาอธิบายว่าทำไมพฤติกรรมบางอย่างจึงเกิดขึ้น สังกะปเหล่านี้มักถูกเรียกว่าเป็นสังกะปสมมติฐาน เพื่ออ้างถึงการสร้างจินตนาการของนักสังคมศาสตร์ ทฤษฎีการวิเคราะห์สนามแม่เหล็ก (Force-field analysis) ของเคิร์ทเลวิน เป็นตัวอย่างของสังกะปตามทฤษฎี (Lewin . 1951 : 144)

4.2.4 หน้าที่ในการสรุปปรากฏการณ์

ทฤษฎีสรุปข้อมูลต่างๆ ที่แยกกันอยู่ให้เป็นแผนสังกะปกว้างๆ เพื่อให้นำไปใช้ได้กว้างขึ้น ข้อสรุปนี้อาจกล่าวเป็นความสมบูรณ์และความถูกต้องในระดับต่างกัน เริ่มตั้งแต่การให้รายละเอียดต่างๆ ไปจนถึงความถูกต้องในระดับต่างกัน เริ่มตั้งแต่การให้รายละเอียดต่างๆ ไปจนถึงความสัมพันธ์ทางทฤษฎีที่ซับซ้อน ตัวอย่าง เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการออกสัมฤทธิ์บัติในการฝึกอบรมครูผู้สอน ในเขตพื้นที่ถือว่าการสรุปง่าย ๆ ซึ่งการสรุปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นทฤษฎีแต่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่อาจให้รายละเอียดที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น หลังจากการสังเกตเกี่ยวกับการออกสัมฤทธิ์บัติไปแล้ว มีการบันทึกความสัมพันธ์ระหว่างการออก สัมฤทธิ์บัติกับการยอมรับของประชาชนว่าเป็นวิธีการงูใจอย่างหนึ่ง การสรุปและการอธิบายปรากฏการณ์ทำให้เราเข้าใจข้อมูลลึกซึ้งขึ้น และทำให้แปลข้อค้นพบเชิงประจักษ์เป็นกรอบทฤษฎี ที่สมบูรณ์มากขึ้น ในทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ มีตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเกี่ยวกับการสรุปปรากฏการณ์ เช่น ทฤษฎีการเพิ่มออกซิเจน (Theory of oxidation) เน้นให้เห็นปฏิกิริยาเคมีหลายอย่างที่รู้จักกันทั่วไปในชีวิตประจำวัน ยิ่งทฤษฎีที่มีการสังเกตที่พิสูจน์แล้วมาสนับสนุนมีความสมบูรณ์มากเท่าใด วิทยาศาสตร์สาขานั้นยิ่งเจริญงอกงามมากเท่านั้น

4.2.5 หน้าที่ในการทำนายปรากฏการณ์

ทฤษฎีทำให้นักสังคมศาสตร์ทำนายเหตุการณ์ที่เข้ากับสิ่งนั้นไม่ได้ ตัวอย่างเช่น มาสโลว์ให้รายละเอียดว่า บุคคลทำงานพยายามสนองความต้องการไปตามลำดับเป็นห้าขั้น (Maslow. 1970 : 255) ความต้องการที่ยังไม่สนองจะทำให้ความสนใจเด่นขึ้นและกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการนั้นสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะได้รับการกระตุ้นและก้าวขึ้นไปตามลำดับขั้นของแต่ละคน เมื่อถึงขั้นสัจการแห่งตน ความต้องการก้าวต่อไปจะหยุดลง ยิ่งความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนองมากเท่าใดความต้องการ ยิ่งแรงขึ้นเท่านั้น เมื่ออาศัยพื้นฐานตามทฤษฎีนี้ ทำให้เราคาดหวังได้ว่า

จะพบรูปแบบพฤติกรรมคล้ายกันในสภาพการทำงานต่าง ๆ แม้ไม่มีสติเก็บไว้ นั่นคือ ทฤษฎีช่วยให้ทำนายสิ่งที่ควรสังเกตนั่นเอง

4.2.6 หน้าที่ในการเปิดเผยสิ่งที่ต้องการวิจัย

ทฤษฎีช่วยอธิบายและทำนายปรากฏการณ์และยังชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ต้องการสำรวจ และปัญหาสำคัญที่ต้องการคำตอบทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อาจขาดหลักฐานสนับสนุนที่เพียงพอ จึงต้องมีกระบวนการในการกลั่นกรอง ดังนั้นการกลั่นกรองโดยการทบทวนหรือการทำซ้ำ และการขยายขอบเขตให้กว้างขึ้น จึงมีความจำเป็นในการทำให้ความเจริญงอกงามของความรู้ในสาขาการบริหารการศึกษาดำเนินต่อไปอีกอย่างต่อเนื่อง (Lunenbury and Ornstein. 2000 : 3-5)

4.3 ทฤษฎีองค์การดั้งเดิม

ทฤษฎีองค์การดั้งเดิม ได้เริ่มต้นมาตอนต้นของคริสต์ศตวรรษที่ 20 การบริหารในยุคแรกนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ และการจัดการทางกรบริหารตามประวัติศาสตร์จะเห็นว่าการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ เน้นการจัดการงานและผู้ทำงาน ส่วนการจัดการทางกรบริหาร เน้นปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัด โครงสร้าง องค์การทั้งหมดที่ควรเป็นอย่างไร

4.3.1 การจัดการหรือการบริหารงานและผู้ทำงาน คือ ทฤษฎีการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ ดังรายละเอียดในตอนต่อไปนี้

1) ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ด้านแรกของทฤษฎีองค์การดั้งเดิมคือ การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ เฟรเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ในอดีตการบริหารการศึกษาได้อาศัยสามัญสำนึกและประสบการณ์เท่านั้น ไม่มีใครสนใจศึกษาการบริหารหรือการจัดการอย่างเป็นระบบเลย จนกระทั่ง เทเลอร์ ซึ่งเป็นวิศวกร โรงงานเหล็กกล้าได้พยายามเปลี่ยนทัศนะนั้น ในหนังสือ หลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งตีพิมพ์ ค.ศ. 1911 สรุปแนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการ ควรศึกษางานตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุด ในการทำงาน แล้วฝึกผู้ทำงานให้ปฏิบัติได้ตามนั้น ในฐานะเป็นวิศวกร เทเลอร์ได้พยายามติดตามแนวคิดนี้ว่า จากการวิเคราะห์ตามหลักวิทยาศาสตร์อย่างรอบคอบ ประสิทธิภาพของงานสามารถปรับปรุงได้อย่างแน่นอน

4.3.2 การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทลอร์ (Talor. 1911 : 254)

1) หลักการวิเคราะห์งานตามหลักวิทยาศาสตร์

จากการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวัดอย่างรอบคอบ ฝ่ายจัดการกำหนดวิธีที่ดีที่สุด ของการปฏิบัติในแต่ละงานไว้ แล้วฝึกผู้ทำงานให้ทำได้ตามนั้น การวิเคราะห์เช่นนี้แทนวิธีการแบบลองผิดลองถูกหรือตามบุญตามกรรม

2) หลักการคัดเลือกบุคคลากร เมื่อวิเคราะห์แต่ละงาน แล้วหลักต่อไป จะต้องคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ตามหลักวิทยาศาสตร์ แล้วฝึกอบรม สอนและพัฒนาผู้ทำงานเหล่านี้ ในอดีตคนทำงานเป็นผู้เลือกงานของตนเองและฝึกตนเอง

3) หลักการความร่วมมือของฝ่ายการจัดการ ฝ่ายการผู้จัดการควรร่วมมือกับผู้ทำงานเพื่อให้มั่นใจว่างานทั้งหมดที่กำลังทำอยู่เป็น ไปตามหลักวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว และมีมาตรฐานและวิธีการตามที่กำหนดไว้ของฝ่ายการจัดการ

4) หลักการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้จัดการกับผู้ทำงาน โดยมีการแบ่งงานระหว่างผู้จัดการกับทำ โดยมีการแบ่งงานระหว่างผู้จัดการกับผู้ทำงาน เพื่อให้ผู้จัดการรับผิดชอบการวางแผน และการเตรียมงาน และรับผิดชอบการควบคุมดูแล ส่วนผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานของตน ในอดีตงานเกือบทั้งหมด และความรับผิดชอบส่วนใหญ่ตกอยู่กับผู้ทำงาน หลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ทั้ง 4 ประการนี้ สร้างขึ้นมาเพื่อให้ผลผลิตของผู้ทำงานมากที่สุด ในระหว่างที่เทลอร์เป็นผู้ทำงานในโรงเรียนอุตสาหกรรมเหล็กกล้าแห่งหนึ่ง ดังนั้น เทลอร์จึงรู้สึกว่าการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้แก่ การศึกษาเรื่องเวลาทำงาน เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานเอาไว้ การแยกหน้าที่ของฝ่ายการจัดการออกจากฝ่ายผู้ทำงาน และระบบการให้ค่าตอบแทน คงแก้ปัญหาได้ดังนั้นแทนที่จะอาศัยประสบการณ์ที่เคยทำมาหรือสามัญสำนึก เทลอร์ได้ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะแก่ผู้จัดการเพื่อปรับปรุงการจัดการฝ่ายการผลิต โดยอาศัยการวิจัยและการทดลองที่พิสูจน์มาแล้ว

4.4 ทฤษฎีการจัดการทางการบริหาร ด้านที่สองของทฤษฎีองค์การดั้งเดิม คือ การจัดการทางการบริหาร การจัดการทางการบริหารเน้นการจัดการทั่วทั้งองค์การ ผู้บุกเบิกสำคัญของทฤษฎีการจัดการทางการบริหารหรือทฤษฎีองค์การนี้ได้แก่ ออจรี ฟาโรล, ลูเธอร์ กิวลิค และแมกซ์ เวเบอร์ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ทฤษฎีองค์การของฟาโยล (Fayol. 1949 : 20-41) เป็นวิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส และได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งทฤษฎีองค์การ ฟาโรล

เป็นผู้จัดการบริษัทเหมืองถ่านหินใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของฝรั่งเศส ได้ให้หลักการเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้จัดการ และหลักการของการจัดองค์การ จากประสบการณ์ของตนเองไว้ดังนี้

4.4.2 หน้าที่พื้นฐานของการจัดการพื้นฐานในการจัดการ ฟาโยลเห็นว่าผู้จัดการทุกคน มีหน้าที่สำคัญอยู่ในองค์การ 5 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

4.4.3 หลักการของการจัดองค์การ นอกจากกำหนดหน้าที่พื้นฐานของการจัดการแล้ว ฟาโรลยังได้กำหนดหลักการสำหรับการจัดการกับองค์การไว้ 14 ประการดังต่อไปนี้

- 1) การแบ่งงานกันทำ ความมุ่งหมายของการแบ่งงานกันทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน โดยลดการสูญเสียเปล่าเพิ่มผลผลิต และทำให้การฝึกอบรมง่ายขึ้น
- 2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ คือ สิทธิในการออกคำสั่ง และอำนาจ ในการทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง ส่วนความรับผิดชอบ ซึ่งไปตามอำนาจหน้าที่ เป็นความจำเป็นที่ต้องทำงานตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
- 3) วินัย หมายถึง การเคารพในกฎระเบียบที่ควบคุมองค์การ ข้อตกลงระหว่างองค์การกับผู้ทำงานต้องมีความชัดเจน และสถานะของวินัยในกลุ่มใดในองค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำ
- 4) เอกภาพของการบังคับบัญชาผู้ทำงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา แต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ถ้ายึดหลักการข้อนี้จะเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และวินัย
- 5) เอกภาพของทิศทางกิจกรรมคล้ายคลึงกันที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ควรจัดกลุ่มให้อยู่ภายใต้ผู้จัดการคนเดียว
- 6) ความสนใจส่วนตัวเป็นรองความในใจของแต่ละคนและกลุ่มคนภายในองค์การควรมาที่หลังความสนใจขององค์การโดยรวม
- 7) การให้ค่าตอบแทนการให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือค่าชดใช้ต่างๆ ควรยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ทำงาน และฝ่ายองค์การ
- 8) การรวมอำนาจผู้จัดการควรรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบขั้นสุดท้าย แต่ควรให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ ระดับที่เหมาะสมของการรวมอำนาจย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปริมาณที่เหมาะสมของการรวมอำนาจที่จะใช้ในแต่ละกรณีเป็นที่สงสัย

9) สายบังคับบัญชาสายการบังคับบัญชา (Scalar chain หรือ Chain of command) คือ สายของหัวหน้า นับตั้งแต่ตำแหน่งผู้มีอำนาจสูงสุดจนถึงตำแหน่งล่างสุดสายการบังคับบัญชาจะต้องชัดเจนและถือว่าแนวปฏิบัติตลอดเวลา

10) ระเบียบทรัพยากรที่เป็นบุคคลและสิ่งของควรมีการประสานกันและอยู่ถูกกาลเทศะ หรืออยู่ถูกที่ในเวลาที่เหมาะสม

11) ความยุติธรรมความต้องการความยุติธรรมและการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ผู้จัดการต้องคำนึงถึงเสมอเมื่อจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ทำงาน

12) ความมั่นคงของบุคลากรองค์การประสบความสำเร็จต้องมีกองปฏิบัติงานที่มั่นคงการปฏิบัติของฝ่ายการจัดการควรส่งเสริมปลื้มงานการทำงานระยะยาวให้กับองค์การ

13) การริเริ่มฝ่ายการจัดการควรส่งเสริมให้ผู้ทำงานพัฒนาและดำเนินแผนการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

14) ความสามัคคีผู้จัดการควรส่งเสริมและรักษาทีมงาน น้ำใจหมู่พวกและความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างผู้ทำงานทั้งหมดหลักการจัดการกับองค์การของฟาโยล เน้นการบังคับบัญชาการจัดสรรอำนาจหน้าที่ ระเบียบ ประสิทธิภาพ ความยุติธรรมและความมั่นคง และถือว่าการจัดการเป็นกระบวนการต่อเนื่องและต้องทำอยู่ตลอดไป

4.4.4 ทฤษฎีหน้าที่การบริหารของกิวลิค กิวลิค (Gulick and Urwick. 1937 : 542) เป็นนักทฤษฎีแบบเก่าอีกคนหนึ่ง ซึ่งได้หลอมรวมหน้าที่การจัดการพื้นฐานทั้ง 5 ประการของ ฟาโยล ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะกรรมการบริหารงานของ รัฐบาลสมัย ประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ของสหรัฐอเมริกา กิวลิค เห็นว่าหน้าที่ของการจัดการมีอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดอัตรากำลัง การชี้แนะ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งเขียนเป็นคำย่อได้ว่า POSDCORB ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวางแผน (Planning หรือ P) เกี่ยวกับการพัฒนาเค้าโครงย่อของสิ่งที่ต้องทำและวิธีการทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ กิจกรรม การวางแผนพยายามทำนายการกระทำและทิศทางขององค์การในอนาคต

2) การจัดองค์การ (Organization หรือ O) เป็นการกำหนดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ในการจัดให้ลำนियาม และประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆ เพื่อทำหน้าที่ปฏิบัติ

3) การจัดอัตรากำลัง (Staffing หรือ S) เกี่ยวกับหน้าที่การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด และการทำนุบำรุงสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวย

4) การชี้นำ (Directing หรือ D) ได้แก่ ภารกิจที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจ การสื่อสารและการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ และการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

5) การประสานงาน (Coordination) หรือ CO) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความพยายามต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผูกพันองค์การไว้ด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

6) การรายงาน (Reporting หรือ R) ซึ่งแจ้งความก้าวหน้าโดยการบันทึกการวิจัยและการตรวจสอบ ยืนยันว่าสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นตามแผน กระทำการแก้ไขเมื่อจำเป็นและแจ้งให้ ผู้ซึ่งหัวหน้าระดับสูงรับผิดชอบทราบ

7) ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์ (Weber. 1947 : 254) ผู้มีส่วนสำคัญกับทฤษฎีองค์การแบบเก่าอีกคนหนึ่งคือ มักซ์ เวเบอร์ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งเป็นลูกเบ็กเกี่ยวกับระบบราชการในตอนแรกๆ แนวคิดของเวเบอร์ไม่เป็นที่ยอมรับจนกระทั่งเวเบอร์เสียชีวิตไปแล้วจึงมีผู้เลื่อมใส เวเบอร์ มีแนวคิดที่ว่า ระบบราชการที่ดี เป็นรูปแบบองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ข้าราชการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี ซึ่งแต่ละทักษะเป็นส่วนเฉพาะ เครื่องมือสำคัญของระบบราชการต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างมาก ซึ่งทำให้องค์ประกอบทางอารมณ์และทางส่วนตัวที่ขาดเหตุผลเหลือน้อยที่สุด และทำให้บุคลากรในระบบราชการทำงานอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงเสียดทานหรือมีความสับสนน้อยที่สุด ถ้าเป็นเช่นนั้นองค์การสามารถให้บริการแบบเชี่ยวชาญ ไม่แบ่งเป็นส่วนเล็กส่วนน้อยและให้ความลำเอียงแก่ลูกค้าขององค์การ ระบบราชการในอุดมคติมีหลักการจัดการ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

7.1) การแบ่งงาน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญตามหน้าที่

7.2) อำนาจหน้าที่ลดหลั่นชัดเจนเป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานให้ชัดเจนจากระดับบนถึงระดับล่าง)

7.3) ระบบเกี่ยวกับกฎระเบียบซึ่งครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ของ
ผู้ทำงานทุกคน

7.4) ระบบวิธีดำเนินงานมีวิธีดำเนินงานในการจัดการกับสถานการณ์ทำงานอย่างเป็นระบบ

7.5) การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องขององค์กรเท่านั้น

7.6) การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถทางวิชาการ เลือกระบรพบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกันทั้งหลักการการจัดการกับองค์กร 14 ประการ ฟาโยล และระบบราชการในอุดมคติของเวเบอร์ ได้ปูพื้นฐานสำคัญสำหรับทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Leithwood and Duke, 1999 : 45-72) อย่างไรก็ตามทฤษฎีองค์การแบบเก่าและหลักการที่ยังมีข้อวิจารณ์อยู่มาก ลักษณะสำคัญของการจัดการแบบเก่า คือ การเน้นประสิทธิภาพนักทฤษฎีองค์การแบบเก่า เห็นว่า งานทำและองค์การที่สร้างขึ้นมามีประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่ง แต่มีสนใจหรือคำนึงถึงองค์ประกอบทางสังคมและจิตวิทยาในการทำงานเลย ดังนั้นนักวิจารณ์จึงอ้างว่าเมื่อผู้จัดการละเลยองค์ประกอบด้านสังคมและด้านจิตวิทยาของผู้ทำงาน องค์กรจึงไม่ได้ให้สิ่งจูงใจแก่ผู้ทำงานอย่างเพียงพอ นักทฤษฎีแบบเก่าถือว่าสิ่งตอบแทนเป็นเงินเป็นเครื่องประจักษ์แรงจูงใจของผู้ทำงานเองอยู่แล้ว

กล่าวโดยสรุปคือ ทฤษฎีองค์การแบบเก่าเน้นที่งานหรือภารกิจเป็นสำคัญ และให้ความสนใจแต่ละบุคคลหรือกลุ่มน้อย จุดบกพร่องเหล่านี้จะแก้ไขได้โดยทฤษฎีที่สองคือ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ดังจะกล่าวในตอนต่อไป

4.5 ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

4.5.1 การบุกเบิกทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เมโย (Mayo, 1993 : 241) และคณะ เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์มีจุดเริ่มต้นมาจากผลงานวิจัยติดต่อกันหลายชิ้นของเมโยและคณะ ซึ่งทำการศึกษา ที่โรงงานฮอธอร์น ของบริษัท ไฟฟ้า ตะวันตกใกล้เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ. 1927-1933 งานวิจัยเหล่านี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “ การศึกษาฮอธอร์น ” และเป็นผลงานที่มีอิทธิพลต่อทฤษฎีการบริหารอย่างมาก ดังรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาฮอธอร์น ดังนี้

1) การศึกษาฮอธอร์นของเอลตัน เมโย และคณะ การศึกษาฮอธอร์น ประกอบด้วย การวิจัยเชิงทดลองหลายเรื่อง ประกอบด้วย ห้องทดสอบ การประกอบชิ้นส่วนส่งต่อกันที่หนึ่ง กลุ่มประกอบชิ้นส่วนส่งต่อที่สอง กลุ่มแยกแผ่นไมคากุ่มพิมพ์ดี ห้องสังเกตการณ์พื้นลวดธนาคาร นอกจากนี้ยังสัมภาษณ์ผู้ทำงานจำนวนมากถึง 21,126 คน เพื่อต้องการทราบว่าผู้ทำงานชอบและไม่ชอบสภาพแวดล้อม การทำงานอย่างไร การทดลองที่ควรทำมากกล่าวในที่นี้มี 2 ชิ้น ดังนี้

1.1) การทดลองห้องทดสอบการประกอบชิ้นส่วนส่งต่อการทดลองห้องทดสอบประกอบชิ้นส่วนส่งต่อนี้ เป็นการวิจัยโดยเริ่มต้นด้วย การแบ่งคนงานหญิงออกเป็นสองกลุ่ม ให้ทั้งสองกลุ่มทำงานเหมือนกัน แต่อยู่คนละห้องซึ่งมีเรื่องแสงสว่างเท่ากัน กลุ่มหนึ่งซึ่งให้เป็นกลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอื่นๆ หลังจากนั้นได้มีการวัดและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในการผลิตของทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่าผลผลิตของทั้งสองกลุ่มคือ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น โดยไม่เกี่ยวกับระหว่างของแสงสว่าง การเปลี่ยนแปลงเวลาและความยาวของการพักวันทำงาน และสัปดาห์ทำงาน สิ่งสำคัญคือผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

1.2) การทดลองห้องสังเกตการณ์พันสวดธนาการมีกลุ่มผู้ทำงานชาย 9 คน ได้ค่าจ้างตามระบบอัตราชิ้นงานหมายความค่าจ้าง ได้เพิ่มขึ้นเมื่อผลผลิตเป็นชิ้นงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยคาดหวังว่าเมื่อเวลาผ่านไปนานเข้าผลผลิตของผู้ทำงานคงเพิ่มขึ้นตามปรากฏว่านักวิจัยได้พบรูปแบบของ ผลลัพธ์ไม่คาดหวังมาก่อน นั่นคือ กลุ่มทำงานได้กำหนดระดับการผลิตที่ยอมรับได้สำหรับสมาชิกในกลุ่มขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ผู้ทำงานส่วนใหญ่หรือที่เรียกว่าพวกปกติ ไม่สนใจระบบค่าตอบแทนและปฏิบัติตามระดับผลผลิตมาตรฐานที่ยอมรับได้ ซึ่งเรียกกว่า ปทัสสถานกลุ่ม ด้วยความเต็มใจ ส่วนผู้ไม่ปฏิบัติตามหรือพวกฝ่าฝืน ถูกควบคุมวินัยจากกลุ่มให้ทำผลผลิตตามมาตรฐานของกลุ่ม และผู้ทำงานที่ผลิตได้มากเกินไป หรือพวกมีแรงฮึด บางครั้งถูกข่มขู่ทางร่างกายให้ปฏิบัติตามส่วนที่เหลือของกลุ่ม และในทางกลับกัน ผู้ทำงานที่ทำได้น้อยกว่ามาตรฐานซึ่งมีชื่อว่าพวกกลัวจะ ถูกกดดันจากกลุ่มให้เพิ่มผลผลิตขึ้นเพื่อให้เข้าใจรูปแบบผลลัพธ์ที่ซับซ้อนนี้ เมโย และคณะได้สัมภาษณ์ผู้ทำงานในโรงงานกว่าสองหมื่นคน ซึ่งมีส่วนร่วมในการทดลองระหว่างทำการวิจัยกว่าปี การสัมภาษณ์และการสัมมนาระหว่างการทดลอง เสนอแนะว่า องค์ประกอบด้านมนุษยและด้านสังคม เกิดขึ้นในที่ทำงาน การเพิ่มผลผลิตมีผลสืบเนื่องมาจากพลวัตกลุ่มและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือ องค์ประกอบทางกายภาพ ตัวอย่าง เช่น ในการทดลองแสงสว่าง ซึ่งผลการทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองเริ่มมีผู้มาส่งเสริมและรู้สึกว่ามีผลสำคัญ นักวิจัยจึงพบว่าผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากปัจจัยด้านมนุษยและสังคม เช่น ขวัญในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งมีการใช้ทักษะระหว่างบุคคลต่างๆ เช่น การจูงใจ การนำ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นักวิจัยจึงสรุปจากผลของการทดลองระบบการจ่ายค่าจ้างว่ากลุ่มทำงานอุปนิสัยเกิดขึ้น โดยมีปทัสสถานสำหรับ

พฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิกกลุ่มของตนเอง กล่าวสั้น ๆ ก็คือ การจัดการให้ความสำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง

2) ผู้มีส่วนในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์อื่นๆ จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงถือว่า เมโย (Mayo) เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เนื่องจากเมโยและคณะ ได้เสนอให้คำนึงถึงองค์ประกอบด้านมนุษยและด้านสังคม และให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มตลอดจนการเข้าใจกลุ่มออร์ปนัย ในที่ทำงาน แต่ผู้มีส่วนในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์อื่นๆ ได้แก่ เคิร์ท เลวิน คาร์ล โรเจอร์ส เจคอบ โมเรโน ยอร์จ โฮมันส์ แลไวท์ ดังต่อไปนี้

เลวิน (Lewin. 1951 : 9) เน้นทฤษฎีสถานและงานวิจัยเกี่ยวกับพลวัตกลุ่ม ที่ควรทำมากว่าในที่นี่คือ ผลงานเกี่ยวกับกลุ่มประชาธิปไตย และอัตตาธิปไตย เลวินและคณะสรุปเป็นภาพรวมทั่วไปว่า กลุ่มประชาธิปไตยซึ่งสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผลผลิตในด้านความพึงพอใจของมนุษย์ยิ่งไปกว่านั้นผลงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแต่ละบุคคลและองค์การ โดยวิธีพลวัตกลุ่ม (การฝึกความรู้สึกไว้หรือการฝึกการเข้าใจตนเอง การสร้างคณะทำงาน การเลิกคัมหมัด และการลดน้ำหนัก) และการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนาองค์การล้วนอาศัยผลงานบุกเบิกของเลวินเป็นฐานทั้งสิ้น

โรเจอร์ส (Rogers. 1942 : 259) ได้พัฒนาวิธีดำเนินการแนะแนวอุตสาหกรรม (Industrial counseling) ในขณะที่ร่วมงานอยู่กับเมโยและคณะ นอกจากนี้ยังได้คิดทฤษฎีการบำบัดโดยใช้ คนไข้เป็นศูนย์กลาง ซึ่งให้พื้นฐานในทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ด้วย ตัวอย่างเช่น ตามแนวคิดของโรเจอร์ส การเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีที่สุดมาจากกรอบอ้างอิงภายในของแต่ละคนผู้ซึ่งมีความเป็นอยู่ในโลกของประสบการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้ซึ่งมองสนามแห่งประสบการณ์ของตนเป็นจริงสำหรับตนเอง และผู้ซึ่งพยายามทำให้สภาพความเป็นมนุษย์ของตนเองเป็นจริงคงอยู่ และส่งเสริมต่อไป ทฤษฎีคนไข้เป็นศูนย์กลางยังคัดแปลงมาใช้ในการวัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญในปัจจุบัน

โมเรโน (Moreno. 1993 : 147) มีผลงานเขียน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเคลื่อนไหวด้านมนุษยสัมพันธ์ โรเมโนสนใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม โมเรโน ได้พัฒนากลวิธีสังคมมิติ คือ คนพัฒนาความใกล้ชิดสนิทสนมแบบเลือกกับผู้อื่น กลุ่มซึ่งแต่ละคนมีความใกล้ชิดสนิทสนมคล้ายกัน มักจะทำงานได้ดีกว่ากลุ่มซึ่งขาดความใกล้ชิดสนิทสนมเช่นนั้น

โฮมันส์ (Homans. 1950 : 524) สนใจกลุ่มย่อย และทฤษฎีกลุ่มย่อยของ โฮมันส์เป็นจุดสังเกตที่สำคัญ โฮมันส์มีแนวคิดเกี่ยวกับภาพรวม ของ โครงสร้างกลุ่ม และการทำหน้าที่ของกลุ่ม ซึ่งเป็นที่สนใจแก่นักทฤษฎีองค์การและนักปฏิบัติโดยทั่วไปเป็นจำนวนมาก โฮมันส์ มีแนวคิดที่ว่ากลุ่มเกิดขึ้นได้ เพราะมีองค์ประกอบสามอย่าง คือ กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ และอารมณ์ร่วม และองค์ประกอบทั้งสามต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันตลอดเวลาที่มีกลุ่ม ถ้าองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งไม่เกิดหรือหมดไป การรวมกลุ่มอยู่ได้ไม่นานหรือสลายไปในที่สุด

ไวท์ (Whyte. 1949 : 529) ได้ศึกษาธรรมชาติ และการทำหน้าที่ ของ พฤติกรรมกลุ่มทำงานขัดแย้งภายในกลุ่ม สถานภาพภายในกลุ่ม และการเลื่อนไหลงาน ฯลฯ จากการยึดทฤษฎีสังคมมิติของโมเรโน ไวท์ได้พบว่า การสนิทสนมแบบเลือก ระหว่าง สมาชิกกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความเหมือนกันในเรื่องอายุ เพศ และความสนใจภายนอก งานวิจัยของไวท์มีความสำคัญมาก เพราะข้อค้นพบอาศัยการสังเกตจากสภาพชีวิตจริง มากกว่าสภาพห้องทดลองที่แยกส่วนไปต่างหาก

สรุปเกี่ยวกับสมมติฐานทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์มีสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยแนวคิดดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ผู้ทำงานได้แรงจูงใจจากความต้องการด้านสังคมและด้านจิตวิทยา และสิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ

ข้อ 2 ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ การยอมรับนับถือการเป็นเจ้าของและความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการกำหนดขวัญในการทำงานและการผลิตของผู้ทำงาน ได้มากกว่าสภาพทาง กายภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ 3 ความคิดเห็น ความเชื่อ แรงจูงใจ สติปัญญา การตอบสนองต่อความไม่สบายใจ ค่านิยม และองค์ประกอบในทำนองนี้ของแต่ละบุคคลอาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในสภาพการทำงาน

ข้อ 4 บุคคลในองค์การทุกประเภทมักจะพัฒนาองค์การสังคมรูป ซึ่งทำงานไปตามองค์การรูปนัย และอาจช่วยส่งเสริมหรือ ขัดขวางการบริหารจัดการให้

ข้อ 5 กลุ่มสังคมรูปนัยภายในที่ทำงานสร้างและเสริมแรงบันดาลใจสถานและจรรยาบรรณ พฤติกรรม ความพยายามกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการปรับตัวเข้ากับสังคม ความจงรักภักดีต่อกลุ่มรูปแบบการสื่อสาร และภาวะผู้นำถูกฉิน เป็นสิ่งก้ำหรือแนวคิดรวบยอดสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละคน

6. ผู้ทำงานมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น และทำงานหนักขึ้นภายใต้การบริหารจัดการแบบเกือหนุน นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เชื่อว่าขวัญในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

7. การสื่อสาร อำนาจ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ การจูงใจ และการจัดแจง มีความสัมพันธ์กันที่สำคัญยิ่งภายในองค์การ โดยเฉพาะระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรได้รับการพัฒนาขึ้นมาระหว่างระดับต่าง ๆ ในสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มนุษยสัมพันธ์เน้นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย นักมนุษยสัมพันธ์ใช้วิธีการศึกษาภาคสนาม และการทดลองอย่างกว้างขวางในการศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงาน นักสังคมศาสตร์มีส่วนช่วยสำคัญในการทำให้พวกเราเข้าใจผู้ทำงานในที่ทำงานอย่างมากทีเดียว (Lunenburg and Ormstein. 2000 : 9-10)

4.6 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์

นักพฤติกรรมศาสตร์ ได้พิจารณาว่าทั้งรูปแบบทางเหตุผลและเชิงเศรษฐกิจของนักทฤษฎีแบบเก่า และรูปแบบทางสังคมของนักมนุษยสัมพันธ์ให้ภาพรวมของ ผู้ปฏิบัติในสถานที่ทำงานยังไม่สมบูรณ์นัก ดำราหลายเล่มพยายามแสดงให้เห็นว่ามีผลเกิดขัดแย้งระหว่างทฤษฎีแบบเก่ากับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์จึงเกิดขึ้นซึ่งแบ่งได้เป็นสองส่วน คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์การ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.6.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์การ นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจแต่ละคนหรือเอกัตบุคคล และวิธีการที่แต่ละคนมีความสัมพันธ์กับองค์การ ผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับเอกัตบุคคลกับองค์การที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 547) เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เป็นคนแรก บาร์นาร์ดเคยทำงานในตำแหน่งประธานบริษัทโทรศัพท์ทวินเจอร์ซี เบลล์ เทล โฟนอยู่นานหลายปี จากประสบการณ์เป็นผู้บริหารระดับสูง และมีผลงานเขียนด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาขององค์การ จึงทำให้เกิดตำราอมตะ ทางการบริหารจัดการ เล่มหนึ่งในไม่กี่เล่มของโลก คือ หนังสือหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นหนึ่งในตำราอมตะที่มีไม่กี่เล่ม

แนวคิดสำคัญของบาร์นาร์ด คือ ระบบความร่วมมือ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะบูรณาการหลักการมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารแบบเก่าเข้าด้วยกันให้เป็นกรอบแนวคิดเดียว บาร์นาร์ดเห็นว่าผู้บริหาร/ผู้จัดการต้องมีเงื่อนไขอยู่สองประการ ถ้าต้องการให้

ได้ทั้งความร่วมมือและความสำเร็จทางการเงินขององค์กร เงื่อนไขทั้งสองประการคือ ประสิทธิภาพ ผู้บริหาร/จัดการต้องเน้นความสำคัญของประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุเป้าหมายทั่วไปขององค์กร และประสิทธิภาพผู้บริหาร/จัดการต้องเข้าใจเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจของแรงขับแต่ละบุคคล ของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ประเด็นที่สำคัญของทฤษฎีความร่วมมือของบาร์นาร์ด์มีอยู่ว่าองค์กรจะทำงานและอยู่รอด ได้ต่อไปเมื่อเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความสอดคล้องกันเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหาร/จัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิควิชาการ

เบคค์ (Bakke. 1970 : 421) เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์อีกคนหนึ่ง เบคค์ประจำอยู่ที่ศูนย์แรงงานและการจัดการ แห่งมหาวิทยาลัยเยล เบคค์ มีทัศนะว่าองค์กรเป็นที่ซึ่งมีกระบวนการหลอมรวมฝังอยู่เบคค์อธิบายว่า แต่ละบุคคล พยายามอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายของตนเอง ในทำนองเดียวกันองค์กรอาศัย แต่ละบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรเอง ในกระบวนการหลอมรวมนี้องค์กรนำแต่ละ บุคคลขึ้นมาใหม่ในระดับหนึ่ง และแต่ละบุคคลทำองค์กรขึ้นมาใหม่ระดับหนึ่ง การหลอม รวมของกระบวนการส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลกับกระบวนการทางสังคมขององค์กรจะ เกิดขึ้นได้โดยพันธกรณีขององค์กร เช่น องค์กรรูปนัยขององค์กรรูปนัย การเลื่อนไหลของ งาน ภารกิจ ที่ต้องทำให้สำเร็จ และระบบการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นต้น

อาร์กิริส (Argyris. 1993 : 241) มีแนวคิดคล้ายกับเบคค์ อาร์กิริส ให้เหตุผลว่ามีความขัดแย้งที่เกี่ยวข้อง ระหว่างแต่ละบุคคลกับองค์กร ความขัดแย้งนี้เกิด มาจากการสวนทางกันหรือเข้ากันไม่ได้ ระหว่างความเจริญงอกงามและพัฒนาการ ของ บุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะของแต่ละบุคคลกับธรรมชาติที่กีดกันองค์กรรูปนัย อาร์กิริส มีความ เชื่อว่า บุคคลทั้งหลายก้าวหน้าไปจากสภาวะ ของอวุฒิภาวะทางจิตวิทยาและการพึ่งพาผู้อื่น ไปสู่วุฒิภาวะและการมีอิสรภาพ และยิ่งเชื่ออีกว่าองค์กรหลายแห่งกีดผู้ทำงานให้อยู่ใน สภาวะการพึ่งพาผู้อื่น โดยกีดกันบุคคลเหล่านี้ไม่ให้บรรลุศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ อาร์กิริส ยังเชื่ออีกว่า หลักการบริหารจัดการเบื้องต้นยังไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพผู้ใหญ่ที่มี วุฒิภาวะ ความไม่สอดคล้องหรือลงรอยกันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับองค์กร ทำให้ เกิดความขัดแย้ง ความไม่สบายใจและความล้มเหลวแก่บุคคลในที่ทำงาน บุคคลเรียนรู้การ ปรับตัวให้เข้ากับคล่องกัน โดยการออกไปจากสายการบังคับบัญชาลดหลั่นขององค์กร

โดยการให้การแก้ตัวหรือโดยการทำเป็นไม่สนใจใยดี ต่องานที่ตนทำ ซึ่งในที่สุดนำไปสู่การไม่บรรลุหน้าที่ของเป้าหมาย องค์การ แนวโน้มของการปรับตัวให้เข้ากันนี้มีเขียนไว้ในหนังสือ คนองค์การของ ไวท์ (Whyte. 1956 : 178) และชีวิตในวังแก้วผลึก

เกทเซลส์ และกิวบา (Getzels and Guba. 1957 : 423-441) ได้สร้างทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรม คือ การวิเคราะห์ระบบสังคม ซึ่งพัฒนาสำหรับให้นักศึกษานำไปใช้ เกทเซลส์ และกิวบา มองระบบสังคมว่า เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ สองชั้น ซึ่งเป็นอิสระกันและมีปฏิสัมพันธ์กัน ชั้นแรก คือ สถาบัน) ซึ่งมีบทบาท และความคาดหวัง ซึ่งรวมกันเป็นสถาบันมิติ แฝงอยู่ในระบบซึ่งรวมกันเป็น บุคลาณัติ ของกิจกรรมในระบบสังคมดังนั้นพฤติกรรมในระบบสังคมใดสามารถเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการส่วนบุคคล กับเป้าหมายของสถาบัน การปรับตัวให้เข้ากับสถาบัน บทบาท และความคาดหวังของสถาบันทำให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคล ซึ่งกรอบแนวคิดของเกทเซลส์ และกิวบา มีคล้ายคลึงกันกับแนวคิดของบาร์นาร์ด เบคค์ และอาร์กิส

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 175) ได้สร้างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ได้รับไปจากผลงานของมาสโลว์นี้ค่อนข้างมากทฤษฎีของมาสโลว์ เสนอแนะว่า หน้าที่ของผู้บริหารคือ เพื่อจัดหาหนทางสนองความต้องการของผู้ทำงานซึ่งส่งเสริมเป้าหมายขององค์การด้วย และเพื่อจัดสิ่งที่มีขัดขวางการสนองความต้องการและทำให้เกิดความไม่สบายใจ เจตคติในทางลบ หรือพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติ

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 241) ได้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์มติดสองทฤษฎีที่มีสมมติฐานตรงกันข้ามเกี่ยวกับบุคคล/จัดการศาสตร์ในการบริหารจัดการของแต่ละทฤษฎี แมคเกรเกอร์ เรียกทฤษฎีทั้งสองว่า ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย แมคเกรเกอร์เชื่อว่า ทฤษฎีการบริหารแบบเก่า สมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลตามทฤษฎีเอกซ์ แมคเกรเกอร์ยังคิดว่าทฤษฎีวายมีความสอดคล้องกับด้านมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือแนวคิดรวบยอดด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้อธิบายความต้องการของบุคคลและยุทธวิธีทำการบริหารจัดการที่ทำให้บรรลุความต้องการนั้น ๆ แมคเกรเกอร์มีทัศนะว่าทฤษฎีวายเป็นพื้นฐานในการชี้้นำการคิดทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกว่า อนึ่งทฤษฎีเอกซ์อาจเรียกว่าเป็นทฤษฎีคนขี้เกียจ และทฤษฎีวาย เรียกทฤษฎีคนขยันก็ได้

เฮิร์ทเชเบิร์ก (Herzberg. 1993 : 412) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์ไปขยายเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของแรงจูงใจเฮิร์ทเชเบิร์กแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างปัจจัย

ที่เป็นสาเหตุหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยอนามัย และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation ปัจจัยกลุ่มหลังนี้เท่านั้นสามารถนำไปสู่แรงจูงใจ

ปัจจัยอนามัยของเฮิร์ชเบิร์กสอดคล้องกับความต้องการในขั้นต่ำของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคม ส่วนปัจจัยจูงใจสอดคล้องกับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ คือ ด้านการมีศักดิ์ศรีแห่งตน และสัจการแห่งตน การยอมรับปัจจัยจูงใจ ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากทฤษฎีการบริหารแบบเก่าและทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ และทฤษฎีสองปัจจัย อาจเรียกทฤษฎีคนเบื้องานและคนรักรงานก็ได้

ลิเคิร์ท (Likert, 1961 : 287) เป็นนักคิดอีกคนหนึ่งที่น่าสนใจหาวิธีให้เป้าหมายของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การมาบรรจบกันลิเคิร์ทได้ทำการวิจัยเชิงประจักษ์ อย่างจริงจังที่สถาบันวิจัยสังคมของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ลิเคิร์ทพยายามศึกษาผล (Effect) ของระบบบริหาร ที่มีต่อเจตคติ และพฤติกรรม ของผู้ทำงาน ลิเคิร์ท ได้พัฒนาทฤษฎีระบบบริหารสี่แบบ ซึ่งมีตั้งแต่ระบบหนึ่ง แบบเอาเปรียบและเผด็จการ ถึงระบบ 4 แบบกลุ่มการมีส่วนร่วมแต่ละระบบมีลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศขององค์การ ซึ่งอาศัยมิติสำคัญๆ (เกี่ยวกับ)ประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุม และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ลิเคิร์ท เชื่อมั่นว่า ระบบกลุ่มการมีส่วนร่วม (ระบบ 4) เข้าใกล้อุดมคติมากที่สุด แก่นแท้ของทฤษฎีระบบ 4 อาศัยคำกล่าวสำคัญ 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์แบบสนับสนุน การตัดสินใจแบบกลุ่มในโครงสร้างกลุ่มที่คาบเกี่ยวกับ (ซึ่งเรียกว่า “หมุดเชื่อม”และผู้นำมีเป้าหมายการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคล้ายทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ แต่ผู้นำตามแนวคิดของลิเคิร์ทมีหลายประเภทและเจาะจงมากกว่าระบบ 1-4 ของลิเคิร์ทแทนแบบภาวะผู้นำ 4 แบบที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีบริหารทั้งแปดทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วในตอนนี้เป็นทฤษฎีบริหารที่เกี่ยวกับแต่ละบุคคล กับองค์การทั้งสิ้น ต่อจากนี้ไปจะเป็นทฤษฎีบริหารที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแต่ละกล่าวโดยย่อเฉพาะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ เท่านั้นส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะกล่าวในบทต่อ ๆ ไป 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำตอนนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เท่านั้น ผู้มีส่วนในทฤษฎีภาวะผู้นำมีดังต่อไปนี้

โรเบิร์ต เบลค และเจน มูตัน (Robert Blake and Jane Mouton. 1994 : 325) ได้ประเมิน พฤติกรรมบริหารออกเป็นสองมิติหรือสองด้าน คือ ด้านมุ่งการผลิต กับด้านมุ่งบุคคลผู้บริหารสามารถเขียนคะแนนในตาข่ายเป็น 81 ช่วงของตาข่ายการบริหารตาข่ายนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้ผู้บริหารรู้จักแบบภาวะผู้นำของตนเองให้เข้าใจว่าผู้ได้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างไร และให้สำรวจข้อดีข้อเสียของแบบภาวะผู้นำที่ตนเองเลือกใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของทีมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

เฟรด ฟีดเลอร์ (Chemers. 1984 : 214) ได้คิดทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแบบซึ่งเป็นทฤษฎีเกิดขึ้นไม่นานมานี้ แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำหลายแบบ มีอยู่ว่า ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหลายแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ บางสถานการณ์ผู้นำใช้ภาวะผู้นำโดยมีแรงจูงใจด้านมุ่งสัมพันธ์ จึงเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำมีแรงจูงใจด้านมุ่งสัมพันธ์ ในสถานการณ์อื่น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำโดยมีแรงจูงใจด้านมุ่งภารกิจ จึงเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำ มีแรงจูงใจ มุ่งภารกิจ อย่างไรก็ตาม ฟีดเลอร์ กล่าวว่า มีตัวแปรอยู่ 3 ตัว เกี่ยวกับสถานการณ์ในการกำหนดว่า ภาวะผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพมากกว่ากันตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของภารกิจ ซึ่งเป็นระบบที่ทำงาน ที่ต้องทำการวางโครงไว้อย่างชัดเจน และอำนาจโดยตำแหน่งซึ่งเป็นขอบข่ายที่ผู้นำมีอำนาจควบคุมเกี่ยวกับรางวัลและการลงโทษที่ตามจะได้รับ

พอล เฮอร์เชย์ และเคนเนธ บลันชาร์ด (Paul Hersey and Kenneth Blanchard) ได้คิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ซึ่งเป็นทฤษฎีที่คนนิยมมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างสามอย่างคือ วุฒิภาวะของผู้ตาม พฤติกรรมมุ่งภารกิจของผู้นำและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำ ในความหมายทั่วไป คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แนะนำว่าแบบภาวะผู้นำจะใช้ได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อภาวะผู้นำนั้นเหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามเท่านั้น เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด เห็นว่าวุฒิภาวะที่มีความสำคัญเป็นพิเศษมีอยู่ 2 ด้าน คือ วุฒิภาวะด้านทำงาน ซึ่งเป็นวุฒิภาวะในการปฏิบัติงาน ของบุคคล และวุฒิภาวะด้านจิตวิทยาของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นในความต้องการผาสัมฤทธิ์ และความเต็มใจในการรับความรับผิดชอบ

เบอร์นาร์ดี เบบาส (Bernard Bass) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำสองแบบที่ตรงกันข้ามคือ ภาวะผู้นำแบบธุรกรรม กับภาวะผู้นำแบบแปรรูปหรือเปลี่ยนแปลง โดยให้คำอธิบายว่า ผู้นำแบบธุรกรรม ผู้ทำสิ่งต่อไปนี้เป็นคือ กำหนดสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์การ จำแนกประเภทคุณสมบัติของสิ่งที่จะต้องทำนั้น

ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะไปถึงเป้าหมายโดยใช้ความพยายามที่จำเป็น และให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชาสำเร็จ ในทางตรงข้าม ผู้นำแบบแปรรูปหรือเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้แต่เดิม ซึ่งผู้บริหารทำได้ 3 วิธี คือ โดยการเพิ่มระดับจิตสำนึกของผู้ตามเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของผลสุดท้ายที่ระบุไว้ชัดเจนและวิธีที่ไปถึงผลสุดท้ายนั้น โดยการให้ผู้ตามไปไกลเกินขีดความสนใจของตนเอง เพื่อให้แก่หมู่คณะ องค์กร หรือหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น และโดยการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เช่น ตามขั้นที่ 5 ของมาสโลว์หรือขั้นสัจการแห่งตนหรือโดยการขยายการสะสมความต้องการของผู้ตามออกไปอีก

4.6.1 ผู้มีส่วนในทฤษฎี ทฤษฎีผู้บริหารด้านพฤติกรรมศาสตร์มีอีกมากมายเกินที่จะนำมากล่าวในที่นี้ใดทั้งหมด นักสังคมศาสตร์ เช่น วรูม (Vroom. 1988 : 538) เรดดิน (Reddin. 1970 : 784) และเอทซิโอนี (Etzioni. 1975 : 578) มีส่วนในการพัฒนาทฤษฎีอยู่มาก เช่นเดียวกัน เบนนิส (Bennis. 1990 : 352) ได้อธิบายไว้ในหนังสือเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ระบบราชการและหลักการบริหารแบบเก่าอื่นๆ เป็นการคิดอุบายโดยไม่รู้ตัว ซึ่งป้องกันไม่ให้นำผู้นำทำหน้าที่ในการนำได้ ส่วน เซจ (Sege. 1990 : 351) ให้การรู้แจ้งที่สำคัญถึงวิธีที่นักการศึกษาจะแปลงรูปโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อทำตัวเองให้ทันสมัยได้อย่างไร

นอกจากนี้ ยังมีผู้ตั้งข้อสังเกตอีกว่า องค์กรสมัยใหม่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้นำต้องมีแบบภาวะผู้นำและยุทธศาสตร์ในการนำมากขึ้น ตัวอย่างเช่น โบลแมน และดีล (Bolman and Deal. 1997 : 547) กล่าวยืนยันว่า ความสามารถในการตีกรอบใหม่ (Reframe) ซึ่งหมายถึงการมองภาพรวมของสถานการณ์เดิมเป็นสมมติฐานกลาง (Deming. 1998 : 841) ได้คิดทฤษฎีการบริหารแบบคุณภาพรวมของกำลังชุมชนชีวิตใหม่ให้กับวงการธุรกิจ องค์กรบริหารทั้งหลาย ซึ่งรวมทั้งมหาวิทยาลัยและโรงเรียนการศึกษาพื้นฐาน โดยทั่วไป

4.7 การสรุปภาพรวมทฤษฎีการบริหาร

ที่กล่าวมาทั้งหมดถึงตอนนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิดแบบทฤษฎีเพื่อให้เข้าใจประวิติย่อๆ เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารสามรูปแบบด้วยกันคือ ทฤษฎีองค์กรดั้งเดิม ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ และทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีการบริหารดั้งเดิมวิวัฒนาการขึ้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์เป็นการจัดการบริหาร ได้แก่ กระบวนการบริหาร หน้าที่ของการจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงเหตุและผล สำหรับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เป็นรูปแบบทางสังคมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นมาจากผลการวิจัยของสังคมศาสตร์ ได้แก่ การทดลองและการวิเคราะห์ในด้านสังคมและด้านจิตวิทยาของบุคคลในที่ทำงาน แบบ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่ม ส่วนทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งเกิดขึ้น ไม่นานนัก เป็นความพยายามประสานความไม่สอดคล้องกันของรูปแบบเชิงเหตุและผลกับรูปแบบทางสังคม หรือเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

5. การกระจายอำนาจทางการศึกษา

5.1 ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

การกระจายอำนาจทางการศึกษามีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ประเวศ วะสี (2536 : 9) ได้อธิบายไว้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ชุมชน ท้องถิ่น และสถานศึกษาให้สามารถรวมตัวจัดการศึกษาอย่างยืดหยุ่น หลากหลาย และสอดคล้องกับทุกคนของแต่ละจังหวัด รวมทั้งการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาของจังหวัดด้วย โดยหน่วยงานระดับกรม กองในส่วนกลางจะปรับสถานะเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนจังหวัด

ธีระ รุณเจริญ (2545 : 50) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการถ่ายโอนอำนาจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลาง หรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียน โดยหลักการแล้วเป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน

รุ่งจักรดาพร เวหะชาติ (2547 : 2) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กร โดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารและกระบวนการทางกฎหมายที่จะมอบอำนาจขั้นตอนและความรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 โครงสร้างงานสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาและชุมชนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ลงไปสู่ภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยปฏิบัติโดยตรง เพื่อความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง

5.2 หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ (2541 : 4-5) กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา ไว้ดังนี้

5.2.1 การกระจายอำนาจควรคำนึงถึงความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมีอิสระ(Autonomy) ในการจัดการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการจะต้องมีความ โปร่งใส (Transparency) และอยู่ในวิสัยที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

5.2.2 การกระจายอำนาจเป็นการลดขั้นตอนการบังคับบัญชาและการประสานงาน ดังนั้น จึงควรแยกระบบบริหารออกเป็นระดับอำนาจการ อัน ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลางหรือตัวแทนส่วนกลางที่ไปถึงในเขตพื้นที่และระดับปฏิบัติการ อัน ได้แก่ สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

5.2.3 การกระจายอำนาจควรเน้นการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) แก่ท้องถิ่น หุ้นส่วน (Partnershiilp) ในการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจเบ็ดเสร็จในการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นได้ การบริหารควรจะใช้แบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5.2.4 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ควรตระหนักในเรื่องของเอกภาพด้านนโยบายและแผน มาตรฐานการศึกษาและควรกระจายสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยกระจายอำนาจในการบริหารคน บริหารเงิน และบริหารหลักสูตร

5.2.5 การกระจายอำนาจมีหลายวิธีทั้งการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) มอบอำนาจ (Delegation) รวมทั้งการให้เอกชนดำเนินการ (Privatization)

5.2.6 การกระจายอำนาจจำเป็นจะต้องมีการประกันคุณภาพ มีการติดตามและตรวจสอบ โดยมีการตรวจสอบภายในจากหน่วยปฏิบัติเองและตรวจสอบจากภายนอก โดยงานกลางที่เป็นอิสระ เป็นผู้ตรวจสอบ และควรกระจายอำนาจทั้งตาม โครงสร้าง ภารกิจ และตามอาณาเขต

สรุป หลักการกระจายอำนาจ คือการมอบอำนาจให้กับหน่วยปฏิบัติ โดยกระจายอำนาจในการบริหารคน บริหารงบประมาณให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด โดยจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และความร่วมมือของทุกฝ่ายทุกกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ผลที่ออกมาสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้

6. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.1 มาตรฐานการศึกษา

6.1.1 ความหมายของมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 11) ได้ระบุว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งแสดงได้โดยประสิทธิภาพของ โรงเรียนในการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 1) ได้ระบุว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

สุรชัย เหมือนนิริทธิ์ (2551 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

สรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

6.1.2 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบใหม่ในการจัดการศึกษา ในระยะแรกที่มีการถ่ายโอนการจัดการศึกษาของแต่ละท้องถิ่นมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ 3-5 ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาคือในระดับประถมศึกษา

ส่วนราชการต่างๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 7,520 แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด เรียกว่าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน 4,155 แห่งและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ จำนวน 2,651 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง ส่วนราชการดังกล่าวต่างมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเด็กวัย 3-5 ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับ ประถมศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันกล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) บริหารงาน โดยผู้บริหาร โรงเรียน

ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้น มาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็มี ความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการและตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็ก

ปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่และ
เจตนารมณ์ของรัฐบาล ในปี 2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการปรับปรุง
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ (วิระชาติ ทศรัตน์ และคณะ. 2553 : 2)

ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านบุคลากร

ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

ด้านที่ 5 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

ด้านที่ 6 มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6.2 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือ
สั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ แบ่งการ
บริหารจัดการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ
บริหารบุคคล

6.2.1 ด้านการบริหารงาน

1) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการ
รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กองสำนักงานการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอน
ดังนี้

1.1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการ
จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า
20 คน

1.2) จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขอความ
เห็นชอบสภาท้องถิ่น

1.3) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4) จัดทำแผนดำเนินงานได้แก่ สํารวจสํามะโนประชากรเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี แผนรับนักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณ เป็นต้น

1.5) จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการ คํานึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6) รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นทราบ

กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความ ยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์ฯ แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น จะต้องสํารวจความคิดเห็นและความ ต้องการของประชาชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสํารวจความต้องการของชุมชน

2.1.1) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่อง เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา เสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.2 จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3 จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่นทราบ

สรุป การย้ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องคํานึงจัดเวทีประชาคมความคิดเห็นของ ประชาชนเสียก่อน แล้วผ่านกระบวนการของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอต่อ สภาท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า การย้ายศูนย์ นั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องการให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสภาท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการคํานึงการ

3) การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเสนอองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
2. นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
3. จัดทำประกาศ ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ
4. รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

สรุปได้ว่า การยุบเลิกศูนย์นั้น ต้องมาจากความต้องการของประชาชนเสียก่อนถึงจะดำเนินการเสนอผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำประกาศ ยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ แล้วต้องรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบด้วย

4) การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก ได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้นระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมเพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไปดังนี้

4.1) ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษา เริ่มต้นปีการศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคมและสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน และปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

4.2) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียนวันที่ 16 พฤษภาคม วันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

4.3) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 1 พฤศจิกายน วันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายน ของปีถัดไปกรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิดภาคเรียนแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ ตามข้อ (1) สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้ การเปิดปิดภาคเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นประกาศ

4.4) การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุสื่อ อุปกรณ์การศึกษา วัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการอื่นๆ

ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม

4.5) บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียง ได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.6) การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน (ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคนตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

4.7) กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรมจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

4.8) ในระหว่างปิดภาคเรียนหรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ (1) ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ

เตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์
ต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่างๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

5) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง โดยกำหนดตามความเหมาะสมจากชุมชน
และผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา 2) ผู้นำทางศาสนา 3) ผู้แทนองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ผู้แทนชุมชน 5) ผู้แทนผู้ประกอบการ 6) ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครู
ผู้ดูแลเด็ก

5.1) หน้าที่ของคณะกรรมการ ให้พิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน
เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง และ
ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม
ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.2) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนา
คุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.4) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.5) พิจารณาสอนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการ
บริหารงานด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.6) พิจารณาสอนแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริม
และพัฒนาศูนย์ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.7) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการ ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วน
ร่วมในการ จัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.8) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากร
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้น จะทำการเปิดเรียนปีการศึกษา ในวันที่ 16 พฤษภาคมและสิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไป โดยเน้นการจัด ประสพการณ์ให้แก่เด็กทั้ง 4 ด้านพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและพัฒนาตาม ศักยภาพของเด็กแต่ละบุคคล

6.2.2) ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

(1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปเบิกจ่ายดังนี้
ค่าอาหารเสริม (นม)

- (1.1) ค่าอาหารกลางวัน
- (1.2) ค่าตอบแทน ค่าครองชีพของบุคลากร
- (1.3) เงินประกันสังคมของบุคลากร
- (1.4) ค่าวัสดุการศึกษา
- (1.5) ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปโรงพยาบาล
- (1.6) ทุนการศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต

โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

(2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดหา งบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(2.1) จัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่ แผนพัฒนาการศึกษา และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

(2.2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

(2.3) จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

(2.4) จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

(2.5) จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตาม กำหนดการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ ฯ

(2.6) จัดทำสมุดคู่มืองบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่างๆ

เพื่อรายงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551

สรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนต่างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เงินอุดหนุนอาหารเสริม (นม) เงินอุดหนุนอาหารกลางวัน เป็นต้น และส่วนหนึ่งเงินรายได้ที่มาจากขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาจากการตั้งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

6.2.3) ด้านการบริหารงานบุคคล

(1) การสรรหา/เลือกสรร/และการปรับสถานภาพ กรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

(1.1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวคิดการบริหารบ้านเมืองที่ดี

(1.2) การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเล็กตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน

(1.3) สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1.4) การปรับสถานภาพพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและครูผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) การกำหนด ค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น

หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมิน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และอื่นๆ

(4) การพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงาน การนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล นั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานที่จะเข้ามาสู่ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานของกรมส่งเสริมฯ เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน

6.2.4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 ประเภทดังนี้

(1.1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

(1.2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอน

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา

(2) การบริหารจัดการ

(2.1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2.2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในศาสนสถาน ตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นร 0107/ว20522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนงานและงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการได้รับการยอมรับจากชุมชน สักส่วนของครูต่อนักเรียนมีความเหมาะสม มีแผนการรับนักเรียน และการจัดตั้ง การย้าย การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชน

6.3 มาตรฐานด้านบุคลากร

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบุคลากรประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติ สถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางเทศบาล เรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล(เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสถานภาพเป็นข้าราชการ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้นในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเล็กตามประกาศคณะกรรมการกลางดังกล่าว ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กเล็กในปัจจุบันมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน

6.3.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ กท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- 2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6.3.2 ครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- 1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ กท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- 2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็กมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ผู้ดูแลเด็กมีการประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

6.4 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก ดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสม และปลอดภัยแก่เด็กเล็ก ตลอดจนการ

ส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ไว้วางใจ การก่อสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็ก และฝึกสุขลักษณะนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ สำหรับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานอาคารและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

6.4.1 การเลือกพื้นที่ และการก่อสร้างศูนย์ มีข้อควรพิจารณาคือ ที่ตั้งต้องไม่อยู่ในบริเวณที่เสี่ยงอันตราย ได้แก่ บริเวณขนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ มลภาวะทั้งทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานกำหนด จำนวนชั้นของอาคารไม่ควรเกิน 2 ชั้น นับจากพื้นหากสูงเกินกว่า 2 ชั้นต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัยและอุบัติเหตุตามประกาศของทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ความสูงของห้องไม่ควรน้อยกว่า 2.00 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน ทางเข้า-ออกและประตูหน้าต่างต้องมีทางเข้า-ออกอย่างเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากอาคารได้สะดวก หากเกิดอัคคีภัยหรือภัยพิบัติ โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า-ออกสองทาง แต่ละทางกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร ประตู หน้าต่าง ต้องมีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่างประมาณ 80 เซนติเมตรนับจากพื้น พื้นที่ใช้สอยต้องจัดให้มีบริเวณ พื้นที่ในอาคารที่สะอาดปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น เล่น เรียนรู้ รับประทานอาหารและนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วมและที่พักรักษาพยาบาล โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คน พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจะแยกเป็นห้องเฉพาะหรือจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ที่ใช้สำหรับกิจกรรมที่หลากหลายได้ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้

1) บริเวณสำหรับนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ต้องมีพื้นที่โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตรต่อเด็ก 1 คน สำหรับเด็กอายุ 2 ปีขึ้นไป

2) บริเวณสำหรับเล่นและพัฒนาเด็ก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีอุปกรณ์หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

3) บริเวณที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก
อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่าง และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมกับจำนวนเด็ก

4) บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน โดยมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล มีตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็นและเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้เลี้ยงดูหรือผู้รับผิดชอบตลอดเวลาที่เด็กป่วย ในกรณีที่ไม่สามารถจัดห้องพักสำหรับเด็กป่วยเป็นการเฉพาะต้องจัดให้พักแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

5) บริเวณที่ประกอบอาหาร ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควรมีเครื่องใช้จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นในเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก

6) บริเวณที่ใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณสำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก โดยมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควรอย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือ ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้น ไม่ลื่น

7) ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กซึ่งถ่ายอุจจาระ โดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 10 – 12 คน โดยจะต้องมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นไปได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวก และพื้น ไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอกและไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคารจะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน ในกรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจใช้ห้องส้วมที่มีอยู่แล้วแต่ต้องปรับให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมเพื่อให้เด็กสามารถใช้ได้อย่างปลอดภัย

8) ห้องเอนกประสงค์ เป็นพื้นที่ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กหรือรับประทานอาหาร และนอน โดยใช้ช่วงเวลาที่แตกต่างกันต้องคำนึงถึงความสะดวก และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา แต่หากเป็นอาคารที่มีมากกว่าหนึ่งชั้นควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่ควรน้อยกว่า 2.00 เมตร

9) ที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายใน และภายนอกอาคารมีจำนวนเพียงพอถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

10) บันไดมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1 เมตร ขานพักของบันไดต้องไม่น้อยกว่าความกว้างของบันได ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร

ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราว และลูกทรงสูงไม่น้อยกว่า 90 เซนติเมตร มีราวเดี่ยวเหมาะสมสำหรับเด็กเกาะขึ้นบันได และระยะห่างของลูกทรงไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก

6.4.2 การจัดสิ่งแวดล้อมภายในศูนย์ฯ ให้เอื้อต่อการพัฒนาเด็กมีข้อควรคำนึง ดังนี้

1) ภายในอาคาร แสงสว่าง ต้องมีความเพียงพอทั่วทั้งห้องและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก ได้ตลอดวัน เสียงต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไป การถ่ายเทอากาศ ต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตูและช่องลมรวมกันไม่น้อยกว่า 20 % ของพื้นที่ห้อง ในกรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณ โรงเรียนที่มีมลพิษต้องติดเครื่องปรับอากาศ และมีเครื่องฟอกอากาศเหมาะสมและต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่ สภาพพื้นที่ภายในอาคารต้องไม่ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือปูด้วยวัสดุที่มีความปลอดภัย

2) ภายนอกอาคาร ควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็กและมีทางเข้า-ออกไม่น้อยกว่าสองทาง กรณีที่มีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่นหรือเสียงที่รบกวนเกินควร จัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรค โดยกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คนขณะเล่น โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีจำนวนพอสมควรกับจำนวนเด็ก มีระเบียบกว้างไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียบจะต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียบสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70 เซนติเมตร

3) การจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัย ดังนี้ ติดตั้งอุปกรณ์ระบบความปลอดภัยหรือเครื่องตัดไฟภายในอาคารศูนย์ เครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นอาคาร ปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีฝาปิด เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือมีส่วนแหลมคม หากเป็นไม้ต้องไม่มีเหลี่ยมหรือเหลี่ยมคม มีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์การปฐมพยาบาลอยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้และเก็บในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก ใช้วัสดุกันลื่นในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม และเก็บสารเคมีหรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

4) ปรับปรุง พัฒนาและซ่อมแซมดูแลรักษาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมั่นคงปลอดภัยตลอดเวลา

5) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม เช่น ตู้หรือชั้นวางของมีเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ เคลื่อนย้ายสะดวกอาจดัดแปลงจากที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้ แต่ต้องมีความสูงที่เหมาะสมกับเด็ก เครื่องใช้ในการนอนจัดให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก ถูกสุขลักษณะ สะอาด มีจำนวนเพียงพอและไม่ใช้ร่วมกัน เช่น เครื่องปูที่นอน และหมอน เป็นต้น ภาชนะสำหรับเด็กใช้ในการบริโภคสำหรับเด็กแต่ละคน และทำจากวัสดุที่ถูกสุขลักษณะ ไม่เป็นพิษตกค้าง ไม่แตกหักง่าย และทำความสะอาดได้ง่าย ที่ดื่มน้ำจัดให้มีภาชนะใส่น้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะมีฝาปิด เครื่องใช้ในการทำความสะอาดจัดให้แบ่งสีพื้น-ยาสีพื้น ผ้าเช็ดมือ และเช็ดตัวสำหรับเด็กแต่ละคน ไม่ใช้ปะปนกัน โต๊ะเก้าอี้ควรมีขนาดและลักษณะหลากหลาย ปลอดภัยเหมาะสมกับกิจกรรมและวัยของเด็ก เครื่องชั่งน้ำหนัก-วัด ส่วนสูงและสายวัดรอบศีรษะ ควรมีอย่างน้อย 1 ชุด จะเห็นได้ว่าการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการดำเนินงานและจะช่วยส่งเสริมเด็กให้มีพัฒนาการที่ก้าวหน้า

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยแก่ผู้เรียน มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ภายในอาคารมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทสะดวก เชื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการติดตั้งอุปกรณ์และมีรั้วกั้นบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสัดส่วน เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดกับเด็ก

6.5 มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังต่อไปนี้

6.5.1 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

6.5.2 หลักการเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ ดังนี้

1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัย
ทุกประเภท

2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเป็นลำดับโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย

3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

4) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

ในการพัฒนาเด็ก

6.5.3 การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1) ด้านหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับ 2 ปี และระดับ 3-5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็กดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดทำหลักสูตรดังนี้

ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

1.1) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนด วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ การจัดการเรียนรู้อายูปี การจัดการประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำ แผนการจัดการประสบการณ์ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

1.2) การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัย ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ การประเมินระหว่างดำเนินการใช้ หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการ ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อ ตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบหลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปว่าหลักสูตรที่ จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

1.3) ด้านการจัดการประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กอายุ 2-5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวัน ได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ ครูผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะต้องทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร โดยมี หลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวันดังนี้

1.3.1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้ เหมาะสมกับวัยของเด็กและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

วัย 2 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 5 นาที

วัย 3 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 8 นาที

วัย 4 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที

วัย 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที

1.3.2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกิน 20 นาที

1.3.3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่นการเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้งใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

1.3.4) กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอก ห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล และกลุ่มใหญ่

กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภทกิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

1.4) ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาจากผู้ส่งไปยังผู้รับในการเรียนการสอนสื่อเป็นตัวกลางนำความรู้จากผู้สอนสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้สิ่งที่ป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และการค้นพบด้วยตนเอง

1.5) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ให้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล ส่งเสริมความสามารถให้ประเมินผลอย่างถูกต้อง จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และคอยดูแลควบคุมการดำเนินการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะๆ รวมทั้งการตรวจสอบการจัดทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนให้ถูกต้องเรียบร้อยเป็นปัจจุบัน

1.6) ด้านการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสอดคล้องกับหลักสูตรฯ การใช้วิธีการนิเทศสามารถทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอและเป็นระบบ

1.7) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนด ในหลักสูตรหรือสังคมนาควหวังซึ่งดำเนินการ โดยครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

1.8) ด้านโภชนาการ ใช้แนวทางการดำเนินงานโภชนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมอนามัย ซึ่งงานโภชนาการที่สำคัญมี 2 ส่วน คือ การจัดอาหารสำหรับเด็กเล็ก และการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารตามวัยที่เหมาะสม และเพียงพอ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ รวมทั้งดื่มน้ำที่สะอาดและสารอาหารที่จำเป็น

1.9) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.9.1) กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันปี
ใหม่ วันสำคัญทางศาสนาฯลฯ

1.9.2) โครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเด็กเล็ก

1.10) ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้

มาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน และมีคุณภาพเป็นที่
ยอมรับของชุมชน

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การส่งเสริม
กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทั้ง 4 ด้านอย่างเหมาะสมตามวัย ผู้ดูแลเด็กมี
การจัดทำแผนการเรียนรู้และสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึด
ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประสานความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน
และมีการประเมินหลักสูตรเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในทุกปีการศึกษา

6.6 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชนทุกภาคส่วน

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม
อื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมี
การจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและ
วิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหา
วิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องคำนึงการมีส่วนร่วมกัน ทุกภาคส่วน
ในสังคม อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการ
สร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะมีการส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต่อไปได้
อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพ
ของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารแบบการ
มีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถ
ขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไปสู่มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดม

สรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กจากชุมชน

6.6.1 ด้านวิชาการ

- 1) ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการ
พัฒนาต่างๆตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรให้การทำกิจกรรม เช่น
ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กให้กับผู้ปกครองและครู
- 3) ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชุมชน
ท้องถิ่น ทราบอย่างทั่วถึง

6.6.2 ด้านอาคารสถานที่

- 1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและ
ภายนอกอาคาร
- 2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายใน
อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.6.3 ด้านงบประมาณ

ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ
วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และ
อื่นๆในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.6.4 ด้านบุคลากร

- 1) ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและ
การพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ร่วมในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความ
ปลอดภัย เด็กเล็ก ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.6.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน
- 2) จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง
- 3) จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง
- 4) จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง
- 5) จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่างๆ
- 6) จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการ

เรียน และผลงานเด็ก

- 7) ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่างๆ ของ

ท้องถิ่นนั้นๆ

- 8) เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด

สวนสาธารณะ ฯลฯ

- 9) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชน เกี่ยวกับอาคารสถานที่

วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และอื่นๆ

การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่นอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู

การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่นๆ แก่ชุมชนได้

ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านอาคารสถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่น ในวันสำคัญต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

ด้านที่ 2 ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อประโยชน์ของชุมชน หรือประชาชน

ด้านที่ 3 ด้านวิชาการ สารสนเทศและแหล่งเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการด้านวิชาการ สารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชนในการค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ

ด้านที่ 4 ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถให้บริการแก่ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือครูผู้ดูแลเด็ก เป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

ด้านที่ 5 ด้านการให้บริการสาธารณะ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถมีส่วนช่วยให้การสนับสนุนการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนหรือประชาชนได้ ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้บริการแก่ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนทุกภาคส่วน หมายถึงชุมชนมีส่วนร่วมในการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ชุมชนทราบ โดยใช้สื่อที่หลากหลาย ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.7 มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวางเป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

6.7.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุม หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.7.2 เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.7.3 ส่งแผนงานและปฏิบัติงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ

6.7.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.7.5 ดำเนินการตามแผนงานและปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

6.7.6 สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นต้นสังกัด

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึงการกำหนดแผนความร่วมมือกับทุกฝ่าย ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมการตั้งเครือข่าย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

สรุปกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้วางมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาไว้ประกอบ สำหรับมาตรฐานการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ใช้ต้นทุนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก เพื่อสร้างพื้นฐานการศึกษาให้กับเด็กเล็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ความหมายของยุทธศาสตร์

มีผู้ให้ความหมายของ “ยุทธศาสตร์” ไว้ดังนี้

แฮร์รี่ (Henry George Liddell. 1898 : 118) ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ หรือ

กลยุทธ์ (อังกฤษ : strategy) หมายถึง การวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ SWOT Analysis กล่าวคือ การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (อุปสรรค) ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อประกอบการวางแผนการในการใช้วิธีการและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความหมายที่ง่ายที่สุดของคำว่า ยุทธศาสตร์ ก็คือ แผนการปฏิบัติที่รวบรวมความพยายามทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในยุคปัจจุบันนี้จะเป็นการที่เที่ยงตรงมากกว่า หากพิจารณาว่า Strategy คือขบวนการตัดสินใจอันซับซ้อนซึ่งเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายสุดท้าย (Ends) เข้ากับวิถี หรือ หนทาง (Ways) และวิธีการ หรือเครื่องมือ (Means) ในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ยุทธศาสตร์ในระดับสูงสุดของประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ Grand National Strategy เป็นขบวนการซึ่งวัตถุประสงค์หลักของชาติได้รับการยอมรับ จุดมุ่งประสงค์สุดท้ายของ Grand Strategy มักจะถูกกล่าวถึงในรูปของผลประโยชน์แห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง และความมั่งคั่ง บทบาทของขบวนการ Strategy ก็คือ แปลผลประโยชน์ของชาติเหล่านั้นให้เป็นวิธีการ หรือเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์เหล่านั้นนั่นเอง ส่วน เครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ ก็จะถูกกล่าวถึงในรูปของเครื่องมือพลังอำนาจแห่งชาติ National Powers ซึ่งก็คือ การเมือง (หรือการทูต) การทหาร เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา รวมทั้งวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดังนั้น Grand National Strategy จึงเป็นขบวนการซึ่งมีการจัดและใช้เครื่องมือที่เป็นพลังอำนาจแห่งชาติทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ของชาติ นั่นเอง

2. ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญ ดังนี้

2.1 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพราะการกำหนดแผนยุทธศาสตร์นั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2.2 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติ ที่ช่วยให้หน่วยงานในภาครัฐกิจตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีส่วนเอื้ออำนวยความสำเร็จและความล้มเหลวสัมพันธ์ต่อเป้าประสงค์ขององค์การ

2.3 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติ ที่ช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) ที่ให้ความสำคัญการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกิจทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในประเทศไทยเรียกว่า การปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐกิจยังต้องดำเนินงาน

ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นกระแสหลักในการบริหารรัฐกิจปัจจุบัน

2.4 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติ ที่มีส่วนช่วยยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance - based Budgeting)

2.5 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการพินิจพิเคราะห์ วางแผน และนำเสนอทางเลือกในการบริหารจัดการแบบใหม่ ๆ ที่หลุดพ้นจากกรอบพันธนาการทางความคิด อันเกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติราชการที่ล้าสมัยและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

2.6 แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ในแง่ของการมีส่วนร่วม (Participation) และการกระจายอำนาจ (Decentralization)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

1. ความหมายการพัฒนา

มีผู้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ไว้ดังนี้

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2522 : 5) อธิบายถึงการพัฒนาน่าว่า เป็นขบวนการทางสังคมโดยประชาชนในสังคมมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติการก่อตั้งกลุ่ม และวางแผนในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการช่วยเหลือจากองค์การรัฐบาล

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 5) ให้ความหมายของการพัฒนาน่าว่า หมายถึงวิธีการทำงานให้เกิดผลสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม

ยุวัฒน์ วุฒิมณี (2534 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาน่าว่า หมายถึงการทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยบุคคลหรือกลุ่มคน

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2532 : 46) ให้ความหมายของการพัฒนาน่าว่า หมายถึง ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 779) อธิบายว่า “การพัฒนา” หมายถึง ทำให้เจริญ

จากคำนิยามของการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลคณะบุคคล องค์กร ซึ่งอาจเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐมุ่งกระทำ

การอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ให้เจริญ และดียิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม และความต้องการที่แท้จริงของ ประชาชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

2.1 องค์การสหประชาชาติ ให้ได้แนวคิดในหลักการดำเนินงานด้านการ พัฒนาชุมชน 10 ประการ ดังนี้ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534 : 11-14)

2.1.1 โครงการดำเนินงานพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการอัน แท้จริงของประชาชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.1.2 โครงการพัฒนานั้นต้องเป็นโครงการเอนกประสงค์ คือ มี วัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน หรือปรับปรุงความสุข ความเจริญได้ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.1.3 การพัฒนาจะต้องเริ่มดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของ ประชาชนไปพร้อม ๆ กับการดำเนินงาน

2.1.4 ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบัน หรือหน่วยงานปกครองหน่วยงานบริการของ ประชาชนขึ้น

2.1.5 ต้องแสดงหาผู้นำในท้องถิ่นและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็น

2.1.6 ต้องยอมเปิดให้สตรีและเยาวชนได้เข้ามามีบทบาทร่วมพัฒนา มาก ที่สุด เพราะสตรีมีบทบาทต่อการขยายตัวของงานและแนวคิดต่างๆ ส่วนเยาวชนนั้นจะ สามารถเป็นกำลังรับช่วงได้เป็นอย่างดี

2.1.7 รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อม เพื่อคอยเสริมงานของประชาชน และเป็นหลักประกันของความสำเร็จของงานและเป็นกำลังใจของผู้ปฏิบัติ

2.1.8 มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น รวมทั้งการจัดบริการงานในทุกระดับ จะต้องมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.1.9 ในการดำเนินงานพัฒนานั้น ควรสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กร อาสาสมัครต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2.1.10 ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาขึ้น ต้องมีการวางแผนดำเนินงานให้เกิดความเจริญพร้อม ๆ กันไป ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเจริญให้ได้ระดับกันทุกส่วนของประเทศ

2.2 แนวคิดที่เป็นแนวทางที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยึดถือในการพัฒนา ดังนี้ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534 : 37-39)

2.2.1 ละทิ้งนิสัยและความรู้สึกต่างๆ ที่คิดว่าตนเป็นผู้ปกครอง ผู้คุ้มครอง ผู้เหนือกว่าประชาชนด้วยการทิ้งปวง

2.2.2 เรียนรู้ขนบธรรมเนียมในหมู่บ้านที่ตนเข้าไปทำงาน

2.2.3 พยายามเข้าใจในสิ่งที่ชาวบ้านทำและวิธีการที่ชาวบ้านเขาทำกัน

2.2.4 เลือกดำเนินการที่ริเริ่มด้วยความระมัดระวังยิ่ง ทั้งนี้เพื่อป้องกัน

ความผิดพลาดและการสร้างภาพพจน์ที่ดี

2.2.5 เริ่มดำเนินงานกับชาวบ้านในระดับที่จะได้รับความสำเร็จก่อน

2.2.6 เลือกดำเนินกิจกรรมที่ชาวบ้านสนใจ

2.2.7 ไม่หวังผลมากเกินไป จงเริ่มต้นด้วยโครงการง่าย ๆ ที่สามารถเห็น

ผลได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาอันสั้น

2.2.8 ทำให้ชาวบ้านศรัทธาว่าตนสามารถปรับปรุงสถานการณ์ของชาวบ้านได้

2.2.9 นำความเป็นอยู่นิสัยธรรมชาติของประชาชนในชุมชนมาใช้ให้ได้ผล

มากที่สุด

2.2.10 มีความพอใจที่จะเริ่มด้วยงานเล็ก ๆ ก่อน

2.2.11 การดำเนินงานควรคิดในแง่เศรษฐกิจ สังคม ที่อาจเป็นไปได้ไม่ใช่ว่า

แง่ของอุดมคติ

2.2.12 สนใจและมุ่งดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและขยายให้กว้าง

ออกไป

2.2.13 ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในโครงการ

2.2.14 ใช้สถาบันต่าง ๆ และผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้านให้เกิดประโยชน์

2.2.15 สังเกตชาวบ้านเสมอ เพื่อปรับตัวให้เข้ากันได้

2.2.16 ทำให้ชาวบ้านเกิดความรู้ในการรับผิดชอบให้เร็วที่สุด

2.2.17 เข้าไปติดต่อกับชาวบ้านในฐานะที่เท่าเทียมกัน

2.2.18 คบหาสมาคมกับชาวบ้านเสมอ

2.2.19 สำรวมูลเหตุของใจของตนเองก่อนที่จะแนะนำอะไร ๆ ในหมู่บ้าน

2.2.20 ระลึกไว้เสมอว่าชาวบ้านทุกคนในหมู่บ้านเป็นบุคคลสำคัญ

2.2.21 ปฏิบัติอยู่หลังจากเสมอ

2.2.22 พยายามหลีกเลี่ยงอย่าให้เกิดฝ่ายตรงข้ามขึ้นในการปฏิบัติงาน

2.2.23 ควรเรียกค่าบริการเฉพาะส่วนที่จำเป็น

2.2.24 งานพัฒนาจะให้ผลสมปรารถนา ถ้าหากชาวบ้านในหมู่บ้านเติบโตขึ้นมาจากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

2.3 แนวความคิดที่เป็นหลัก 9 ต. ในการพัฒนา ดังนี้ (สมนึก ปัญญาสิงห์.

2535 : 151-154)

2.3.1 ต้องพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ จึงกล่าวไว้ว่างานพัฒนานั้นเป็นกระบวนการศึกษาภาคชีวิตทุก ๆ ด้าน

2.3.2 ต้องฝึกประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน หมายความว่า ถึง ยึดเอา ความ ต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากงานพัฒนานั้นต้องให้ประชาชนตระหนักในคุณค่าของผลงาน และพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวประชาชนเองให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการทำงาน และการนำพลังความสามารถที่เขามีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและชุมชน รวมทั้งการให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในตัวเอง

2.3.3 ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด งานพัฒนาเป็นงานที่เริ่มต้นจากสิ่งที่มีชุมชนมีอยู่ สิ่งที่ต้องคำนึงและแสวงหาก็คือ ทรัพยากรในชุมชนไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางสังคม

2.3.4 ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน หมายความว่า งานพัฒนาจะต้อง เกิดขึ้นจากความเห็นชอบของคนในชุมชนเอง อาจเกิดจากการประชุมปรึกษาหารือกันของคนกลุ่มเล็กแล้วขยายแนวร่วมสู่คนกลุ่มใหญ่ การดำเนินการจะไม่มีลักษณะของการออกคำสั่ง หรือสั่งการจากหน่วยงานหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โครงการหรือกิจกรรมจะต้องเกิดขึ้น โดยประชาชนช่วยกันคิดช่วยกันทำ

2.3.5 ต้องให้หลักการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ของรัฐบาลทั้งนี้เพราะงานพัฒนาไม่ใช่งานของใคร หรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ และไม่ใช่งานที่คนเดียวจะทำได้ จำเป็นต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานของรัฐบาลหรือ

เอกชน ช่วยแนะนำให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ หรือเทคนิคต่างๆ นักพัฒนาควรรู้จักใช้หลักการประสานงานตามความเหมาะสม

2.3.6 ต้องดำเนินแบบค่อยเป็นค่อยไป ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักเริ่มจากสิ่งง่ายก่อน แล้วค่อยก้าวไปสู่สิ่งที่ยากกว่าตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่ทำงานพัฒนาร่วมกับประชาชน จะต้องเข้าใจสภาพปัญหา รู้จักลำดับความสำคัญ และความยากง่ายในการแก้ปัญหา โดยจะต้องอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับความยากง่ายนั้นๆ

2.3.7 ต้องคำนึงถึง จังหวะ เวลา ความต้องการ และความสนใจของประชาชนในชุมชนในการที่จะนำสิ่งใหม่ๆ เข้าไปให้ประชาชนเลือกตัดสินใจ โดยคำนึงผลดีผลเสียที่จะกระทบต่อประชาชน การกระทำที่ไม่สอดคล้องกับจังหวะ เวลา และความต้องการของประชาชนย่อมดำเนินไปได้ยากลำบาก ได้ผลไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือแม้บางครั้งอาจจะมีผลดีอยู่บ้าง แต่ผลนั้นจะไม่คงอยู่นานจริงๆ ยั่งยืน

2.3.8 ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นการดำเนินงานพัฒนา ต้องเริ่มด้วยการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลชุมชนในทุกด้าน เฉพาะอย่างยิ่งวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านหมายถึง ความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การประกอบอาชีพ การทำมาหากิน และอื่นๆ หรือการสวนกับกระแสวัฒนธรรม ย่อมพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่มากนักน้อย

2.3.9 ต้องเริ่มต้นทำงานกับกลุ่มผู้นำก่อน โดยทั่วไปกลุ่มผู้นำจะเป็นตัวแทนหรือแกนนำของคนในชุมชนที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆ การยอมรับบทบาทของผู้นำจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้น และในกระบวนการปฏิบัติงานควรจะรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนไปพร้อมๆ กันด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนานั้นต้องตระหนักอยู่เสมอว่าทุกขั้นตอนของการทำงานจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสและอิสระแก่คนในชุมชนที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของตน เพื่อสามารถยึดหลักอยู่ด้วยตนเอง มีอำนาจตัดสินใจเต็มที่ไม่ต้องคอยให้ผู้ใดสั่งการ ไม่ให้ยื่นความช่วยเหลือเกินความจำเป็นอีกต่อไป และการพัฒนานั้นยึดหลักช่วยกันคิดช่วยกันทำ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด โดยการ

ดำเนินงานเป็นไปลักษณะผสมผสาน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในทุกด้านอย่างสมดุล ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือจากหลายฝ่ายจึงจะได้ผลดี

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่องค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลกลุ่มบุคคล จะดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในอนาคต โดยการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามสภาพที่เป็นจริง ให้เจริญและดียิ่งขึ้น ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

องค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงานที่รับผิดชอบเตรียมการจัดทำโครงการเพื่อเสนอให้ผู้บริหารอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูลและปัญหาสำคัญ รวบรวมข้อมูล ปัญหา ศักยภาพของท้องถิ่น โดยจัดประชุมประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น รับทราบปัญหา ความต้องการ ประเด็นการพัฒนา และประเด็นที่เกี่ยวข้องตลอดจนความช่วยเหลือทางวิชาการ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยให้นำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์พัฒนาของท้องถิ่น ในปัจจุบันประเมินสภาพการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์ถึง โอกาส และสถานะคุกคามหรือข้อจำกัด รวมถึงการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 มากำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ถ้อยแถลงที่ระบุถึงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็น “จุดหมาย” ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงๆ ในอนาคต อันเป็นการตอบคำถามที่ว่า “ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”

ภารกิจหลัก (Mission) หมายถึง อำนาจหน้าที่หรือขอบข่ายในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดบริการสาธารณะ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรหรือ ภาพลักษณ์ที่ต้องการนำเสนอในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นขอบเขต ของบทบาท หน้าที่หลักหรือขอบเขตของกิจกรรมที่มุ่งเน้นเป็นพิเศษที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการนำเอา วิสัยทัศน์และภารกิจหลักมาพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตหรือ ประเภทของกิจกรรมที่ควรจะดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดจุดประสงค์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการกำหนด ผลสำเร็จที่ต้องการ โดยกำหนดหลังจากที่ทราบภารกิจหลักที่จะต้องทำแล้ว เพื่อนำท้องถิ่น ไปให้บรรลุความต้องการที่เป็นในอนาคต

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา เมื่อได้ ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยอาศัย พื้นฐานการวิเคราะห์ SWOT แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดแนวทาง การพัฒนาของ ท้องถิ่น ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการ อันบ่งบอกถึง ลักษณะว่าองค์กรต้องการก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร จะไปถึงจุดหมาย ที่ต้องการได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการกำหนดปริมาณ หรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุในแต่ละแนวทางการพัฒนาภายในเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 9 การอนุมัติและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นนำผลที่ได้จาก ขั้นตอน ที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 8 มาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อพิจารณาและปรับปรุงก่อน นำเสนอผู้บริหารท้องถิ่น เพื่ออนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและประกาศใช้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา

2. ประโยชน์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

2.1 เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร และเปรียบเสมือนเข็มทิศในการชี้ทางการพัฒนา ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการบริหาร

2.2 เป็นการรวมพลังในองค์กร กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นลักษณะของความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมและเป็นพันธกิจร่วมกันในองค์กร ซึ่งผลจากการร่วมมือกันจะนำไปสู่การมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 เป็นตัวส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน แผนยุทธศาสตร์ไม่เป็นเพียงการวิเคราะห์ข้อมูลแต่รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ และแผนยุทธศาสตร์จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบแนวทางและความมุ่งหวัง จึงส่งผลให้เกิดความมั่นใจในแนวทางการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.4 แผนยุทธศาสตร์เป็นตัวสะท้อนให้เห็นทุกสถานการณ์ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ในภาพของศักยภาพหรือจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ตลอดจนปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กร

การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาสู่พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องทราบความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน และแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

1. ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชน

ได้มีผู้นิยามและให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้หลายท่าน ดังนี้

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพ ทางเศรษฐกิจ และสังคม ตามความจำเป็นอย่างมี ศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคมในการมีส่วนร่วมของประชาชนได้พัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปการตัดสินใจ การกำหนดชีวิตของตนอย่างเป็นตัวของ ตัวเอง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2537 :1 83) กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมว่า เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานะกลุ่ม ซึ่งผลเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดหมายนั้น ทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย โดยการมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดสำคัญ คือ

- 1.1 ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน
- 1.2 ความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น
- 1.3 การตกลงร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงไปทิศทางที่พึงปรารถนา
- 1.4 ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือต่อบุคคลสำคัญ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์
- 1.5 ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติมีตำแหน่ง และ
- 1.6 อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วม

อรพินท์ สพโชคชัย (2538 : 2-3) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมเชิงการพัฒนาชนบท ไว้ว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนหรือประชาชนในการที่จะเข้ามาร่วมมีบทบาทในการดำเนินงานพัฒนาของภาครัฐเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมอย่างหนึ่ง แต่การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้างกว่าอาจหมายถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โดยตรงสำหรับ

สานิตย์ บุญชู (2540 : 11 ; อ้างอิงมาจาก สุริยา ธิสาเวช. 2544 : 19) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนสามารถจะรวมตัวของเขาเองในการแสวงหาแนวทางในการตอบสนองด้วยการวางแผนการบริหารการ จัดการในการปรับปรุงฐานะความเป็นอยู่ของตนและท้องถิ่นให้ดีขึ้น

2. หลักพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 4, 14-15) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการและยังได้ให้หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ไว้ 8 ประการ ดังนี้

2.1 ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพราะถ้ามนุษย์ไม่มาร่วมคิด ร่วมรับรู้ หรือเข้าใจเพียงพอก็อาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรหรืออาจใช้เพื่อ ทำลายเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเองและสิ่งแวดล้อมได้

2.2 เชื่อว่ามนุษย์ต่างมีความคิดและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน

2.3 เชื่อว่าทุกคนไม่ได้โชคดี มาตั้งแต่เกิด โดยเหตุที่เขาอาจจนอยู่นั้นมิใช่

จากกรรมเก่า

2.4 เชื่อว่าชาวชุมชนต่าง ๆ มักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนในระดับหนึ่ง บางเรื่องที่ชาวชุมชนยึดถือจึงต้องค่อย ๆ ให้ปรับตัวผสมผสานกับวิทยาการภายนอก

2.5 เชื่อว่าตนต่างกับชาวบ้านอยู่ไม่น้อยและชาวบ้านเองก็แตกต่างกันอยู่บ้าง

2.6 ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสามารถพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ถ้าได้รับโอกาสที่จะร่วมคิด ร่วมเข้าใจ และร่วมจัดการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.7 อาจใช้การมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบโดยตรง คือ มีส่วนร่วมโดยตัวบุคคลและแต่ละบุคคล หรือประชาชนก่อตั้งองค์กรขึ้นมามีส่วนร่วม หรือให้ตัวแทนมีส่วนร่วม โดยอ้อม ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.8 การมีส่วนร่วมยังมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีสภาพที่เหมาะสม คือ ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าเขาได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง มีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาค และได้รับความจริงใจให้มีส่วนร่วม ต้องมีความสามารถพอที่จะมีส่วนร่วมด้วยได้ มีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับรู้ข้อมูลอย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมคิดมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ โครงการมากยิ่งขึ้น เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมแล้วไม่กระทบกระเทือนสถานภาพในหน้าที่การงานหรือทางสังคมให้ลดน้อยลง ไม่ทำให้ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปกว่าผลตอบแทนที่เขาประเมินว่าจะได้รับ และต้องมีกลวิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโครงการ

3. ประเภทของการมีส่วนร่วม

3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการดำเนินงานรวมถึงประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามาร่วมวางแผน ปฏิบัติและประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน และยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้ คือ (จินตนา สุจจันท์, 2549 : 48-49)

3.1.1 ช่วยให้ประชาชนยอมรับ โครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

3.1.2 ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

3.1.3 การดำเนินงานของโครงการได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

3.1.4 โครงการให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากร เพื่อการพัฒนามากขึ้น

3.1.5 ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

3.2 ประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.2.1 การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ร่วมศึกษาปัญหาและ ความต้องการ ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมวางนโยบายและแผนงาน ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และร่วมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และร่วมประเมินผลโครงการ

3.2.2 การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง (Nongenuine participation) เป็นการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้าเป็น สมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน

3.3 การแบ่งระดับการมีส่วนร่วม ออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

3.3.1 การถูกบังคับ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ เพราะ ถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

3.3.2 การถูกหลอกล่อ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์อาจเป็นในรูปของค่าจ้างแรงงานหรือความสะดวกสบายบางอย่าง แต่เบื้องหลังจริง ๆ แล้ว เป็นการหาเสียงของนักการเมืองที่ยื่น โครงการมาล่อเท่านั้น

3.3.3 การถูกชักชวน การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนถูกชักชวนให้เข้าร่วมโครงการที่ถูกคิดและวางแผนจากราชการ แล้วถึงชักชวนให้ประชาชนร่วมมือโดยประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ว่าเป็นโครงการที่ดีขอให้ประชาชนให้ความร่วมมือ

3.3.4 การถูกสัมภาษณ์แล้ววางแผนให้ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ผู้ที่วางแผนโครงการจะสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน โดยการประชุม และสัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาคืออะไร จะวางแผนแก้ปัญหาอย่างไร และปฏิบัติอย่างไรยังอยู่ที่การตัดสินใจของทางราชการ

3.3.5 การมีโอกาสเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการวางโครงการ และการดำเนินการตามโครงการแต่การตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการ

3.3.6 การมีโอกาสเสนอโครงการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนมีโอกาสเสนอโครงการ ราชการกับประชาชนจะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่าปัญหาของตนคืออะไรจะแก้ไขได้อย่างไร วิธีใดดีที่สุด จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการและเข้าร่วมปฏิบัติในโครงการ

3.3.7 การมีโอกาสตัดสินใจ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ประชาชนจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินโครงการ

สรุป จากคำจำกัดความการมีส่วนร่วมของชุมชน พอสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การให้ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย การดำเนินการจัดการศึกษา ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

1. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและตระหนักในงานที่ปฏิบัติให้กับผู้ร่วมงาน จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานมีสภาพน่าพึงพอใจเป็นบันไดนำไปสู่การยอมรับ นับถือ ความรักความผูกพันระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อบุคคล เป็นการนำศักดิ์ศรีและความหมายอันลึกซึ้งมาสู่งานที่เขาทำอยู่ การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการผลักดัน เกิดจินตนาการเพื่อสร้างสรรค์ และเกิดความคิดหลักแหลมในงานใหม่ ๆ ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีในการบริหาร และเหนือสิ่งอื่นใดทั้งหมด ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกระส่ำระสายสำเร็จของผู้ร่วมงานอย่างไรก็ดี การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมิได้หมายความว่า ผู้บริหาร ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารก็ยังช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นและถึงขั้นตัดสินใจที่สำคัญแล้ว ผู้บริหารก็ยังเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการ ดังนั้น กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 241-246)

1.1 Maslow's Need Hierarchy (ทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ของ Maslow)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1970 : 247) เป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ

ของมนุษย์โดยมีแนวคิดว่า ความต้องการของมนุษย์มีขั้นต่อน ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้นศาสตราจารย์มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ร่างกายเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางด้านเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอดมาสโลว์พิจารณาว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ดังเช่น เมื่อคนหนึ่งมีความหิวจัด และต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกกลืนไปหมดสิ้น

1.1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มาสโลว์ กล่าวว่า ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติ และมีการดำรงชีวิตเหมือนบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่ จะมีความพอใจในความมั่นคงที่เขาได้อยู่ ถ้าสังคมดำเนินไปด้วยความสงบ คือ เป็นสังคมที่ดีทั่วไป จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคม นั้นรู้สึกว่าเขาเองมีความปลอดภัยมั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุทกภัยที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่การฆาตกรรมและการกดขี่

1.1.3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or love or belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ และมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของและความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวได้

1.1.4 ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่อยากเป็นที่ยอมรับ และยกย่องของคนอื่น เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้

สำเร็จความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า

1.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรมีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นมีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนชอบ องค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นถ้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพิจารณาตนเอง ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการนี้ด้วย มาสโลว์ สังเกตเห็นว่านักดนตรีต้องเล่นดนตรี จิตรกรต้องวาดรูป กวีต้องเขียนบทกวี พวกเขา เหล่านั้นมีความสุขกับการได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำมากที่สุดนั้นเรียกว่า Self-Actualization Maslow กล่าวว่าคุณธรรมค่าทั่วไปพอใจกับความต้องการทางด้านร่างกายร้อยละ 85 ความต้องการด้านความมั่นคง ร้อยละ 70 ความต้องการทางด้านสังคม ร้อยละ 50 ความต้องการทางด้านจิตใจ ร้อยละ 40 และความพอใจในความมุ่งมาดปรารถนา ร้อยละ 10

1.2 การจูงใจแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็กเกอริ (McGregor) จากการมองถึงวิธีการที่ผู้บริหาร หรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องลาธ แม็กเกอริ (Douglas McGregor) ได้สรุปเอาไว้ว่าทัศนะหรือแนวคิดของผู้บริหาร ในด้านธรรมชาติของมนุษย์ยึดอยู่บนข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคนอยู่ 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความโน้มเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรมของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อสมมติฐานที่เขาคิดไว้ หรือมีอยู่ สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแม็กเกอริกำหนดไว้ว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะ ไปในทางบวก ซึ่งเขากำหนดเป็นทฤษฎี Y

1.2.1 ข้อสมมติฐาน 4 ประการของทฤษฎี X ภายใต้ทฤษฎี X ข้อสมมติฐาน 4 ประการ ที่นักบริหารกำหนดหรือยึดถือกัน คือ

1) ภายใต้ในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงานและหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือเลียงงาน

2) เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ต้องบังคับ ควบคุมหรือต้องขู่ว่าจะลงโทษเพื่อที่จะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

3) คนงานจะไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากจะลดความรับผิดชอบลงและจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อโอกาสอำนวยให้

4) คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงความปลอดภัย มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมาก

1.2.2 ข้อสมมติฐาน 4 ประการของทฤษฎี Y ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดทางด้านลบเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เหล่านี้ แม็กเกอร์ได้เขียนสมมติฐานซึ่งเขาเรียกว่าเป็นทฤษฎี Y ไว้อีก 4 ข้อ ดังนี้

1) คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดา เช่นเดียวกับการที่ต้องพักผ่อนและต้องเล่น

2) คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดคำมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3) คนเราโดยปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับ หรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือมีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี จะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้นจากการวิเคราะห์ของแม็กเกอร์คำถามก็คือ อะไรคือสิ่งสูงใจที่สามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในแง่ของการจูงใจคนงาน คำตอบที่แสดงออกได้ดีที่สุดก็คือ การตอบอยู่แนวกรอบความคิดของ มาสโลว์ที่ว่า ทฤษฎี X สรุปลไว้ว่า ความต้องการในอันดับต่ำของ มาสโลว์ มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

1.3 ทฤษฎีการจูงใจของ (Skinner) การจูงใจ โดยการเสริมแรงบวก (Positive reinforcement Skinner) เป็นนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดอีกผู้หนึ่ง ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การดัดแปลงทางด้านพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราทุกอย่างมีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการมีสิ่งเร้า พฤติกรรมจะถูกดัดแปลงไปทางด้านที่ดีที่สุด เมื่อได้มีการตัดสินใจว่าพฤติกรรมอะไรที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแล้วเลือกและใช้สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนานั้นๆ ในด้านการบริหาร สิ่งเร้าที่เป็นแรงกระตุ้นนั้น คือสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมขึ้นสิ่งเร้านั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าในด้านบวก (Positive) เช่นการให้สัญญาว่าจะเพิ่มเงินค่าจ้าง

การเลื่อนตำแหน่ง หรือการมอบหมายให้ทำงานที่ดีกว่าเดิม หรือสิ่งเร้านั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ (Negative) เช่นการชู้ว่าจะมีการลดตำแหน่ง ลดเงินค่าจ้างหรือย้ายให้ไปทำงานที่ผู้นั้นไม่ต้องการจะทำ เป็นต้น

สกินเนอร์เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในเรื่องการเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) หรือการให้รางวัล ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการที่จะให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการในความคิดของสกินเนอร์เห็นว่า การลงโทษเป็นเสมือนเช่นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นสกินเนอร์ ได้ชี้ให้เห็นว่า แม้แต่การฝึกสุนัขนักฝึกสุนัขอาชีพไม่เคยตีหรือเมียนสุนัขเพื่อให้ได้มาซึ่งการฝึกที่ดีหรือพฤติกรรมดีนักบริหารที่ยึดหลักปรัชญาของสกินเนอร์จะยึดถึงการชมเชย การกระตุ้นการเร้าใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา ถึงแม้ว่าเมื่อการปฏิบัติงานของผู้ทำงานด้อยลง ก็จะใช้วิธีการให้คำแนะนำว่า ได้ทำอะไรที่ถูกต้องไปแล้ว จากการปฏิบัตินั้นๆแล้วจึงจะอธิบายถึงวิธีการว่าจะทำงานให้เป็นที่น่าพอใจได้อย่างไรในเวลาข้างหน้า การเสริมแรงชนิดบวกนี้ หากว่าจะใช้ให้มีประโยชน์มีประสิทธิภาพจริง ๆ แล้ว จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้เขาเหล่านั้น ได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุดสิ่งสำคัญบางประการในการที่จะนำไปใช้ในการจัดการหรือการบริหารมีดังนี้

1.4 สิ่งสำคัญที่ใช้ในการบริหาร

1.4.1 แจ้งให้ทราบว่าคุณสมบัติที่ต้องการที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล และพฤติกรรมที่ไม่ต้องการนั้นคืออะไร

1.4.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับเรื่องลักษณะของงานคุณภาพของงาน และความบกพร่องต่าง ๆ

1.4.3 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่บุคคลเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.4.4 ให้รางวัลการปฏิบัติงานที่ดี เหมาะสมหรือเท่าเทียมกับงานห้ามหรือไม่ให้รางวัลแก่คนทุกคนเหมือนกันในเมื่อมีความแตกต่างในระดับของการปฏิบัติงาน

1.5 ข้อดีของการปรับปรุงพฤติกรรมกระบวนการของการปรับปรุงพฤติกรรม มีข้อดีอยู่ 3 ประการ

1.5.1 การใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากวิธีการให้รางวัลในด้านบวกและการลงโทษน้อยที่สุด

1.5.2 จากการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ในการทำงาน และการเน้นถึง พฤติกรรมที่ต้องการ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้หลีกเลี่ยงการที่จะต้องพิสูจน์ทัศนคติของตนได้ และทำให้สามารถทำงานแก้ไขสิ่งที่ให้ผลลบได้อย่างต่อเนื่อง

1.5.3 เน้นที่ผลของงานหรือความสำเร็จของงาน

2. หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐการนี้ International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1.1 การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2.1.2 การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2.1.3 การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

2.1.4 ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นส่วนหนึ่งกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

2.1.5 การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจทำได้หลายระดับและหลายวิธี ซึ่งบางวิธีสามารถทำได้อย่างง่าย ๆ แต่บางวิธีก็ต้องใช้เวลา ขึ้นอยู่กับความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ค่าใช้จ่ายและความจำเป็นในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน การรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งพัฒนาทักษะและศักยภาพของข้าราชการทุกระดับควบคู่กันไปด้วย

จากหลักการและความจำเป็นดังกล่าวทำให้การพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมามีได้รับการพัฒนากระบวนการบริหารราชการที่สนับสนุนการปรับกระบวนการทำงานของส่วนราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น หรือที่เรียกว่า “การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม” ในส่วนภาคราชการ การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นเงื่อนไข และเป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเอื้อต่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้ระบบราชการมีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาราชการยุคใหม่ที่เป็นราชการระบบเปิด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาคราชการที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนท้องถิ่น จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชน ได้รับทราบความต้องการและปัญหาที่แท้จริง ลดความขัดแย้งและต่อต้าน ทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ ซึ่งเป็นบทบาทที่หน่วยงานภาคราชการจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและเครือข่ายภาคประชาสังคมทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นหุ้นส่วน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานราชการต่าง ๆ จะสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องอาศัยกระบวนการความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคมที่เป็นพันธมิตรของภาคราชการ ซึ่งถึงเวลาแล้วที่ภาคราชการจะต้องร่วมมือกันเปิดระบบ

ราชการให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อทำให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดการแบ่งสรรทรัพยากรอย่างยุติธรรม และลดความขัดแย้งในสังคม และที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างกลไกของการพัฒนาระบบราชการที่ยั่งยืน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนนั่นเอง

นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐที่ให้ชุมชนหรือองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจ การกำหนดนโยบาย และการบริหารให้ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

สรุปได้ว่า หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) การให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหม้ายข่าว 2) การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ 3) การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ 4) ความร่วมมือเป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจและ 5) การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ

2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541 : 268 - 271) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนโรงเรียนด้านการเงิน เพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อย ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจดี ลักษณะนิสัยของคนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน กล่าวคือ โดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญทำทาน ไม่ค่อยจะปฏิเสธคำร้องขอของผู้อื่น โดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้ ระบบการเมือง

การปกครองท้องถิ่น กระตุ้นให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนกับโรงเรียน ซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้งผู้สมัครมักจะต้องไปพบประชาชน และช่วยเหลือกิจกรรมของ สังคม โดยเฉพาะวัดกับโรงเรียนที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน

2.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน

1) ความศรัทธาที่มีต่อโรงเรียน หากโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการเรียนดี นักเรียนสามารถสอบชิงทุนหรือสอบเข้าสถาบันที่มีชื่อเสียงอื่นได้ โรงเรียนที่ได้รางวัลชนะเลิศ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาต่อโรงเรียน

2) ชุมชนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียนและต้องมีหน้าที่ต่อโรงเรียน ความรู้สึกดังกล่าวมักจะอยู่รูปของโรงเรียนของเรา การเป็นศิษย์เก่า การเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการก่อตั้ง และทำนุบำรุงโรงเรียน การเป็นผู้ปกครองนักเรียน ฯลฯ

3) ความคาดหวังของชุมชนต่อโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังว่าโรงเรียนจะตั้งสอนบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่ง คนดี และคาดหวังให้โรงเรียนมีคุณภาพไม่เป็นรองโรงเรียนอื่น

4) ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนให้การต้อนรับประชาชนอย่างดี โรงเรียนเอาใจใส่บุตรหลานของประชาชน ชุมชนก็จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนด้วยดี

2.2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้เกียรติและกำลังใจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน โรงเรียนมีครูเก่าหรือศิษย์เก่าปฏิบัติหน้าที่ครูอยู่ในโรงเรียนครูสนใจและเอาใจใส่ใส่การเรียนการสอน ฯลฯ

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีชื่อเสียงทางด้านวิชาการ มีความเชื่อถือในเรื่องการเงิน โรงเรียนมีการพัฒนาการเรียนการสอน ฯลฯ

ในการผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ธวัชชัย เบญจาทิกุล (2529 : 127 ; อ้างถึง เมตต์ เมตต์การรุณจิต. 2541 : 39) ได้กล่าวว่าการผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นั้น ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ข้อ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมการเมืองการปกครองและความปลอดภัย

ข้อ 2 ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อ 3 รางวัลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผล สหกรณ์
ออมทรัพย์หรือ ธนาคารข้าว

2.3 กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วม

กรอบในการพิจารณา เรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิด
ของโคเฮนและอ็พซอพ ได้กล่าวว่ามิโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (ชชาติ
พวงสมจิตร. 2540 : 56 - 60)

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมอะไร (What Participation Are We Concerned
With) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่ง ประเภทหรือลักษณะการมีส่วนร่วม (Kinds of participation)
ซึ่งทั้งสองกล่าวว่ามี 4 ประเภท ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision
making)

1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in benefits)

1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in benefits)

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation)

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (Whose participation are we concerned
With) ในส่วนนี้มีคำที่ใช้ในความหมายกว้างคำหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน
(Popular parturition) ซึ่งจำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจน ออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

2.1. ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น (Local residents of local people)

2.2 ผู้นำท้องถิ่น (Local leaders)

2.3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Government personnel)

2.4 คนต่างชาติ (Foreign personnel)

กลุ่มคนทั้ง 4 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมนี้ ย่อมมีคุณลักษณะต่างๆ กันซึ่ง
คุณลักษณะเหล่านี้ ล้วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่ควร
พิจารณา คือ เพศ อายุ สถานภาพของครอบครัว การศึกษา

การแบ่งกลุ่มในสังคม ได้แก่ กลุ่มชนชาติ เผ่า เชื้อชาติ ศาสนาที่นับถือ
ชั้นวรรณะ ภาษาที่ใช้ แหล่งกำเนิด และอื่น ได้แก่ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ใน
ชุมชน ระยะเวลาของที่พักที่ตั้งของโครงการความร่วมมือ สถานภาพของการถือครอง
ที่ดิน สถานภาพของการได้รับการจ้างงาน (เช่นทำงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา)

มิตินี้ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร (How is participation occurring with in the project) ในมิตินี้ มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็น ด้วยกันคือ

3.1 พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบน หรือเบื้องล่าง

3.2 แรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มาจากที่ใดรูปแบบของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กรและการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

3.3 ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่วงของกิจกรรม

3.4 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาได้ร่วมกำหนดนโยบายเป็นความสัมพันธ์บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) เพื่อให้สังคมได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบและโครงสร้างที่แตกต่างกันก็เนื่องมาจากหน่วยงานที่รับ โอนมาทำให้รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันไป แต่ก็กำหนดภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการ ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้ง โดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละม้าน้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการ คณะกรรมการ โดยตำแหน่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ

ผู้ที่นายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายเป็นประธาน ยกเว้นศูนย์
อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/ มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้เจ้าอาวาสหรือผู้ที่
เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นประธานเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติ
ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยและมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคลากร
และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้
คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ประเมิน
ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถให้เป็นไป
ตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการ
ประเมินในของครปกรองสวนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาคัดเลือกต่อไป

1.1 ด้านการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งออกตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท
รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย
และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ก็ได้
บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อม
ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ประกอบกับแผนปฏิบัติ
การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้
การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ
โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการกระจาย
โอกาสให้ประชาชนผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่าง
ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้
เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2 นโยบาย

จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อายุ 3 – 5 ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชน
เพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม
และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของ
ผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้นต่อไป องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และด้วยความร่วมมือของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกต้องสุขลักษณะและ ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ

1.3.2 เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวมตามหลัก จิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.3.3 เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาความพร้อมของ เด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดูและ พัฒนาเด็กได้อย่างถูกวิธี

1.3.4 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.3.5 เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้อ่อน ให้ สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นการกระจายโอกาสในการพัฒนาความ พร้อมสำหรับเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

1.3.6 เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมี คุณภาพ

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหาร โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ อันประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เจ้าอาวาส หรือผู้ที่ เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนผู้ดูแลเด็ก มีหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด มีหลักแนวคิดในการจัดการศึกษา ดังนี้

2. แนวคิด ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.1 แนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัย

แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1-20)

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการ

เปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนาร่างกายแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น

เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นต้น ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและ จัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็ก พัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้ชัดเจนขึ้น

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบ

เนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็น พื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้นและเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะ เข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็ก ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญใน

ชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์ แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตัวเอง ซึ่งมีอิทธิพลและมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์สังคมสติปัญญาและลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้าง ความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้น ในการจัดหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัยจึงถือการเล่นอย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและ

วัฒนธรรมที่เด็กอยู่อาศัย หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตร

การศึกษาปฐมวัยถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนาเกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

2.2 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2.3 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบ นั้น เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม เพื่อ โอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบคลุมเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเน้นเด็กเป็นสำคัญการจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับกลุ่มและพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้วยการจัดประสบการณ์ทางสังคมให้เด็กได้เข้าร่วม ควรจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเด็กและตอบ สนองตามความต้องการพื้นฐานของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็ก

ควรปฏิบัติตนให้มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดในขณะที่ให้การดูแลเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ จากการใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ควบคู่ไปกับเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของเด็กทั้งเป็นราย บุคคลและเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ครูผู้ดูแลเด็กควรเข้าใจและให้การยอมรับเด็ก มีความรู้ในด้านจิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก เข้าใจธรรมชาติของเด็ก และยอมรับว่าเด็กแต่ละคนแตกต่างกัน และควรพยายามจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความแตกต่างของเด็กแต่ละคนให้มากที่สุด ครูผู้ดูแลเด็กไม่ควรตั้งความหวังในตัวเด็กสูงเกินความเป็นจริง ไม่ควรคาดหวังในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เช่น จะสอนให้เด็กเก่ง ทุกคนครูผู้ดูแลเด็กควรมุ่งหวังให้เด็กสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามควรแก่วัย และอรรถภาพของเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการให้ครบทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา

3.1 กิจกรรมประสบการณ์ที่ควรจัดให้เด็กปฐมวัย

กิจกรรมการเล่นและสนทนาที่ครูผู้ดูแลเด็กจัดให้กับเด็กปฐมวัย นอกจากเป็นการเตรียมความพร้อมทางร่างกายที่ทำให้เด็กแข็งแรงแล้ว ยังทำให้เด็กได้พัฒนาการรับรู้การพูดการฟัง การจำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการ และความพร้อมทางด้านอารมณ์ซึ่งสามารถทำผ่านกิจกรรมประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนี้

3.1.1 กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ

เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกทักษะในการฟังจังหวะ พัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรงฝึกการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐาน และเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น ทำท่าประกอบเพลงเคลื่อนไหวร่างกายตามข้อตกลง เด็กวัยนี้กล้ามเนื้อมัดใหญ่เจริญเติบโต โดยเฉพาะส่วนแขนขาลำตัว การสอนกิจกรรมควรหนักไปทางกล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น ส่วนแขนและขา เด็กวัยนี้ชอบทำตามใจตนเอง การรวมกลุ่มไม่ควรเกิน 7 คน กิจกรรมที่สอนจึงควรให้มีทั้งเล่นตามลำพังหรือแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะควรเริ่มจากกิจกรรมที่เป็นอิสระไม่ควรมีระเบียบวิธีการยุ่งยากมากมายนัก เช่น ให้เด็กได้กระจายอยู่ในห้องและเคลื่อนไหวอย่างอิสระครูผู้ดูแลเด็กควรให้เด็ก ได้แสดงออกด้วยตัวเองอย่างอิสระ และเป็นไปตามความนึกคิดให้เด็กได้แสดงเลียนแบบในเรื่องต่างๆ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตในโรงเรียน กิจกรรมตามธรรมชาติ (ตกปลาพายเรือ การยก การแบก) นอกจากนี้ครูผู้ดูแลเด็กควรกำหนดจังหวะเป็นสัญญาณนัดหมายในการเคลื่อนไหวต่าง ๆ

เช่น เปลี่ยนท่าหรือหยุดให้เด็กได้ทราบเมื่อทำกิจกรรมทุกครั้ง การสร้างบรรยากาศอย่างอิสระในห้อง จะช่วยให้เด็กเกิดความอบอุ่นเพลิดเพลิน รู้สึกสบาย และสนุกสนานหลังจากเด็กได้ออกกำลังกายเคลื่อนไหวร่างกายแล้ว ควรให้เด็กได้พักผ่อน ครูผู้ดูแลเด็กอาจจะให้เด็กได้นอนเล่นบนพรมในห้อง หรือนั่งพักได้ริมไม้ในกรณีที่ออกมาทำกิจกรรมในสนาม

3.1.2 กิจกรรมเสริมประสบการณ์

กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เช่น การสนทนาซักถามจากประสบการณ์ และจากการปฏิบัติจริง การเล่านิทาน เป็นต้น กิจกรรมนี้จะช่วยฝึกทักษะในการคิด การสังเกตและการเปรียบเทียบ ลักษณะกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่จัดให้เด็ก ในการสอนเนื้อหาให้เด็กเล็กไม่สามารถสอนในลักษณะบรรยายให้ฟังเหมือนเด็กโตได้ เพราะความเข้าใจนามธรรมนั้นยากสำหรับเด็กวัยนี้ ดังนั้นต้องจัดเป็นกิจกรรมที่เด็กวัยนี้สนใจ เช่น การเล่านิทาน ร้องเพลงหรือกิจกรรมที่ให้เด็กเรียนรู้จากของจริง เช่น การสังเกตพืช สัตว์ของใช้ในชีวิตประจำวันอาชีพของบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

3.1.3 กิจกรรมเสรี

กิจกรรมเสรี ได้แก่ การเล่นตามมุมต่าง ๆ เช่น มุมบ้าน มุมบล็อกตัวต่อ ตามจินตนาการ เป็นต้น กิจกรรมนี้จะช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต การสำรวจ และการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลส่งเสริมการพัฒนาการทางภาษา รู้จักการแบ่งปัน และการรอคอยการจัดให้เด็กเล่นตามมุมต่าง ๆ ครูผู้ดูแลเด็กควรให้เด็กมีสิทธิที่จะเลือกเข้าเล่นตามใจชอบ เด็กอาจเลือกเล่นเพียง 1 มุม หรือหลายมุมก็ได้ ครูผู้ดูแลเด็กทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ดูแลห่าง ๆ หากมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปช่วย เช่น ช่วยอ่านนิทานให้เด็กฟังในมุมหนังสือ หรือขณะเด็กเล่นบทบาทสมมุติอาจมีคำสนทนาที่เด็กยังไม่เข้าใจ ครูผู้ดูแลเด็กอาจเพิ่มเติมให้ในโอกาสอันควร

3.1.4 กิจกรรมสร้างสรรค์

เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก และประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแบ่งปันและการรอคอย รู้จักการปรับตัว และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเด็กจะได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพด้วยวัสดุต่าง ๆ การปั้น ดินน้ำมันการพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษ หรือการประดิษฐ์ของเล่นจากเศษวัสดุต่าง ๆ เป็นต้น

3.1.5 กิจกรรมกลางแจ้ง

เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็กทำให้เด็กรู้จักระวังอันตรายจากการเล่นทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้จักเล่นและปรับตัวเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้รับความสนุกสนาน และผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมกลางแจ้ง เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนาม การเล่นอิสระ การเล่นเกมกลางแจ้ง เป็นต้น การจัดสนามเด็กเล่น จะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน เป็นสถานที่เด็กสามารถจะทำกิจกรรมการเล่นได้ทุกแห่ง ดังนั้นจึงต้องจัดสถานที่ให้มีบรรยากาศ ที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการเล่นและการกระทำซึ่งจะเป็นการช่วยเสริมพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องเล่น และเครื่องเล่นสนาม จะต้องคำนึงถึงคุณภาพด้านที่จะช่วยจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็ก เครื่องเล่นควรเป็นสิ่งช่วยฝึกทักษะให้แก่เด็กหลาย ๆ อย่าง มีวิธีการเล่นที่ปลอดภัย สามารถให้เด็กเล่นร่วมกันได้หลายคนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับวัย และความสามารถของเด็ก เครื่องเล่นสนามไม่จำเป็นจะต้องซื้อมาด้วยราคาแพง แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือขนาดที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละวัย และความแข็งแรงปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องดูแลความสะอาดและหมั่นตรวจสอบสภาพของเครื่องเล่นทุกชนิดให้ปลอดภัยอยู่เสมอ

3.1.6 กิจกรรมเกมการศึกษา

กิจกรรมเกมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเล่นที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานการศึกษา เพื่อฝึกความพร้อมในการเรียนวิชาต่าง ๆ ในชั้นประถมศึกษาต่อไป โดยมุ่งให้เด็กได้ใช้ สติปัญญา สังเกต คิดหาเหตุผลและแก้ปัญหา ตลอดจนจนเป็นการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กและประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา รู้จักแบ่งปันและการรอคอย เช่น การต่อภาพ จับคู่ภาพเหมือนกัน เรียงภาพต่อกัน เป็นต้น เด็กควรมีโอกาสได้เล่นเกมการศึกษาทั้งเล่นเดี่ยวและเล่นเป็นกลุ่ม เพราะนอกจากจะเป็นการจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการตามวัยแล้ว เกมการศึกษายังช่วยฝึกทักษะความพร้อมทางด้านร่างกาย เข้าวินิจฉัย อารมณ์ สังคมอีกด้วย เกมแต่ละชุดจะต้องจัดทำกล่องใส่เป็นชุด ๆ เด็กควรได้เล่นเกมครบทุกชุด เนื่องจากแต่ละชุดมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันครูผู้ดูแลเด็กควรเดินดูขณะเด็กเล่น เพื่อให้คำแนะนำเมื่อเด็กเล่นผิด และฝึกให้เด็กได้ปฏิบัติจนเป็นนิสัยว่าเมื่อเล่นเสร็จแล้วจะต้องเก็บเกมลงกล่องเป็นชุด ๆ เพื่อฝึกความรับผิดชอบ

4. การจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย

กิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย ควรเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และส่งเสริมพัฒนาการทุก ๆ ด้านของเด็ก ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสามารถจัดได้หลายรูปแบบ เพื่อเป็นการช่วยให้ครูและเด็กทราบว่าในแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไรเมื่อใด และอย่างไร โดยยึดสัดส่วนเวลาตามที่เสนอแนะไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2546 ซึ่งมีหลักการจัดดังนี้

1. จัดกิจกรรมในแต่ละวันให้ส่งเสริมพัฒนาการทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันอย่างเหมาะสมโดยไม่เน้นหนักไปที่พัฒนาการด้านใดด้านหนึ่ง
2. จัดกิจกรรมให้มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กิจกรรมที่สงบและเคลื่อนไหว กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดมาก และกิจกรรมผ่อนคลายไม่ต้องใช้ความคิดมาก
3. กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก เช่น
 - 3.1 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ควรใช้เวลาประมาณ 15 – 20 นาที
 - 3.2 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นอิสระตามมุม การเล่นกลางแจ้ง เป็นต้น ควรใช้เวลาประมาณ 30 – 60 นาที
4. คำนึงถึงการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เพื่อปูพื้นฐานให้เด็กได้พัฒนาลักษณะนิสัยและทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน
5. รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน การจัดตารางกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงาน และสภาพชุมชนดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย แบบที่ 1

- เวลา 07.00 – 08.30 น. - กิจกรรมรับเด็ก
- 08.30 – 08.45 น. - เคารพธงชาติ สวดมนต์
- 08.45 – 09.00 น. - ตรวจสอบสุขภาพ ไปห้องน้ำ
- 09.00 – 09.20 น. - กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
- 09.20 – 10.20 น. - กิจกรรมสร้างสรรค์
- 10.20 – 10.30 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.30 – 10.45 น. - กิจกรรมเสริมประสบการณ์

- 10.45 – 11.30 น. - กิจกรรมกลางแจ้ง
- 11.30 – 12.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 12.00 – 14.00 น. - นอนพักผ่อน
- 14.00 – 14.20 น. - เก็บที่นอน ล้างหน้า
- 14.20 – 14.30 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.30 – 14.50 น. - เกมการศึกษา/กิจกรรมเสรี
- 14.50 – 15.00 น. - เตรียมตัวกลับบ้าน

ตัวอย่างตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย แบบที่ 2

- เวลา 08.00 – 09.00 น. - กิจกรรมรับเด็ก – เคารพธงชาติ สวดมนต์
- 09.00 – 09.30 น. - กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
 - 09.30 – 10.00 น. - กิจกรรมสร้างสรรค์
 - 10.00 – 10.30 น. - กิจกรรมเสรี
 - 10.30 – 10.40 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
 - 10.40 – 11.20 น. - กิจกรรมกลางแจ้ง
 - 11.20 – 11.30 น. - พัก (ล้างมือ ล้างเท้า)
 - 11.30 – 11.50 น. - กิจกรรมเสริมประสบการณ์
 - 11.50 – 13.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
 - 13.00 – 15.00 น. - นอนพักผ่อน
 - 15.00 – 15.10 น. - เก็บที่นอน ล้างหน้า
 - 15.10 – 15.30 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
 - 15.30 – 15.50 น. - กิจกรรมเกมการศึกษา
 - 15.50 – 16.00 น. - เตรียมตัวกลับบ้าน

5. การเขียนแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

5.1 การเขียนแผนการจัดประสบการณ์) การสอนในระดับปฐมวัยนั้นไม่สอนเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่น ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการจัดประสบการณ์ และรู้หลักการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพจุดประสงค์ของการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ (กรมวิชาการ. 2546 : 58-60)

5.1.1 เพื่อให้ผู้สอนวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมร่วมกับเด็กได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

5.1.2 เพื่อให้ผู้สอนนำแผนการจัดประสบการณ์ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมประจำวันให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.2 การจัดทำแผนประสบการณ์ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้สอนควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้สอนควรจะศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ควรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจยิ่งขึ้น เช่น คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย

5.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 – 5 ปี ผู้สอนต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ของเด็ก 3 – 5 ปีเพื่อนำไปพิจารณาสาระการเรียนรู้

5.3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ในส่วนที่เป็นสาระการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ และเลือกนำมากำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์

5.4 กำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนต้องกำหนดรูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยซึ่งมีหลากหลาย รวมทั้งศึกษาแนวคิดจากนวัตกรรมที่ผู้สอนต้องการใช้สอดแทรกในการจัดประสบการณ์ สำหรับรูปแบบที่นิยมใช้จัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยคือ หน่วยการจัดประสบการณ์รายสัปดาห์ บางสัปดาห์อาจใช้หน่วยตามความสนใจของเด็กโดยพิจารณาข้อมูลหลักสูตรสถานศึกษา ตัวเด็ก สภาพแวดล้อม สังคม – วัฒนธรรมประกอบทั้งนี้สามารถยืดหยุ่นตามความเหมาะสมสำหรับการจัดประสบการณ์แบบหน่วย ผู้สอนต้องกำหนดหัวเรื่องโดยใช้เป็นแกนกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การกำหนดหัวเรื่องสามารถทำได้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เด็กเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องได้ตามความสนใจ เช่นขณะที่เดินผ่านแปลงดอกไม้ เด็กแสดงความสนใจผีเสื้อที่กำลังเกาะดอกไม้อยู่และต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องผีเสื้อ ดังนั้นผู้สอนจึงนำเรื่องผีเสื้อมาเป็นหัวข้อในการจัดทำหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 2 ผู้สอนและเด็กร่วมกันกำหนด

วิธีนี้เป็นวิธีที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับเด็ก โดยผู้สอนกระตุ้นให้เด็กแสดงความคิดเห็น แล้วนำเรื่องที่สนใจมากำหนดเป็นหน่วยการจัดประสบการณ์ เช่น ครูอ่านนิทานเกี่ยวกับ ช้าง ให้เด็กฟังและมีการสนทนา อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องช้าง ในที่สุดผู้สอนกับเด็กจึงตัดสินใจร่วมกันกำหนดเรื่อง “ช้าง” เป็นหน่วยการจัดประสบการณ์

วิธีที่ 3 ผู้สอนเป็นผู้กำหนด

วิธีนี้ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนกำหนดหน่วยการจัดประสบการณ์ และสาระการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักสูตรที่จัดทำไว้ หน่วยการจัดประสบการณ์นี้สามารถปรับหรือยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของเด็ก เช่น ผู้สอนกำหนดเรื่อง “bung” ไว้ล่วงหน้าแล้ว แต่ปรากฏว่าเด็กอยากรู้เรื่อง “ผีเสื้อ” ผู้สอนสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนเรื่องนั้นมาเป็นผีเสื้อได้ และนำเรื่อง “bung” ไปจัดประสบการณ์ในโอกาสต่อไป การกำหนดหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ควรมีลักษณะดังนี้

ลักษณะที่ 1 เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก

ลักษณะที่ 2 ตรงตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

ลักษณะที่ 3 สอดคล้องกับสภาพและการดำเนินชีวิตประจำวันของเด็ก

ลักษณะที่ 4 ผนวกคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปด้วยอย่างผสมกลมกลืน

ลักษณะที่ 5 เขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนควรพิจารณาเขียน

แผนการจัดประสบการณ์ที่นำไปใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัยที่ผู้สอนรับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

ข้อ 1 นำหน่วยการจัดประสบการณ์ มากำหนดรายละเอียดสาระที่ควรเรียนรู้ โดยผู้สอนกำหนดรายละเอียดสาระการเรียนรู้ ให้เข้ากับหัวเรื่องหน่วยการจัดประสบการณ์ สาระการเรียนรู้ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ซึ่งสาระที่ควรเรียนรู้ ในหลักสูตรนั้นเป็นสาระที่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาให้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถ

ยืดหยุ่น ได้โดยง่าย สะดวกต่อการปรับให้เหมาะสมกับความสนใจและสิ่งแวดล้อมในชีวิตของเด็ก

ข้อ 2 สังเกตหรือระดมความคิดจากเด็ก ผู้สอนอาจสนทนากับเด็กเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมในหัวเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด เด็กอยากทราบอะไรเพิ่มเติม และผู้สอนควรตรวจสอบหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมสิ่งที่เด็กควรเรียนรู้ในหน่วยหัวเรื่องนั้น ๆ

ข้อ 3 เขียนแผนการจัดประสบการณ์ เมื่อได้ขอบข่ายสาระที่เด็กต้องการรู้ และสาระที่ผู้สอนคิดว่าเด็กควรรู้เพิ่ม แล้วผู้สอนต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ในเด็กแต่ละกลุ่มอายุ ที่ผู้สอนรับผิดชอบ ประสบการณ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิด สื่อกิจกรรม และการประเมินผล สำหรับรูปแบบการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ ผู้สอนสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ไว้ล่วงหน้า และเขียนแผนการจัดประสบการณ์แบบหน่วย (Unit) ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย และสถานศึกษาของตนเองได้จากแนวคิดทั้งหมดของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถสรุปได้ว่า แผนการจัดประสบการณ์หมายถึง การคิดไว้ล่วงหน้าอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าครูจะทราบได้อย่างไรว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ และการวางแผนการสอนจะต้องสัมพันธ์กับวิธีสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และถ้าผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนประสบการณ์แม้เพียงเล็กน้อยก็จะทำให้แผนการจัดประสบการณ์นั้น หรือการสอนครั้งนั้นมีความหมายต่อผู้เรียนอย่างยิ่งมุ่งให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

6. การประเมินพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

6.1 การประเมินพัฒนาการเน้นการประเมิน

การประเมินพัฒนาการเน้นการประเมินครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยสังเคราะห์จากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และเกณฑ์มาตรฐานนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) ดังนี้

6.1.1 พัฒนาการด้านร่างกาย พฤติกรรมและความสามารถที่ประเมินประกอบด้วย

- 1) ภาวะการเจริญเติบโต ได้แก่
 - 1.1) ส่วนสูง
 - 1.2) น้ำหนัก
 - 1.3) สัดส่วน
- 2) สุขภาพอนามัย
 - 2.1) ผมและศีรษะ
 - 2.2) หูและใบหู
 - 2.3) ตา
 - 2.4) จมูก
 - 2.5) ปากและฟัน
 - 2.6) มือและเล็บมือ
 - 2.7) เท้าและเล็บเท้า
 - 2.8) ผิวหนังและผิวหนัง
 - 2.9) เสื้อผ้า
- 3) สุขนิสัยที่ดี
 - 3.1) ล้างมือก่อนและหลังรับประทานอาหาร
 - 3.2) ใช้ห้องน้ำ ห้องส้วมถูกวิธี
 - 3.3) แปรงฟันตอนเช้าและก่อนเข้านอน
 - 3.4) เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- 4) ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อ
 - 4.1) ความสามารถในการเคลื่อนไหว (กล้ามเนื้อใหญ่)
 - 4.1.1) การกระโดดขาเดียวไปข้างหน้า
 - 4.1.2) การวิ่งข้ามสิ่งกีดขวาง
 - 4.1.3) การโยนสิ่งของไปที่เป้าหมาย
 - 4.1.4) การก้มตัวหยิบสิ่งของและเปลี่ยนทิศทาง
 - 4.1.5) การวิ่งเร็วระยะทาง 10 เมตร
 - 4.1.6) การเคลื่อนไหวพื้นฐานและประกอบจังหวะ
 - 4.2) กล้ามเนื้อเล็กและการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา
 - 4.2.1) การใช้กล้ามเนื้อมือในการปฏิบัติงาน

4.2.2) ความสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อมือและตา

6.1.2 พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ประเมิน

ประกอบด้วย

- 1) การแสดงความรู้สึกรักของตนเอง
- 2) การแสดงความชื่นชมผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ความสนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส
- 4) การควบคุมตนเอง
- 5) การกล้าแสดงออก
- 6) ความรับผิดชอบ

6.1.3 พัฒนาการด้านสังคม พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ประเมิน

ประกอบด้วย

- 1) การมีวินัย
- 2) การเล่น / อยู่ร่วมกับผู้อื่น
- 3) การเป็นผู้นำ ผู้ตาม
- 4) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 5) การปฏิบัติตนตามมารยาทและวัฒนธรรมไทย เช่น การไหว้

การขอบคุณขอโทษ การขออนุญาต

- 6) ความมีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น
- 7) การช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน
- 8) การปฏิบัติตนในการดูแลสิ่งแวดล้อม และรักธรรมชาติ เช่น การทำ

ความสะอาด การทิ้งขยะถูกที่ การรดน้ำต้นไม้ การแสดงความรักสัตว์

- 9) การปฏิบัติตนและแสดงออกซึ่งความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ได้ตามวัย เช่น การยืนตรงเคารพเพลงชาติ เพลงสรรเสริญพระบารมี แสดงความเคารพตามศาสนาที่นับถือ

6.1.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา พฤติกรรมและความสามารถที่ประเมิน

ประกอบด้วย

- 1) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
 - 1.1) การปฏิบัติตามคำสั่ง
 - 1.2) การพูดเล่าเรื่อง

2) ความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา

- 2.1) การเปรียบเทียบและจัดหมวดหมู่
- 2.2) การเรียงลำดับเหตุการณ์
- 2.3) การหาความสัมพันธ์
- 2.4) การรู้ค่าจำนวน 1 – 10
- 2.5) การรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส
- 2.6) การแก้ปัญหา
- 2.7) การคิดหาเหตุผล

3) การมีทักษะในการแสวงหาความรู้

- 4) การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 5) การมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

6.2 การเตรียมการจัดกิจกรรมประสบการณ์

การเตรียมการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กเป็นสิ่งสมควรคำนึงถึง ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนสำหรับเด็กเล็กแล้วควรเป็นสถานที่ที่จะมีโอกาสทำกิจกรรมที่น่าสนใจ ได้เล่นได้พักผ่อน ได้อยู่บรรยายที่ปลอดภัย กินอาหารที่ถูกส่วน และฝึกทักษะพื้นฐาน ต่าง ๆ โดยได้มีส่วนร่วมที่เหมาะสม นอกจากนี้บรรยากาศในโรงเรียนความกระตือรือร้นให้เด็กเกิดความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น อยากทำ อยากเล่น อยากค้นคว้าทดลองอย่างอิสระ ไม่ใช่สถานที่เด็กจะมาทำงานตลอดเวลาเท่านั้น ดังนั้นการเตรียมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ครูควรถามตัวเองว่า “ฉันมีความรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับตัวเด็ก” และ “อะไรคือกิจกรรมที่ทำให้มาโรงเรียนของในแต่ละวันมีความหมาย ” ก่อนอื่นครูต้องเข้าใจว่า การจัดกิจกรรมให้เด็กในแต่ละวัยควรแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ. 2546 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Hammond and others. 1968 : 364)

6.3 วุฒิภาวะของเด็ก

วุฒิภาวะของเด็กและอายุเป็นเครื่องกำหนดถึงระดับการพัฒนาการและความสามารถของเด็กค่านิยมทางสังคม ครูมีความเชื่อว่า เด็กทุกคนมีความสำคัญ และเด็กทุกคนมีพรสวรรค์ติดตัวมา และสามารถส่งเสริมให้พัฒนาขึ้นได้

ในการเตรียมการเตรียมสำหรับโรงเรียนหรือสถานบันรับเลี้ยงเด็ก ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสิทธิของผู้อื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ใช้

อุปกรณ์ฉลาดทำงานอย่างซื่อสัตย์พัฒนาค่านิยมและน้ำใจ ซึ่งในการเตรียมเด็กนอกจากครูจะรู้จักเด็กทุกคนแล้วยังควรคำนึงว่าจะเตรียมเด็กอย่างไรให้เผชิญกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทุกวันนี้ โดยรู้จักการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ พักผ่อน และทำงานได้มีส่วนร่วม ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กครูควรมีหลักในการเตรียมดังนี้

6.3.1 เตรียมการร่วมกับเด็ก โดยการเตรียมว่าจะทำอะไร โดยกำหนดเป็นกิจกรรมที่จะทำตลอดวันในแต่ละช่วงเวลา และในขณะที่เหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้น

6.3.2 มีการตัดสินใจ ครูควรมีการตัดสินใจว่า จะให้เด็กทำงาน เล่น พักผ่อน และสร้างลักษณะนิสัยต่าง ๆ อย่างไร

6.3.3 การเรียนทักษะใหม่ ครูควรมีการพิจารณาว่าทักษะอย่างใดที่ควรเสริมสร้างให้กับทักษะ ใดที่เด็กสามารถทำได้แล้ว และทักษะใดที่ควรปลูกฝังใหม่กับเด็ก และควรทำไปตามลำดับความสามารถของเด็กแต่ละคน

6.3.4 การเสริมสร้างความสนใจ ควรพิจารณาว่าจะเสริมสร้างความสนใจในการเรียนรู้ให้กับเด็กโดยวิธีใดอย่างไร จึงเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก

6.3.5 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรจัดให้สมดุล โดยจัดกิจกรรมที่ต้องอาศัยสมาธิและกิจกรรมที่ต้องมีเสียงดังให้ได้สัดส่วน

6.3.6 ให้เด็กได้มีโอกาสทำงานและสนุกสนานร่วมกับเพื่อน

6.3.7 ให้โอกาสเด็กได้ทำงานตามลำพังกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ให้ได้คิดและทำงานต่าง ๆ ที่ต้องใช้สมาธิ

6.3.8 มีการเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ หรือการทัศนศึกษา โดยการเยี่ยมชมอาจเป็นภายในบริเวณโรงเรียนการเยี่ยมชม หรือสถานที่ที่น่าสนใจ

6.3.9 ควรมีการฝึกลักษณะนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน เช่น นิสัยเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดเสื้อผ้า และร่างกายของตัวเอง นิสัยในการทำงาน การนิสัยในตัวเอง การควบคุมตัวเอง

6.3.10 ควรมีการพัฒนาค่านิยมในสังคม จากการทำกิจกรรมและการร่วมกลุ่ม

6.3.11 ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียน จำนวน ฯลฯ ตามวุฒิภาวะของเด็ก

6.3.12 ให้เติบโตจากการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยการแสดงออกทางดนตรีกิจกรรมเข้าจังหวะแสดงละคร การทำกิจกรรม การเล่นเกม

6.3.13 ให้เด็กมีโอกาสสำรวจและรู้จักธรรมชาติ เช่น การสังเกต ทดลอง สอบถามหาประสบการณ์จากธรรมชาติรอบ ๆ ตัว

6.3.14 จัดให้พ่อแม่มีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียน พ่อแม่เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดเด็กจึงควรให้พ่อกับแม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็ก และควรให้พ่อกับแม่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการ การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา พัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเหมาะสม ตามวัย และเต็มตามศักยภาพ แต่การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องอาศัยแนวคิดปรัชญา และหลักการจัดการศึกษา ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมประจำวัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องเขียนแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและประเมินพัฒนาการเด็กให้ครบทั้ง 4 ด้าน ก็จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

บริบทเทศบาลตำบลหาดคำ

เทศบาลตำบลหาดคำ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลหาดคำ ในปี 2551 มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 50 (6) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลหาดคำ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออก ของที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคาย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคาย ประมาณ 10 กิโลเมตร

1.2 เนื้อที่

เทศบาลตำบลหาดคำมีเนื้อที่ โดยประมาณ จำนวน 33.90 ตารางกิโลเมตร หรือ จำนวน 19,369 ไร่

1.3 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปตำบลหาดคำ เป็นพื้นที่ราบสลับลูกคลื่นลอนราบ กระจายทั่วทั้งตำบล ความสูง 160-172 เมตร บริเวณชายฝั่งแม่น้ำโขงมีความสูงเฉลี่ย 160 เมตร บริเวณตะวันออก ตะวันตก และทิศใต้ เป็นลูกคลื่นลอนลาดสลับกัน ความสูง 162-170 เมตร

ทิศเหนือ	จดแม่น้ำโขง
ทิศใต้	จดตำบลวัดธาตุ
ทิศตะวันออก	จดตำบลหินโงม
ทิศตะวันตก	จดเทศบาลเมืองหนองคาย

1.4 จำนวนหมู่บ้าน

1.4.1 จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลหาดคำ เต็มทั้งหมู่บ้าน 8 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 14, 16

1.4.2 จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลหาดคำบางส่วน 5 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 5, 11, 12, 13, 15

1.5 ท้องถิ่นอื่นในตำบล

1.5.1 จำนวนเทศบาล 1 แห่ง

1.5.2 จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

1.6 ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 8,310 คน แยกเป็นชาย 4,130 คน หญิง 4,180 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2554 สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ตรวจสอบประชากรจากทะเบียนบ้าน)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนราษฎร (คน)			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	ทั้งสิ้น	
2	บ้านหาดคำ	325	502	518	1,020	
3	บ้านหาดคำน้อย	122	262	234	496	
4	บ้านบอน	250	468	466	934	
5	บ้านสามัคคี	166	249	255	504	

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนราษฎร (คน)			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	ทั้งสิ้น	
6	บ้านเหล่า	321	580	583	1,163	
7	บ้านฝ้าย	339	647	684	1,331	
8	บ้านคอนซุด	115	200	197	397	
11	บ้านจอมเสด็จ	214	308	135	623	
12	บ้านวัดธาตุใต้	42	91	82	173	
13	บ้านหนองไผ่	121	152	161	313	
14	บ้านหาดทรายทอง	145	268	283	551	
15	บ้านจอมเสด็จน้อย	134	183	173	356	
16	บ้านยูงทอง	112	220	229	449	
รวม	2,404	4,130	4,180	8,310		

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 อาชีพ

2.1.1 อาชีพหลัก คือ การทำนา ทำสวน รับจ้าง ข้าราชการ และเลี้ยงสัตว์

2.1.2 อาชีพรอง คือ การปลูกพืชหมุนเวียน การทำประมง และการทำนาปรัง

2.1.3 อาชีพเสริม คือ การรวมกลุ่มของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้แก่

- 1) กลุ่มปลากะชัง
- 2) กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์
- 3) กลุ่มทำผ้าห่ม
- 4) กลุ่มประดิษฐ์กรงนกหัวจุก
- 5) กลุ่มปั้นภาพจากขี้เลื่อย
- 6) กลุ่มจักสาน
- 7) กลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำยาสมุนไพร

2.2 หน่วยธุรกิจ ในเขตเทศบาลตำบล คือ

2.2.1 รีสอร์ท 3 แห่ง

2.2.2 ปั๊มน้ำมันและก๊าซ 2 แห่ง

- 2.2.3 โรงงานอุตสาหกรรม 2 แห่ง
 2.2.4 โรงสี 7 แห่ง

3. สภาพทางสังคม

3.1 การศึกษา

- 3.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง (ขยายโอกาส 2 แห่ง)
 3.1.2 ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 2 แห่ง
 3.1.3 หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน 13 แห่ง
 3.1.4 ศูนย์การเรียนนอกโรงเรียน 1 แห่ง
 3.1.5 ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล 1 แห่ง
 3.1.6 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย 1 แห่ง
 3.1.7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง

3.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์ 15/1 แห่ง

3.3 การสาธารณสุข

- 3.3.3 สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน 1 แห่ง
 3.3.4 อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100 แห่ง
 3.3.5 มีการจัดตั้งอาสาสาธารณสุขมูลฐาน ทุกหมู่บ้าน
 3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชนตำบลหาดคำ 1 แห่ง

4. การบริการพื้นฐาน

4.1 การคมนาคม

- 4.1.1 มีถนนลาดยาง 1 สาย
 4.1.2 มีถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน 3 สาย
 4.1.3 ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนคอนกรีต และส่วนใหญ่เป็นถนน

ลูกรัง

4.2 การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 10 แห่ง

4.3 การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม 13 หมู่บ้าน

- 4.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ
- 4.4.1 ลำน้ำ ลำห้วย 2 สาย
- 4.4.2 บึง หนองอื่น ๆ 6 แห่ง
- 4.5 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
- 4.5.1 ฝาย 4 แห่ง
- 4.5.2 บ่อน้ำตื้น 6 แห่ง
- 4.5.3 บ่อโยก 21 แห่ง
- 4.5.4 ถังเก็บน้ำ 4 แห่ง
- 4.5.5 บ่อกรมทรัพยากรธรณีวิทยา 1 แห่ง
- 4.6 สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า 3 สถานี
5. ข้อมูลอื่น ๆ
- 5.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
มีพื้นที่ป่าตามหัวไร่ปลายนา ประมาณ 50 ไร่
- 5.2 มวลชนจัดตั้ง
- 5.2.1 ลูกเสือชาวบ้าน 6 รุ่น 632 คน
- 5.2.2 ไทยอาสาป้องกันชาติ 2 รุ่น 344 คน
- 5.2.3 อาสาสาธารณสุขมูลฐาน รวม 100 คน
- 5.2.3 ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน 2 คน
- 5.2.4 อาสาพัฒนาชุมชน - คน
- 5.2.5 เกษตรหมู่บ้าน 13 คน
- 5.2.6 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ม.8 (1 กลุ่ม)
- 5.2.7 อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 2 รุ่น 122 คน

ประวัติศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ เริ่มก่อตั้งเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม 2542 โดยผู้เริ่มก่อตั้งคือ พระอธิการสมภพ ญาณสัมปันโน เจ้าอาวาสวัดเจริญสมณกิจ การจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ เปิดรับเด็กอายุตั้งแต่ 3-5 ขวบ เข้ามาอยู่ในความดูแล โดยมีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน มีเด็ก 20 คน จัดกิจกรรมการศึกษาให้กับเด็กที่

เข้ามาเรียนในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ มีอาคารเรียน 1 หลัง โดยใช้ศาลา
การเปรียญเปิดทำการเรียนการสอน มีโครงการอาหารกลางวันฟรี มีอาหารเสริม (นม) ให้ดื่ม
ซึ่งงบประมาณค่าใช้จ่ายๆ ต่างๆ ก็จะได้จากการรับบริจาคจากผู้ปกครอง ผู้มีจิตศรัทธาต่อมา
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับศูนย์ฯ อยู่ในความดูแล จัดสรรงบประมาณมา
ช่วยเหลือศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ค่าตอบแทนครู
ผู้ดูแลเด็ก ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหาร

ปี พ.ศ. 2545 เทศบาลตำบลหาดคำ ได้รับการถ่ายโอนศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
วัดเจริญสมณกิจ กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ เข้ามาอยู่ในความรับผิดชอบ จัด
การศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
พ.ศ. 2542 โดยเริ่มรับเด็กอายุตั้งแต่ 2 ขวบครึ่ง – 5 ปี มีครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน มีเด็ก
60 คน ซึ่งการจัดการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์

พัฒนาเด็กเล็กให้มีพละนามัย สมบูรณ์แข็งแรง แบ่งเบาภาระผู้ปกครอง ส่งเสริม
การมีส่วนร่วม ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

2. คำขวัญ

ศูนย์กลางพัฒนาเด็กเล็กตำบลหาดคำ ส่งเสริมคุณธรรมล้ำเลิศวิชา พัฒนา
ร่างกาย อารมณ์สังคมสติปัญญา มารยาทดี วิจิาม เลื่องลือนามหาดคำ

3. การจัดประสบการณ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ จัดประสบการณ์ให้เด็กโดยบูรณา
การผ่านการเล่น เป็นการบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาสาระ และทักษะกระบวนการ ผ่านการ
จัดกิจกรรม 6 กิจกรรม เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เรียนรู้จากการลงมือ
กระทำ และเกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ดังนั้น จึงจำเป็นที่
จะต้องจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้เด็กเพื่อ กระตุ้นให้เกิดพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพของ
เด็กแต่ละคน จึงควรยึดหลักการดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 43-49)

3.1 คำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กแต่ละคนมีความสนใจแตกต่างกันจึงควร
มีกิจกรรมที่หลากหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ตรงกับความสนใจและความต้องการของเด็ก
เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจ

3.2 มีทั้งกิจกรรมที่让孩子ทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ควรเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเองตามความเหมาะสม

3.3 มีทั้งกิจกรรมสงบและกิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหว

3.4 ระยะเวลาการจัดกิจกรรมควรเหมาะสมกับวัย ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

3.5 เน้นให้มีสื่อของจริง ให้เด็กได้มีโอกาสสังเกต สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตัวเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นๆ และผู้ใหญ่

ตารางกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจ

เวลา	07.00 – 08.30 น. - กิจกรรมรับเด็ก
	08.30 – 08.45 น. - เคารพธงชาติ สวดมนต์
	08.45 – 09.00 น. - ตรวจสอบสุขภาพ ไปห้องน้ำ
	09.00 – 09.20 น. - กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
	09.20 – 10.20 น. - กิจกรรมสร้างสรรค์
	10.20 – 10.30 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
	10.30 – 10.45 น. - กิจกรรมเสริมประสบการณ์
	10.45 – 11.30 น. - กิจกรรมกลางแจ้ง
	11.30 – 12.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
	12.00 – 14.00 น. - นอนพักผ่อน
	14.00 – 14.20 น. - เก็บที่นอน ล้างหน้า
	14.20 – 14.30 น. - พักรับประทานอาหารว่าง
	14.30 – 14.50 น. - เกมการศึกษา/กิจกรรมเสรี
	14.50 – 15.00 น. - เตรียมตัวกลับบ้าน

โดยการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ได้จัดกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม เพื่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ควบคู่ไปด้วย

สรุปว่า การจัดประสบการณ์ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดเจริญสมณกิจเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กโดยผ่านกิจกรรม 6 กิจกรรม บูรณาการผ่านการเล่น ทั้งด้านเนื้อหาสาระ และทักษะการบวนการ 6 กิจกรรม เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงส่งผลให้เกิดการพัฒนาการที่ดีกับเด็กทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ – จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เกรียงไกร วิริยสถิตย์กุล (2549 : 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 88.1 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 38.1 สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 32.8 ประกอบอาชีพรับราชการ ร้อยละ 36.9 ส่วนมากดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 81.0 และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1 ปี ร้อยละ 71.5 ส่วนคณะกรรมการสนับสนุนจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 26.35 ปี ร้อยละ 64.4 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.2 และประกอบอาชีพรับราชการ ร้อยละ 60.0 ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 71.1 และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี ร้อยละ 77.8 2. สภาพการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการเตรียมการ ได้มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของหมู่บ้าน ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ข้อมูล ด้านสังคม และข้อมูลด้านสาธารณสุข 3. สภาพปัญหาการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่พบปัญหามากที่สุด คือ ปัญหาด้านประชาคมและด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. ความต้องการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความต้องการมากที่สุด คือ ให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติแล้ว ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง และจัดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ 5.แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติจริง

ศักดิ์ดา แจ่มแจ้ง (2548 : 50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1.สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม มีปัญหาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีปัญหาในการบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอกมากที่สุด ในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ มาตรฐานที่

5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียน มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีกีฬา 2. ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการมาตรฐานด้านนักเรียนสู่มาตรฐานการประกัน คุณภาพภายนอก ของ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐมมีดังนี้ คือ 1. ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายและการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การจัดให้มีโครงการกิจกรรมทางวิชาการ เช่น โครงการห้องสมุดเคลื่อนที่ โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมวิชาชีพนักเรียนทั้งนี้ให้ตรงกับ สภาพปัญหาของสถานศึกษา จัดกิจกรรมโครงการธรรมาธิปไตย (ธรรมะ+ประชาธิปไตย)

พิทยา ภาโนมัย (2550 : 83-84) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ พัฒนาศูนย์เด็กเล็กณำอยู่ ตำบลศรีสำราญ อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมแบบสร้างสรรค์ (AIC) และกลยุทธ์ที่ใช้ ได้แก่ การประชุมเชิง ปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก 3 แห่ง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กณำอยู่ของกรมอนามัย จำนวน 27 ข้อ ผ่าน 19 ข้อ หลังจากดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบสร้างสรรค์ (AIC) และกลยุทธ์ที่ ใช้ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศติดตาม ซึ่งคณะกรรมการศูนย์ประกอบด้วย พระสงฆ์ ครู กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครอง ซึ่งทุกฝ่ายต่างให้ความร่วมมือในการพัฒนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายในชุมชนของตน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและยั่งยืน

พัชราภรณ์ สุทธินันท์ไชย (2550 : 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์เพื่อการ ดำรงอยู่ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์ ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอเมืองเชียงใหม่ในขณะนี้คือ สภาพแวดล้อมภายในเป็น จุดแข็ง แต่สภาพแวดล้อมภายนอกมีอุปสรรค จึงอยู่ในตำแหน่ง แม่วัวเงิน (Cash Cow) มียุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ในระดับองค์กร เป็นการกำหนดภารกิจหลักขององค์กร ควรใช้ยุทธศาสตร์ตั้งหลักมั่น หรือกลยุทธ์คงตัว ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ยังยังเป็นการไม่ริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่ม ยุทธศาสตร์ไม่เปลี่ยนแปลงคือไม่มีการลงทุนเพิ่ม แต่มีการพัฒนาการบริหารภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในองค์กร ยุทธศาสตร์ในการทำกำไร เช่น กลยุทธ์ลดค่าใช้จ่ายกลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์ การสร้างรายได้เพิ่ม ยุทธศาสตร์ระดับธุรกิจเป็นการเลือกกำหนดวิธีการผลิตและบริการ เฉพาะของหน่วยหรือของฝ่าย ยุทธศาสตร์ที่ควรใช้ คือกลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุนมุ่งเน้น การผลิตหรือบริการให้มีคุณภาพสอดคล้องกับตลาดกลยุทธ์สร้างความแตกต่างเป็นการสร้าง

ผลิตภัณฑ์หรือบริการก่อให้เกิดการได้เปรียบคู่แข่งกันและกลยุทธ์มุ่งเฉพาะส่วนเป็นการตอบสนองลูกค้าเฉพาะกลุ่ม ยุทธศาสตร์ระดับหน้าที่เป็นการกำหนดกิจกรรมตามงานหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานย่อย เพื่อให้เกิดผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ยุทธศาสตร์ที่ควรใช้ ได้แก่ กลยุทธ์การตลาดทำหน้าที่กำหนดแผนการตลาด โดยการใช้ส่วนประสมทางการตลาด 4 Ps ราคา กลยุทธ์การผลิต กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนา กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การบริหารระบบสารสนเทศ กลยุทธ์การเงินและการบัญชี

ภูริชัย ต่ายเกิด (2550 : 62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกันที่มีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดสันติพลารามในสังกัดเทศบาลเมืองตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดสันติพลาราม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ รองลงมาคือ ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2. ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดสันติพลาราม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยทุกลักษณะ ยกเว้น ลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีปัญหาระดับกลาง 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกันที่มีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาโดยการร่วมมือกันทั้งบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกิจกรรมต่าง ๆ นั้น การประชุม ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ผู้ปกครอง และบุคลากร มีการจัดตั้งชมรมเครือข่าย

เพตินพิศ มนตรีบุตร (2551 : 74) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลหนองกุงศรี อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลหนองกุงศรี อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์ชุมชนและประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านเทศ การเงิน และพัสดุตามลำดับ 2. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ประชาชน ที่มีเพศ อายุ การศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด

การศึกษาในระดับปฐมวัยของผู้พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นประชาชน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เช่น กำหนดงบประมาณให้เพียงพอแก่การศึกษาระดับปฐมวัย

ไพฑูริย์ อินทพิบูลย์ (2550 : 28) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ในด้านการร่วมรับรู้ และด้านการร่วมปฏิบัติการและดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาภาพรวมของการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชาชน ด้านผู้นำและด้านข้าราชการ และพนักงานของรัฐ กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ด้านการร่วมรับรู้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ เพศ อายุ ระดับรายได้และตำแหน่งในชุมชน สำหรับการมีส่วนร่วมด้านการร่วมคิดตัดสินใจ นัยสำคัญทางสถิติกับอายุ ระดับการศึกษาอาชีพและตำแหน่งในชุมชน ส่วนการมีส่วนร่วมด้านการร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเพศ สถานภาพสมรส อาชีพและตำแหน่งในชุมชนสำหรับการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ และตำแหน่งในชุมชน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แฮร์ริส (Harris. 1998 : 1437-A) ได้ศึกษาและอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ที่มีอยู่ ระหว่างโรงเรียนหนึ่งในประเทศนามิเบียกับชุมชนล้อมรอบโรงเรียน เป้าหมายนี้อาศัยความหวังที่รองรับวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาของชุมชน ซึ่ง ได้แก่ การร่วมมือกันปฏิบัติระหว่างโรงเรียนกับการช่วยเหลือของชุมชนล้อมรอบ โรงเรียนให้แก่คุณภาพการศึกษาและสิ่งที่เกี่ยวข้องกันก่อนมีการติดต่อกับชาวยุโรปในประเทศนามิเบียนั้น ชุมชนเป็นตัวหลักสำคัญทางการประถมศึกษาโดยตรงการฝึกอบรมเยาวชนเป็นความรับผิดชอบที่แบ่งปันกันภายในชุมชน แต่เมื่อมีการนำเอาการศึกษาเล่าเรียนแบบยุโรปเข้ามาในต้นทศวรรษ 1800 แล้วบทบาททางการศึกษาของชุมชนก็ลดลง เนื่องจาก “นักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมา” เข้ายึดครองตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้มีอำนาจหน้าที่ทางการศึกษาในปัจจุบันนี้กระทรวงการศึกษา

พื้นฐานและวัฒนธรรมของนามิเบียนมีความมุ่งหมายที่จะดึงเอาการมีส่วนร่วมที่เป็นพื้นฐาน กว้าง ๆ ออกไปจากผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาและชุมชนถูกระทวงนี้มองว่าเป็นผู้เล่นที่มี ส่วนร่วมอย่างสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า การร่วมมือกันปฏิบัติระหว่างผู้มีส่วนร่วมได้เสีย ทางการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่การสร้าง และการทำให้เกิดความสำเร็จของ จุดมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติที่คุ้มค่า

เดอลานีย์ (DeLaney, 2000 : 2349-A) ได้ศึกษาความร่วมมือของผู้ปกครองและ สมาชิกในชุมชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรการเรียน การสอนในระดับท้องถิ่น ภายใต้ระบบของโรงเรียนแห่งรัฐ โดยเน้นการศึกษาทัศนะของ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีบทบาทในฐานะตัวแทน ที่อยู่ในคณะกรรมการ โรงเรียน ที่เป็นไป ตาม

ระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนความพึงพอใจและไม่พอใจต่อช่องทางในการ สื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า 1. ความแตกต่างของการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทในการ ตัดสินใจของผู้ปกครองกับการมีวิสัยทัศน์ของนักศึกษามีผลทำให้เกิดความตึงเครียด ระหว่างกลุ่มทั้งสองได้ 2. ช่องทางการสื่อสารระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครองที่เหมาะสม จะต้องเกี่ยวข้องกับเด็กหรือ สถานการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดการโต้แย้งระหว่างกันได้ 3. เปิด โอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องจะเพิ่มให้ผู้ปกครองมี สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและลดการเพิกเฉยลงได้ 4. การไม่ส่งเสริมให้มีการร่วมมือ อย่างใกล้ชิดและเปิดเผยจะนำไปสู่การโต้แย้งและประท้วงเกิดขึ้นได้ และ 5. เสี่ยงเรียกร้อง จากนักธุรกิจมืออาชีพ มีบทบาทมากกว่าเสี่ยงเรียกร้องจากบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ ในการทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เฮอร์แมน (Herrman, 2002 : 2111-A) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ใน โรงเรียนใหม่แห่งหนึ่ง โดยการสัมภาษณ์จากนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะอาจารย์ ทั้งเป็น แบบรายบุคคลและเป็นกลุ่มเกี่ยวกับการมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับลักษณะของชุมชนการ เรียนรู้ให้โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย มีบทบาท ในการโครงร่างชุมชนได้แก่ ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีการปฏิสัมพันธ์และเข้าไปมีส่วนร่วม นวัตกรรมของชุมชน การมีค่านิยมและความเชื่อ ร่วมกันและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และ การมีพลังและอิทธิพลเชิงผลวัตที่สรุปขึ้นภายในชุมชน และหาว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องนี้ไม่น่าจะเป็นไม่ได้ความพยายามในการสร้างชุมชน การ

เรียนรู้ ซึ่งเน้นการวินิจฉัยความเชื่อ ค่านิยมที่ทุกคนมีส่วนร่วมและการปฏิบัติต่างๆ ของสมาชิกในชุมชนอาจทำให้ประคับข้อขัดแย้งทั้งในเรื่องขอบเขตและการกีดกันลดหายไป

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจะดำเนินแก้ปัญหาด้านการศึกษาหรือจะพัฒนาการเรียน การศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่จะสำเร็จได้จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากชุมชน เช่น คณะกรรมการ ผู้ปกครอง ประชาชน ผู้เกี่ยวข้องด้านการศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียน การศึกษา เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดความสามัคคีกลมเกลียวสามัคคีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน บุคลากรในโรงเรียนกับชาวบ้าน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและเกิดประโยชน์สูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY