

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ
2. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การจัดการศึกษาปฐมวัยและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2553
5. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### ความพึงพอใจ

##### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้  
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กุสุมา ลมเชย (2548 : 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

เฟรน (Frence, 1994 : 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละคน

กิลเมอร์ (Gillmore. 1997 : 374-375) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความพึงพอใจตามแนวคิดของบุคคลดังที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือ บรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้น หากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

## 2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงมากมายดังนี้

กิลเมอร์ (Gillmore. 1997 : 1541) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of The Job) เป็นองค์ประกอบที่ สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขา ถนัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือ ไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงาน ตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อย หรือ ขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะ รู้สึกว่า ไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่า คนอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงว่าสภาพการทำงานมี ความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of The Job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อ ออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้นสรุปได้ว่าความพึงพอใจนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างให้มีขึ้นได้ในองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบและวิธีสร้างตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมาซึ่งท้ายที่สุดก็จะสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวกหรือไม่ มีปฏิกริยาต่อสิ่งเร้า

### 3. ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of Need Gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับคือ

3.1.1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

3.1.2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงาน โดยง่าย

3.1.3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

3.1.4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3.1.5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

#### 4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก, มันทเนอร์ และชไนเดอร์แมนต้องการศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

4.1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

4.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

4.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

4.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

4.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

4.1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself)

4.2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัย ค้ำจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

4.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Factors and Administration)

4.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

4.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Works Conditions)

4.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

ความพึงพอใจทั้งสององค์ประกอบมีด้วยกัน 10 ประการ มีรายละเอียด

ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ เราจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4. ความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายจะต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึงผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีได้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง ไม่ให้ความสนิทเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่างทำโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดี ชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

10. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษการให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น จากปัจจัยดังกล่าวพอสรุปได้ มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 อย่างคือ ความต้องการด้านร่างกายและการได้รับการยอมรับ ยกย่องให้เกียรติจากสังคม

4.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory) ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภทคือ

4.3.1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) คือความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่ เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

4.3.2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Relation) คือความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

4.3.3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) คือความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่า การแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดง

ความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะการใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมี คือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุมดูแลปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

จากแนวทฤษฎีนี้ เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น แกนนอน กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามีค่าจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความผูกพัน

4.4 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ได้แก่ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) สมยศ นาวิกาน ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า “เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในที่ขณะดังกล่าวนี้ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น”

4.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Victor H. Vroom ได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes)

4.5.1 ความพอใจ (Valence) หมายถึงความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกัน

4.5.2 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

4.5.3 ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับหนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่สำคัญต่อความพึงพอใจของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับลำดับขั้นความต้องการ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์) เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะต้องการสิ่งอื่นๆ ขึ้นใหม่ ต้องอาศัยปัจจัย 2 ปัจจัย (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ก) อันได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน เป็นพื้นฐาน

## 5. การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งในการวัดความพึงพอใจ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2549 : 43) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ความพึงพอใจหรือทัศนคติเจตคติเป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัดทัศนคติได้โดยการวัด ความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัด อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความ คลาดเคลื่อนนี้ย่อมเกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะการจัดการทั่ว ๆ ไป โดยเสนอว่าเทคนิคของ ลิเคิร์ต (Likert) เป็นแบบหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางซึ่งสอดคล้องกับบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ซึ่งได้เพิ่มเติมอีกว่าสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ค่าเพียงตรงสูงในขณะนั้น

Stomborg (1984 : 45) การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบริการนั้น จะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรงและเชื่อถือแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีการนี้คือ ผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการสัมภาษณ์ต้องใช้เวลามากและอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นที่วิธีนิยมมากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบหรือเติมคำ ข้อดีวิธีนี้คือได้คำตอบความหมายที่แน่นอน มีความสะดวก รวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสียคือ ผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจเป็นสภาวะที่ต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นหากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

## การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 1. หลักการ

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ดูแลรับผิดชอบตนเองเพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในพื้นที่

ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และเนื่องจาก การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีศักยภาพความรู้ ความสามารถและเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ของการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดบริการให้แก่ประชาชน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่ได้รับการ กระจายอำนาจจากรัฐจึงเปรียบเสมือนตัวตัวแทนของรัฐ ในการดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่และ การพัฒนาภาพชีวิตของประชาชน กฎหมายจึงได้บัญญัติให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ประการ หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ (กองการศึกษา เทศบาลเมืองแม่สอด. 2550 : 12- 13)

1.1. หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจัดการศึกษาไม่ ว่าจะดำเนินการโดยรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการใน การจัดการศึกษาที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักการที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ ประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐประกาศให้เป็นไปตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้จะต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิ และโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถ พิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.1.3 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.1.4 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ ความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง



1.2 หลักการที่ยึดถือในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 14-15) มีดังต่อไปนี้

### 1.2.1 หลักการที่ว่าด้วยการศึกษาที่ทั่วถึงและมีคุณภาพ

เพื่อให้การจัดการศึกษาซึ่งเป็นบริการสาธารณะสำคัญที่รัฐต้องจัดให้ประชาชนเป็นการศึกษาที่ดีมีคุณภาพตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ มาตรา 80 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จึงบัญญัติให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคมและให้รัฐออกกฎหมายการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ และยังได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 และ 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้ บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง มี คุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยบทบัญญัตินี้ประกอบกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้อง ดำเนินการในลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาที่รัฐจัดการกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์ที่ว่าด้วยความ พร้อมด้านต่าง ๆ เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอในการจัดการศึกษาและการใช้รายได้เพื่อการศึกษา หรือการจัดการศึกษา การมีแผนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการจัดการศึกษา รูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาหรือด้านความเหมาะสมเช่น การตั้งสถานศึกษาขึ้นในสถานที่ ที่เหมาะสม การมีประสบการณ์ในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา เป็นต้น

1.2.2 หลักการที่ว่าด้วยการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ สถานศึกษา

หลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารและการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็คือการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างเบ็ดเสร็จ ด้วยตัวเอง จากหลักการนี้ จึงนำไปสู่การเสนอให้ใช้ระบบคณะกรรมการในการบริหารจัดการ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณากระจายอำนาจให้สถานศึกษา

### 1.2.3 หลักการที่ว่าด้วยการพัฒนาวิชาชีพครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมวิชาชีพครู และพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดหลักการสำคัญให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้มีองค์กรวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนั้นยังได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มี รายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพโดยหลักการนี้จึงต้องมีเกณฑ์ที่ว่า

ด้วยการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ

#### 1.2.4 หลักการที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 12 การจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเปิดโอกาสให้บุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นสามารถจัดการศึกษาได้เอง และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของรัฐผ่านทางคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสภาการศึกษา และมีส่วนร่วมในการช่วยระดมทุนและทรัพยากรเพื่อการศึกษาด้วยหลักการนี้จึงต้องกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา ควรบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ ทั้งยังควรกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

#### 1.2.5 หลักการที่ว่าด้วยทางเลือกของประชาชนในการรับการศึกษา

หลักการนี้ยึดถือว่าประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการเลือกสถานศึกษาที่เห็นว่าจะจัดการศึกษาที่ดีกว่าให้กับบุตรหลานของตน ประชาชนจึงควรมีส่วนให้ความเห็นว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือไม่ กรณีนี้อาจถือได้ว่าเป็นความต้องการภายในท้องถิ่นตามมาตรา 289 วรรคสอง แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดด้วยหากประชาชนเห็นว่าสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชนที่มีอยู่สามารถจัดการศึกษาที่ดีให้กับบุตรหลานเพียงพอแล้ว ประชาชนจะยังเห็นว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดการศึกษาอีกด้วยหรือไม่และสามารถแปลผลต่อไปได้ว่าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งสถานศึกษาขึ้นมา ประชาชนจะส่งบุตรหลานไปเข้าเรียนหรือไม่

สรุปหลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถยึดหลักได้ 5 หลักการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 14-15) ดังนี้

1. การศึกษาที่ทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา
3. การพัฒนาวิชาชีพครู
4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา
5. ทางเลือกของประชาชนในการรับการศึกษา

## 2. ลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อพิจารณาถึงลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว(การกำหนดลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสัมพันธ์กับการประเมินความพร้อมซึ่งจะได้กล่าวต่อไป) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดการศึกษาได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา

จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่มีความพร้อม มีความเหมาะสม และมีความต้องการภายในท้องถิ่น อาจแยกได้เป็น 4 กรณี คือ

2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่กำหนด

2.1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติมโดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

2.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติมโดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจากระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

2.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจากที่จัดอยู่เดิม

2.2 การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เมื่อพิจารณาตามกรอบของกฎหมาย รวมทั้งความเหมาะสมด้านแนวนโยบาย สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และความจำเป็นด้านอื่นแล้ว อาจแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

2.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาเองตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น

2.2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือร่วมมือกับรัฐ(กระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวง ทบวง กรมอื่น) หรือเอกชนจัดการศึกษา ทั้งนี้ อาจมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เช่น เทศบาลจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลแต่โดยข้อเท็จจริงจะมีประชาชนนอกเขตเทศบาลมาเข้าเรียนด้วย โดยไม่อาจจำกัดสิทธิของประชาชนเหล่านั้นได้ หากประชาชนนอกเขตเทศบาลมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก และเทศบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนการศึกษาให้ได้ ก็อาจโอนโรงเรียนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือขอให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าเป็นเจ้าของร่วมของโรงเรียนดังกล่าว หรือกรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายจะขอโอนโรงเรียนมาสังกัด แต่มีข้อจำกัดด้านรายได้ และไม่ยินยอมให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็อาจทำความตกลงจัดตั้งสหการการศึกษา หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างใด โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของร่วม เพื่อรับโอนสถานศึกษานั้นไปบริหารจัดการแทน

### 3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม

3.1. ความเป็นมาของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่ากระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้น

พื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 289 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 42 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 21 ก่อนที่จะออกกฎกระทรวงดังกล่าวได้มีการยกร่างและดำเนินการเป็นลำดับ ซึ่งจะได้บันทึกไว้เพื่อให้เห็นหลักคิดและพัฒนาการอันนำไปสู่การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

3.1.1 หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้แล้วกระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นเพื่อเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยคณะกรรมการชุดนี้ได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ประกอบด้วยผู้บริหารและนักวิชาการจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย คณะอนุกรรมการดังกล่าวได้ยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ซึ่งหลังจากนำไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วประเทศจำนวน 5 จุดรับฟังแล้ว ได้สรุปว่า สมควรมีตัวชี้วัด จำนวน 42 ตัวชี้วัด จึงได้จัดทำเอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเผยแพร่

3.1.2 เนื่องจากแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้การถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาสามารถกระทำได้ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินความพร้อม ประกอบกับรัฐบาลได้เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องออกเป็นกฎกระทรวง ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคณะทำงานได้วางแนวการทำงานโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นใหม่ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ของคณะอนุกรรมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่างหลักเกณฑ์ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549) ของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จากนั้นได้นำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอ

กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบทั้งนำไปทดลองประเมินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพังงา เทศบาลเมืองภูเก็ต เทศบาลตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลองจังหวัดกระบี่ องค์กรบริหารส่วนตำบลวิชิต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และเทศบาลตำบลอ่าวนางอำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ หลังจากนั้น ได้ยกร่างขึ้นเป็นกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการยกร่างกฎหมาย ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

3.1.3 เนื่องจากแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อม ต่อมา คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อบริหารการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาและให้มีอำนาจพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมด้วยโดยคณะกรรมการชุดนี้มีผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการอยู่ด้วย จำนวน 7 คน ดังนั้นจึงได้นำร่างกฎกระทรวง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมเข้าพิจารณาในคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ และนำร่างหลักเกณฑ์ไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ ต่อมา คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมขึ้นพิจารณา และได้ให้ความเห็นชอบกับร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม

3.1.4 ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกถมนตรี เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 คณะรัฐมนตรี และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามลำดับ ทั้งนี้ในการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีความเห็นให้แยกร่างกฎกระทรวงเดิมเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งให้คงปรากฏอยู่ในกฎกระทรวง ส่วนที่เหลือให้ออกเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาออกกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงจนประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้มีผลใช้บังคับ

3.1.5 ที่มาของกฎกระทรวงว่าด้วยความสมัครใจ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้การขอรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ระบุชื่อสถานศึกษาที่จะขอรับโอน และเสนอหลักฐานที่แสดงถึงความสมัครใจด้วยเสียงข้างมากของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษานั้นฝ่ายหนึ่ง และกรรมการสถานศึกษาอีกฝ่ายหนึ่ง ให้โอนสถานศึกษาแห่งนั้นไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเสนอหลักฐานที่แสดงถึงความสมัครใจ อาจเสนอ

พร้อมกับการยื่นขอรับการประเมินความพร้อมหรือก่อนที่การประเมินความพร้อมจะแล้วเสร็จก็ได้

### 3.2. หลักการในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 42 ที่กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น การ กำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึด หลักการที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นหลักการสำคัญ เพื่อสร้างเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในการเปิดโอกาสให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสามารถจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีความพร้อมจะไม่สามารถจัดการศึกษาได้จนกว่าจะพัฒนาความพร้อมจนได้ มาตรฐานทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไป ตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด

3.3 ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องผ่าน การประเมินความพร้อม มี 3 ลักษณะ คือ

3.3.1 การจัดการศึกษาขั้นใหม่โดยที่ยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนเป็นกรณี ที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีสถานศึกษาในสังกัดมาก่อน

3.3.2 การเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาจากประเภทที่จัดอยู่เดิมไปจัดประเภทอื่น หรือจัดในประเภทอื่นเพิ่มเติม อาทิ

1) เดิมจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทสามัญศึกษา (ม.4-ม.6) ต่อมายกเลิกประเภทสามัญศึกษาเปลี่ยนไปจัดประเภทอาชีวศึกษา (ปวช.) แทน

2) เดิมจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา (ปวช.) ต่อมายกเลิกประเภทอาชีวศึกษาเปลี่ยนไปจัดประเภทสามัญศึกษา (ม.4-ม.6) แทน

3) เดิมจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทสามัญศึกษา (ม.4-ม.6) ต่อมาจัดประเภทอาชีวศึกษา (ปวช.) ด้วย

4) เดิมจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา (ปวช.) ต่อมาจัดประเภทสามัญศึกษา (ม.4-ม.6) ด้วย

อนึ่ง สำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่การศึกษาระดับ ปวท. ปวส. อนุปริญญาและระดับปริญญาขึ้นไปนั้น กระทรวงศึกษาธิการจะต้องออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นมาอีก ฉบับหนึ่ง หากยังมิได้กำหนดกฎกระทรวงดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาได้โดยไม่ต้องประเมินความพร้อม แต่จะขอรับโอนสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐในสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่ได้เนื่องจากมิได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ต้องถ่ายโอน

โดยสรุปมีกรณีที่ต้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาและต้องประเมินความพร้อมแยกได้เป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาขึ้นใหม่โดยที่ยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนแยกเป็น

กรณีที่ 1.1 จัดการศึกษาทั่วไป เว้นแต่การศึกษาสงเคราะห์

กรณีที่ 1.2 จัดการศึกษาสงเคราะห์

กรณีที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา

กรณีที่ 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนการจัดการศึกษาจาก

กระทรวงศึกษาธิการแยกเป็น

กรณีที่ 3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เคยจัดการศึกษาขอรับโอนการจัดการศึกษาทั่วไป เว้นแต่การศึกษาสงเคราะห์

กรณีที่ 3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เคยจัดการศึกษาขอรับโอนการจัดการศึกษาสงเคราะห์

กรณีที่ 3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้วขอรับโอนการจัดการศึกษาทั่วไป เว้นแต่การศึกษาสงเคราะห์

กรณีที่ 3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้วขอรับโอนการจัดการศึกษาสงเคราะห์

3.4 การผ่านเงื่อนไขบังคับหลังการประเมินความพร้อม เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมแล้ว ก่อนจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขอีก 4 ประการ คือ

3.4.1 การกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษากระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติเงื่อนไขการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษานี้ เป็นไปตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โดยยึดหลักว่าการตัดสินใจทางการบริหารจัดการศึกษาควรเป็นอำนาจของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษาโดยตรง ผลสัมฤทธิ์ (Result) ของการจัดการศึกษา อันได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ล้วนเกิดขึ้นที่สถานศึกษา สถานศึกษาจึงควรมีความระมัดระวังตัวในการบริหารจัดการภายใต้แนวทางการจัดการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการนี้ เทียบได้กับที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดใน มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน

วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาว่าคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ถือเป็นการกระจายอำนาจแล้ว จึงไม่กระจายอำนาจ (โดย การมอบอำนาจและวิธีการอื่น) ต่อไปยังสถานศึกษานั้น ย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติเช่นกัน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ออกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 49 และมาตรา 80 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 289 วรรคสอง บัญญัติสิทธิจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัด การศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและ ระบบการศึกษาของชาติ

3.4.2 การจัดโครงสร้างองค์กรภายในรองรับการบริหารจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรภายในตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อรองรับ การบริหารจัดการศึกษาบริหารจัดการโดยบุคลากรวิชาชีพและมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ

3.4.3 การมีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการศึกษา เพื่อทำหน้าที่เสนอนโยบาย แนวทาง มาตรการ และมาตรฐานในการบริหารและการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบของคณะกรรมการให้คำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.4.4 การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดระบบบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันกับระบบบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ

## การจัดการศึกษาปฐมวัยและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การเริ่มต้นเป็นจุดสำคัญของงานในทุกชนิดในงานแห่งชีวิตจุดเริ่มต้น คือการเริ่มชีวิต ในเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาว่าเด็กตั้งแต่แรก เกิดถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกช่วง อายุและเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆให้แก่เด็ก เพื่อให้มีความ พร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไปดังนั้น การจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาขึ้นมาโดยแนวคิด ต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553 : 4-8)

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก

พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิ ต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการ ทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนา อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนต่อไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการ



พัฒนาแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยตั้งแต่ปฏิสนธิ จนถึง อายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามขั้นตอน เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นต่อนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้น แนวคิดดังกล่าวจึงสามารถสรุปเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กได้ว่า เป็นเสมือนแนวทางให้ผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์

มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ ที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้น จากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์บุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น และเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติ ตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษาการจัดทำหลักสูตรจึงต้องยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนรู้แต่ละคน

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก

การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเองซึ่งมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโตช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่นสร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จึงถือเป็นการเล่นอย่างมีจุดหมาย เป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

## 4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม

บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ หรือสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวเด็กทำให้เด็กแต่ละคนต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบเพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก องค์กรศึกษา หลักการของหลักสูตรให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดู ควบคู่กับการให้การศึกษาโดยคำนึงถึงความสนใจและความ

ต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติเด็กที่มีความสามารถพิเศษและเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย อย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย บรูณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าเหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้เลี้ยง หรือบุคลากรที่ีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ในชีวิิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดี และคนเก่งของสังคมสอดคล้องกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน

#### 5. หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

เด็กทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูแลและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากรที่ีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล และเต็มตามศักยภาพ

#### 6. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำว่า “การบริหาร”เยาวพา เตชะคุปต์ (2542 : 11)ได้ให้ความหมายว่า การใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อการดำเนินการเกี่ยวกับคน เงินวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้การบริหารงานเป็นการประสานงานการอำนวยความสะดวก และการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเป็นการบริหารเพื่อให้การศึกษาเพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กให้พัฒนาการทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญาอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆกันทุกด้านประสบการณ์ต่างๆที่จัดให้เป็นประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความสุขกับการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยอาศัยระหว่างบ้าน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและชุมชนเพื่อให้เด็กเติบโตให้เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อไปซึ่งเป็นหลักในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ราตรี ทองสวัสดิ์ (2542 : 11) ได้กำหนดดังนี้

6.1 มุ่งพัฒนาเด็กโดยองค์รวมโดยผ่านการเล่น หมายถึงจัดการให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา การพัฒนาการเด็กได้ดีจากการพัฒนาการจากการเล่น

6.2 ยึดปรัชญาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

6.3 จัดให้สอดคล้องกับการพัฒนาการของเด็ก ดังนี้

6.3.1 ด้านร่างกาย จะต้องไม่บังคับให้เขียนหนังสือเพราะการเขียนจะทำได้ดีต่อกล้ามเนื้อนิ้วมือแข็งแรงที่สามารถจะจับดินสอดเขียนไปในทางที่ต้องการได้ให้มีการใช้มือตาประสานสัมพันธ์กันได้ การออกกำลังกายและรับประทานอาหารครบ 5 หมู่

6.3.2 ด้านอารมณ์และจิตใจ เช่น จัดกิจกรรมศิลปะศึกษาดูงานกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและการเล่นอย่างอิสระจะช่วยให้พัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจเป็นอย่างดี

6.3.3 ด้านสังคม เช่น ให้โอกาสได้เล่นรวมกันอย่างอิสระ จะช่วยให้เด็กมีโอกาสได้ปรับตัวเข้ากับเพื่อน ๆ และเด็กได้ทำกิจกรรมศิลปะอย่างอิสระจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

6.4 ด้านสติปัญญา เช่น ให้ความรู้ทางพื้นฐานของภาษา คณิตศาสตร์ การทำกิจกรรมต่าง ๆ และฝึกตอบคำถามปลายเปิดเพื่อพัฒนาความคิดของเด็ก

### การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2553

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553 : 4-58) ได้กล่าวดังนี้

การปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการ ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

#### 1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วิรัตน์ ทองวิจิตร (2553 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กจะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์เด็กเล็ก ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ควรพิจารณาจัดแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์ฯ ให้ครอบคลุมลักษณะงาน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553 : 12) กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กไว้ดังนี้

- 2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภท ดังนี้
  - 2.1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง
  - 2.1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงาน การ ประถมศึกษาแห่งชาติและกรมการศาสนา

## 1.2 การบริหารจัดการ

1.2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการ ศาสนา ให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถม ศึกษา ในศาสนสถาน ตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นร 0107/ว 20522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551 ดังนี้

- 1) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 1 ที่ มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ให้องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบที่ 2 และ 3 ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทั้งในด้านการ บริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และวิชาการ

## 1.3 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- 1.3.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
- 1.3.2 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัดเสนอ ขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
- 1.3.3 จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.3.4 จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.3.5 รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นทราบ

## 1.4 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น ในการยุบ เลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1.4.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
- 1.4.2 นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
- 1.4.3 จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

#### 1.4.4 รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

1.5 การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสม ตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนา เป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1.5.1 ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปี การศึกษา เริ่มต้นปี การศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคม และ สิ้นปีการศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคมของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่ น้อยกว่า 230 วันและปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

1) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 16 พฤษภาคม วันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

2) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 1 พฤศจิกายน วันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายนของปีถัดไป

1.5.2 สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นั้นการกำหนดระยะเวลาเรียนรู้ การเปิดและปิดภาคเรียนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ เป็นประกาศ

1.5.3 การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่

- 1) อาหารกลางวัน
- 2) อาหารว่าง
- 3) เครื่องนอน
- 4) อาหารเสริม (นม)
- 5) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์
- 6) การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข
- 7) บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

1.5.4 การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียง ได้ตามศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5.5 จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้าน ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย

ศักยภาพของเด็กแต่ละคนตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร

1.5.6 กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุ พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

1.5.7 ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 1.4.5 ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่ เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองาน ด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

#### 1.6 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง โดยกำหนด จำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1.6.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

1.6.2 ผู้นำทางศาสนา

1.6.3 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6.4 ผู้แทนชุมชน

1.6.5 ผู้แทนผู้ประกอบการ

1.6.6 ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของ คณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใน ด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิกหรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้าน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ จัด การศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

## 2. ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการอุดหนุนจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงินรายได้ของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จ่าย ดังนี้

2.1.1 ค่าอาหารเสริม (นม)

2.1.2 ค่าอาหารกลางวัน

2.1.3 ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร

2.1.4 เงินประกันสังคม ของบุคลากร

2.1.5 ค่าวัสดุการศึกษา

2.1.6 ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล

2.1.7 ทุนการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขา การศึกษา ปฐมวัย ตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.1.8 อื่น ๆ

โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรร

2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
วิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนา การศึกษา และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.2.3 จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

2.2.4 จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

2.2.5 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุฯ

2.2.6 จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่าง ๆ เพื่อการรายงานและการ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
วิธีดำเนินการ

2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน วัสดุ อุปกรณ์การเรียน วัสดุพัฒนาเด็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้าส่วน การศึกษา หรือผู้แทน เป็นประธาน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษาานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข และผู้แทนผู้ปกครองในจำนวนที่ เหมาะสม เป็นกรรมการ

2.4.2 แจงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สํารวจ ความ ต้องการในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยให้คำนึงถึง ความปลอดภัย ประโยชน์ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเล็กแต่ละวัย

2.4.3 ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.4 จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

2.4.5 ดำเนินการเบิกจ่ายสื่อ หนังสือวัสดุ อุปกรณ์การเรียน ที่ได้มาให้กับ หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบ ดังต่อไปนี้

2.5.1 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2543

2.5.2 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝาก เงินการ เก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548

2.5.3 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ ของ สถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551

2.5.4 ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



### 3. การบริหารงานบุคคลกรณีที่เป็นพนักงานจ้าง

#### 3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ

3.1.1 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็น พนักงานจ้างตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด โดยยึด คณะกรรมการดำเนินการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ ประกอบด้วย

3.1.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

3.1.4 อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เป็นกรรมการ

3.1.5 ปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ใน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.1.6 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครู ผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครู ผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดย จัดการศึกษาห้องละ 20 คน

2) สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

3) การปรับสภาพพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และครู ผู้ดูแลเด็ก เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท 0893.4/ว 80 ลงวันที่ 10 มกราคม 2550 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 846 ลงวันที่ 22 เมษายน 2551

#### 3.2 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว61 ลง วันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว 476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 3.3 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลาง พนักงานท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง

#### 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อน

คำตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่จะต่อสัญญาจ้างของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรก กล่าวคือ เมื่อ สัญญาจ้างใกล้จะสิ้นสุดลง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้น หาก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็ขอให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้นั้นต่อไป เพื่อให้การบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3.5 การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงาน การนิเทศติดตาม การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการ คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สายชั้นบังคับบัญชา โครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงาน โดยแบ่งและมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถและลักษณะของงานที่ต้องดำเนินงานทั้ง 5 งาน อย่างไรก็ตาม การแบ่งดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อมและศักยภาพของแต่ละศูนย์ฯให้สอดคล้องกับสภาพบริบทแต่ละพื้นที่และการปฏิบัติงานด้วย

#### ด้านบุคลากร

หวน พินรุพันธ์ (2548 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุและแต่งตั้งการพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงาน

พนมไพโร คำขจร (2551 : 60) ได้กล่าวว่างานบุคลากรเป็นงานที่เกี่ยวกับบุคคล การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลเป็นหลักหากมีการจัดการวางตัวบุคคลที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553 : 14) ได้กล่าวเกี่ยวกับ มาตรฐานด้านบุคลากรไว้ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู

ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น จะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความก้าวหน้า และมั่นคงทางวิชาชีพ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา ดังนั้นในมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดคุณสมบัติสถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่น แต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กจากสถานภาพ พนักงานจ้างเป็นตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ตาม ประกาศคณะกรรมการกลาง ดังกล่าว ให้ผู้ดูแลเด็กซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กในปัจจุบัน มีสถานภาพเป็น พนักงานเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวโดยมี คุณสมบัติเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด แต่ให้มีบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบตามมาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ไปก่อน มาตรฐานการ ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 2 ด้านบุคลากรนี้ จึงได้กำหนด คุณสมบัติของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็น ข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น และกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

### 1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาล ศึกษาหรือปฐมวัย หรือ ทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ

1.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็ก ปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจาก นายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

1.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว 476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุและงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง

1.2.3 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล

1.2.4 จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึง ประเมินผล การปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.6 เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสาน เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.7 นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแล เด็กและผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก

2.2.8 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง

2.2.9 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2. ครูผู้ดูแลเด็ก

2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

2.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทาง อื่นที่ ก.ท. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ

2.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจาก นายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

2.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

2.2.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ คุณลักษณะตามวัย

2.2.3 ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.2.5 ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.6 อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

2.2.7 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.8 จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.2.9 จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2.10 จัดทำ/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

2.2.11 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

2.2.12 ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน

2.2.13 พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อ

พัฒนาผู้เรียน

2.2.14 จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

2.2.15 จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

2.2.16 รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

2.2.17 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1 สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

3.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3. พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

3.3.1 ชุรการ/การเงิน/พัสดุ

3.3.2 ผู้ประกอบอาหาร

3.3.3 ภารโรง

3.3.4 ยามรักษาความปลอดภัย

3.3.5 พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ

1) ชุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1) ทำหน้าที่ชุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็ก เล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหารและเครื่องครัวให้ สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และความปลอดภัยสำหรับเด็กเล็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากรและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือ ว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 1.1 กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน
  - 1.2 สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพและ
  - 1.3 ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชนและภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นใน ครอบครัว
  - 1.4 ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย
  - 1.5 ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน
  - 1.6 กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้ มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.1 นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ
  - 2.2 สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวมยุบเลิกและดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3 กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรสถานที่ตาม ฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
  - 2.4 ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.5 จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.6 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่นลงนาม
  - 2.7 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.8 จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม
  - 2.9 กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์และการบริหารจัดการ อย่าง ต่อเนื่อง

2.10 นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กจะต้องมีคุณสมบัติบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

หวน พิณรุฬห์ (2548 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า ความปลอดภัย เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย การให้ความรู้ในการใช้ประโยชน์ของอาคาร เช่นราวบันได กันสาด แผงสวิทช์ รวมไฟฟ้า บานประตูกระจกใสการให้ความรู้เกี่ยวกับแผ่นดินไหว สิ่งนี้อาจเป็นภัยแก่นักเรียน การป้องกันภัยจากจรวดร ายในบริเวณโรงเรียนที่กว้างขวางมีอาคารเรียนมีหลายหลังควรจัดระบบจรวดร ายให้ปลอดภัย รวมทั้งการขึ้นรถลงเรือและการเดินทางข้ามถนนหน้าโรงเรียน อีกทั้งการป้องกันเพลิงไหม้ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการป้องกันเพลิงไหม้ การให้นักเรียนมีความรู้ในการดับเพลิง การหนีไฟเมื่อเกิดเพลิงไหม้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้แก่ เด็กเล็ก ดังนั้นในการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร สถานที่ และจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคาร ต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมและปลอดภัยแก่เด็ก เล็ก ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจ ว่างใจ การก่อสร้าง และพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการ ป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัย ให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัยให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มี คุณภาพ ดังนี้

#### ด้านอาคารสถานที่

##### 1. ที่ตั้ง

1.1 สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่ที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ อาจ เสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ตามมาตรฐานความ จำเป็นและเหมาะสม

1.2 ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง ทกมี ความจำเป็น ต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย

1.3 พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง



## 2. จำนวนชั้นของอาคาร

อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดาน ไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

## 3. ทางเข้า-ออกตัวอาคาร

ทางเข้า-ออกจากตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

## 4. ประตู-หน้าต่าง

ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับ ขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นและหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

## 5. บันได

ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นตอนมีลูกกรง และราวบันไดมี ขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรงต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรง บันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

## 6. พื้นที่ใช้สอยภายใน

พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับ การทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วน จากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ โดยมีแนวทางดังนี้

6.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้ สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดภัย ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

6.1.2 อุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาดนำไปปิดฝุ่นตากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง