

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอจังหวัด อำเภอร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 หลักการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารการศึกษา
2. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.1 แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.2 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.3 ความสำคัญการศึกษาปฐมวัย
 - 2.4 วัตถุประสงค์ของการศึกษาปฐมวัย
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economic) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานเพราะการบริหารเป็นกระบวนการในการจัดสรรทรัพยากร และทำให้คนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การเรียนรู้เรื่องการบริหารจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน บุคลากรตลอดจนกลไกการดำเนินงานอย่างเหมาะสม การบริการเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรบริหารมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

เยวพา เดเซคูปต์ (2549 : 10) ได้ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นการบริหารใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะเห็นว่า การบริหารเป็นเรื่องของขั้นตอนระหว่างทรัพยากร กระบวนการและผลผลิต สำหรับทรัพยากรนั้นอาจครอบคลุมไปถึง คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ส่วนผลผลิตนั้นย่อมมุ่งตรงไปที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพหรือกำไร ทั้งนี้ผลผลิตจะเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการ หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2549 : 20) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง ที่ไม่มีกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ตายตัว สามารถยืดหยุ่นและประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ ในการบริหารคนและการบริหารงาน เพื่อมุ่งหวังผลสำเร็จของงานนั้นต้องอาศัยศิลปะของนักบริหารมืออาชีพ ไม่มีเทคนิค หรือหลักการบริหารใดที่ดีที่สุด ไม่มีหลักการบริหารใดที่เป็นแบบสำเร็จรูปสำหรับการบริหาร

จำเนียร พลหาญ (2553 : 3) ได้ให้ความหมายของการศึกษาของการบริหารและการศึกษา คือ การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1980 : 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เฮอร์เชย์ และ บลานชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1982 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารงานที่ปฏิบัติโดยอาศัยผู้อื่นให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์เมอร์ธอร์น (Shermerthorn. 1996 : 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่นให้เป็นผู้กระทำส่วนอีกความหมาย หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกในองค์กรและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะ เทคนิค พฤติกรรมในการสั่งการเพื่อให้บุคคลอื่นร่วมมือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลดังกล่าวตั้งเป้าหมายไว้เมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะเห็นได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของขั้นตอนระหว่างทรัพยากร กระบวนการและผลผลิตสำหรับทรัพยากรนั้น อาจครอบคลุมไปถึง คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ส่วนผลผลิตนั้นย่อมมุ่งตรงไปที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพ หรือผลกำไร ทั้งนี้ผลผลิตจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการ หรือวิธีที่จะนำมาใช้ในการบริหาร

2. หลักการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีหลักการบริหารวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้วางหลักการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธวัชชัย เปรมปรีดี (2543 : 87 – 88) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม หนึ่ง ๆ ในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในและนอกโรงเรียน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2544 : 39 – 40) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมมือกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์การศึกษา การให้บริการสังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน และให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับการศึกษาและวัตถุประสงค์ของมัน โดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงาน ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ปราชนา กล้าหาญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 12 – 15) กำหนดหลักการบริหารไว้ 9 ประการ หรืออาวูธทั้งเก้าประการของการบริหารการศึกษามีดังนี้ ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการคาดคะเนและจัดทำแผนงานความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงาน ในการจัดบุคลากรในหน่วยงาน ความสามารถในการอำนวยการบริหาร การเป็นผู้นำการร่วมมือประสานงาน การประชาสัมพันธ์และความสามารถในการจัดทำรายงานประเมินผล ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการจัดควบคุมทรัพยากรค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 14 – 16) ระบุว่าปัจจุบันการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชนนิยมใช้หลักการบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance) หรือนักวิชาการบางคนเรียกว่า หลักธรรมาภิบาลบ้าง หลักธรรมบ้าง ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการ ที่ดี ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระเบียบดังกล่าวพยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

ซึ่งเริ่มจากการเรียกร้องของธนาคารโลกให้ประเทศผู้กู้เงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ให้เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่าผู้บริหาร ได้ดำเนินการบริหารด้านความรับผิดชอบและนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง เป้าหมายดังกล่าว รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อ การเปิดเผยโปร่งใส การมีส่วนร่วม หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวนี้ ได้ระบุหลักการไว้ 6 ประการ สามารถใช้ได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายในกฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นความถูกต้องดีงามโดยร่วมกันรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักการนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานองค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้
4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาความสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยแรงจูงใจ ความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ
5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ เพื่อให้รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมหนึ่ง ๆ ในทุก ๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการการบริหารเป็นแนวทางเทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติภารกิจ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย มีผู้เสนอกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

กวลลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick. 1973 : 47 - 48) ได้สรุปกระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ เรียกว่า "POSDCoRB" ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินการ (P = Planning)
2. การจัดโครงสร้าง (O = Organizing)
3. การจัดบุคลากร (S = Staffing)
4. การวินิจฉัยสั่งการ (D = Directing)
5. การประสานงาน (Co = Coordinating)
6. การรายงาน การประชาสัมพันธ์ (R = Reporting)
7. การจัดงบประมาณ (B = Budgeting)

روبิน และ เคาล์เตอร์ (Robbins & Coulter. 2003 : 7) กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ใน 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน

ด้านที่ 2 ด้านการจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดภาระงานที่จะต้องปฏิบัติกำหนดบุคคลที่จะปฏิบัติ ตลอดจนวิธีในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ด้านการสั่งการ (Commanding) หมายถึง การกำหนดให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ล่วงหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ด้านการให้ความร่วมมือ (Coordinating) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยพร้อมเพรียงกันทุกฝ่าย และเป็นไปทิศทางเดียวกันในการดำเนินงาน

ด้านที่ 5 ด้านการควบคุม (Controlling) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการใช้การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน

เบทเทอร์แมน และ สเนล (Bateman & Snell. 2004 : 405) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของ มาสโลว์ (Maslow) ภายใต้สมมติฐาน ดังนี้ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุดขณะความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมที่ต้องการ
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนความสำคัญเรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงความต้องการสุดยอด 5 ประการ คือ
 - 3.1 ความต้องการทางกาย
 - 3.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
 - 3.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของหรือความต้องการทางสังคม
 - 3.4 ความต้องการความสำเร็จ เกียรติยศ ชื่อเสียง

3.5 ความต้องการความสำเร็จ ตามความรู้สึกนึกคิด และทางความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง การเจริญเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการการบริหาร คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย โดยการวางแผน การจัดองค์การ จัดสรรคน การนำการปฏิบัติ การควบคุมงาน การรายงานผล การจัดสรรงบประมาณ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย

กรมวิชาการ (2546 : 3 – 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ตั้งแต่ทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นต้อนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนากันแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีการพัฒนาาร่างกาย ที่อธิบายการเจริญเติบโต และ พัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา อธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กจึงเป็นเสมือนแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูเด็กและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล แะสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น และเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์ปัญหาและค้นพบด้วยตนเองซึ่งมีอิทธิพลและมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม

สติปัญญาและลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้น ในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จึงถือการเล่นอย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าวในการจัดการศึกษาปฐมวัย ผู้ดูแลเด็กต้องศึกษาหลักการของหลักสูตรให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยต้องคำนึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ อาศัยอยู่ ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยถือว่า ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าวัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐาน สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัยอย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย บูรณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย เพื่อให้เด็กแต่ละคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างมีความสุขเป็นคนดีและคนเก่งของสังคมสอดคล้องกับ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยความร่วมมือจากบุคคล คนครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน

2. หลักการศึกษาปฐมวัย

คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2547 : 7 – 8) ได้กล่าวถึงหลักการการจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับการศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง ตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามสภาพพื้นที่ของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย
3. พัฒนาเด็กโดยผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและความสุข

5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้นเป็นหลักการที่คำนึงการพัฒนาเด็กอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาปฐมวัยยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบครัวเด็กทุกประเภททั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ ชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นการพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็กโดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้การจัดการประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษา

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สถาบันราชภัฏ (2544 : 1 – 2) กล่าวว่าการศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งมีคำที่เกี่ยวข้องคือ

1. เด็กปฐมวัย ใช้เรียกเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี

2. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป คือการศึกษาก่อนวัยเรียน การอนุบาลศึกษา ปฐมวัยศึกษา การศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับเด็กเล็ก ซึ่งการจัดชั้นการศึกษาในระดับนี้เป็นการวางพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กในระยะเริ่มต้น โดยมุ่งเตรียมความพร้อมเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลูกคลิกภาพที่เหมาะสมตามวัยให้พร้อมที่จะเรียนในระดับต่อไป

3. รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน จึงมีการจัดการศึกษาในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปทั้งในเรื่องของการจัดชั้นเรียน เวลาเรียน และวัยของเด็กที่เข้าเรียน เช่น สถานรับเลี้ยงเด็กจะรับเลี้ยงดูเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิด – อายุ 2 ปี หรืออายุ 2-3 ปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งให้เป็นสถานที่อบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่ช่วงอายุ 2-6 ปี ส่วนโรงเรียนให้การศึกษากับเด็กวัยนี้ คือโรงเรียนอนุบาลเป็นการจัดการศึกษาแบบมีระบบ รับเด็กอายุตั้งแต่ 2 ปี 6 เดือน – ปี โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ จะมีหลักสูตรอนุบาล 3 ปี รับเด็กตั้งแต่ อายุ 3 – 6 ปี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เรียกว่า การศึกษาปฐมวัย ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2542 เพราะการพัฒนาเด็กวัยนี้ เป็นช่วงเวลาสำคัญสำหรับการพัฒนาสมองของบุคคลเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม โดยส่งเสริมให้ชุมชน สถาบัน หรือองค์กรในท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับนี้ควบคู่ไปด้วยจากความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย มีชื่อเรียกแตกต่างกันที่เป็น

หลักฐานครั้งแรกคือ การศึกษาก่อนวัยเรียนการอนุบาลศึกษา ปฐมวัยศึกษา การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับเด็กเล็ก และปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใช้คำว่าการศึกษาปฐมวัย ซึ่งหมายถึง การจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีเพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามศักยภาพ เพื่อจะได้รับการศึกษาในระดับต่อไป แต่การศึกษาปฐมวัยในระบบโรงเรียนส่วนใหญ่จะรับเด็กอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

3. ความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยหรือระดับก่อนประถมศึกษา ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หรือระดับก่อนประถมศึกษา ไว้ดังนี้

3.1 ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าเด็กปฐมวัย เป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์และนับเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดช่วงหนึ่ง เพราะเป็นวัยของการวางรากฐานและเตรียมตัวเพื่อชีวิต ทั้งยังเป็นช่วงระยะที่เกิดการเรียนรู้มากที่สุดในชีวิตด้วย

3.2 ความสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักจิตวิทยาหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ช่วงวิกฤติของชีวิตในระยะ 5 ปี แรกเป็นระยะสำคัญในการวางรากฐานบุคลิกภาพของมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของประชากรจึงจำเป็นต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่ระยะปฐมวัย เพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีคุณภาพลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ

3.3 ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษา เด็กในช่วงอายุ 2 – 6 ขวบ เป็นช่วงวัยที่เด็กเริ่มเรียนรู้ภาษาพูด และสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น แต่ความสามารถในการเรียนรู้ยังอยู่ในลักษณะจำกัด เด็กในวัยนี้จึงจำเป็นต้องฝึกทักษะการใช้ประสาทสัมผัส ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างพัฒนาการในด้านความคิด และพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาโครงสร้างทางสติปัญญาในขั้นต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาปฐมวัย ถึงแม้จะเป็นการศึกษาภาคบังคับ แต่ก็เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กในระยะแรกเป็นพื้นฐานไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและมีความพร้อมในการเรียนรู้ในขั้นต่อไปตามศักยภาพแห่งตน กระบวนการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับเด็กจึงควรจัดอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกันทุกระดับ

3.4 ความสำคัญต่อการวางรากฐานในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศชาติ นั้น จะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพโดยให้เป็นที่คนเก่งและคนดี อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีสติและปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะต้องได้รับการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเด็ก จากความสำคัญที่กล่าวมา

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีโอกาสได้รับการพัฒนาทุก ๆ ด้านอย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อเนื่องเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึง

ประสงค์ มีความพร้อมในการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษา (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) และมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการศึกษา จึงเท่ากับเป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้กับประเทศชาตินั่นเอง

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษาปฐมวัย

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาปฐมวัย หรือการศึกษาระดับก่อนประถมวัย มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2547 : ความนำ) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีวัตถุประสงค์ในการจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้เด็กสังเกตสำรวจ สร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรัก ความเข้าใจ ความเอาใจใส่เด็ก เพื่อเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมพร้อมให้เด็กประสบผลสำเร็จในการเรียนและในชีวิตของเด็กต่อไป

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สถาบันราชภัฏ (2544 : 5) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัยจากการศึกษาเอกสารที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยหรือระดับก่อนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและ มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

มาตรา 40 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน กรรมการ คุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธาน กรรมการและกรรมการวาระ การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ สถานศึกษาความในมาตรานี้ไม่ใช้ บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา 18 (1) และ (3)

มาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่นระดมทรัพยากรการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการ ศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม และให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการ ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับเป็นรูปแบบของการบริหารที่ได้รับความนิยมอย่าง แพร่หลายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการให้ ความสำคัญกับบุคคลและกลุ่มงานและได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ PM ใช้ ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ PM อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การ บริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย PM ต้องการให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่ เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 : 235) สรุปได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอาจทำ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมได้ใน 3 ระดับ คือ

1. ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
2. ร่วมในการแก้ไขปัญหา
3. ให้ตัดสินใจในเรื่องงานที่ทำ

การมีส่วนร่วมนั้นสามารถมีส่วนร่วมโดยตรง คือให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็น กับผู้นำได้โดยตรง หรือการมีส่วนร่วมโดยผ่านคณะกรรมการหรือสมาชิก ซึ่งการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วมจะมีข้อดีหรือเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

1. เนื่องจากโดยทั่วไปผู้บริหารมิได้เป็นผู้ใกล้ชิดกับลูกค้ำ และไม่ได้ทราบในงานทุกด้านจึงควรให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ให้เหมาะสม
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้ และเกิดความเข้าใจ สมาชิกจึงเกิดความรู้สึกผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของในแนวคิดหรือในการตัดสินใจนั้น ๆ
3. สมาชิกจึงเกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจภายใน เกิดรางวัลภายใน (Intrinsic Reward) จากการมีส่วนร่วมดังกล่าว
4. นอกจากนั้นการให้สมาชิกมีส่วนร่วม ยังเป็นวิธีการหนึ่งในการช่วยพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ เพราะได้มีโอกาสร่วมรับรู้ และเรียนรู้การทำงานร่วมกับ คนอื่น ๆ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด จิตใจอารมณ์และทางกายการมีส่วนร่วมมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belonging) มีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้ง (The Actor) ผู้ถูกกระทำ หรือผู้รับผล (The Recipient) และสาธารณชน (The Public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

เกรียงศักดิ์ เทพาชันด์ (2551 : 12) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในชุมชน เข้ามาช่วยในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน หรือสังคมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย คือการเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมกำกับ ติดตามประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ตลอดจน การมีส่วนร่วมรับสิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

ธ สุนทรายุทธ (2551 : 54) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

บุญยงค์ ะเวกเกิดเบ็ง (2551 : 10) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจอันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล รวมทั้งเป็นการสนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 38) ให้ความหมายว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารราชการที่นำผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงานและการประเมินผล โดยการจัดระบบบริหาร การจัดโครงการ การกำหนดแนวทาง/วิธีการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของรัฐและการประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อม

จำเนียร พลหาญ (2553 : 208 – 210) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ การบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการในองค์การ เพื่อให้ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ ที่องค์การตั้งไว้ด้วยการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 115 – 116) กล่าวว่า iver ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนที่มีต่อโรงเรียนหลายระดับ เช่น ร่วมระดมทรัพยากร ร่วมปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ เป็นวิทยากรหรือการสนับสนุนด้านอื่น ๆ แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารในเรื่องสำคัญ เช่น คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเห็นชอบงบประมาณที่โรงเรียนตั้งผู้บริหารโรงเรียนประกาศปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการ ตามที่ได้ศึกษาคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ฯลฯ การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ร่วมงานจะเข้าใจว่างานที่ปฏิบัติมีความเป็นมาอย่างไร และมีเหตุผลความจำเป็นอะไรบ้าง เมื่อถึงขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ร่วมงานจะรับผิดชอบและเต็มใจดำเนินการมากกว่าการที่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว

อรนุช คำสิงห์ (2555 : 25) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ วิธีการบริหารหรือ รูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การที่ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินในการบริหารจัดการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลขององค์การเกิดความพึงพอใจกันทุกฝ่ายของสังคมตามหลักประชาธิปไตย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในเรื่องของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ไว้ทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้ คือ

ดุษเชนดรีบ (Dusseldrop. 1981 : 35 – 53) ได้รวบรวมแนวคิดในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่าง ๆ และใช้คุณลักษณะ 9 ประการ มาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. การจำแนกระดับความสมัครใจ
2. วิธีการสร้างนิสัยของการมีส่วนร่วม

3. ความเข้มของการมีส่วนร่วม
4. ความถี่ของการมีส่วนร่วม
5. ระดับของประสิทธิผล
6. พิสัยของการมีส่วนร่วม
7. ระดับขององค์การ
8. ผู้เข้าร่วม
9. ลักษณะของการวางแผน

ซาดีดและคณะ (Shadid and other. 1982 : 356) ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็คือนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้โครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ในโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ ได้

วูมและเยตัน (Vroom and Yetton. 1991 : 48) ได้เสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไรจึงควรมีการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจ วูมและเยตัน ได้เสนอแนะว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหา และสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเองคนเดียว (Unilateral) จนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (Shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธีมีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิด ข้อเสนอแนะแล้ว

ตัดสินใจเอง

4. ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ

5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่ม เกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วจึงให้กลุ่มตัดสินใจ นักทฤษฎีองค์การได้นำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ศราวุธ วงศ์คำสา (2556 : 42 – 44 ; อ้างถึงใน เสนาะ ตีเยาว์. 2546 : 51- 53) การบริหารตามแนวมุขยสัมพันธ์ต้องอาศัยทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้

1. มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 370 - 396) นักจิตวิทยาได้ค้นคว้าเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เป็นตัวกำหนดคตัมหาหรือ ความอยาก และจะพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จ้องการตอบสนองและความอยากนี้ เกิดจากมนุษย์มีความจำเป็น (Need) ซึ่งแต่ละเผ่าพันธุ์ จะแสดงออกถึงความต้องการไม่เหมือนกัน แต่อย่างน้อยที่สุดก็จะมีขั้นพื้นฐานเหมือนกันเป็นลำดับไปแต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าได้ การตอบสนองความต้องการระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่ง มาสโลว์ ได้สรุปว่า

1.1 มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วย่อมสิ้นสุดจากต่ำไปหาสูง มาสโลว์ได้ตั้งเป็นสมมุติฐานเรียกว่า “ลำดับขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)” แบ่งได้เป็น 5 ลำดับดังนี้

1.2.1 ความต้องการสิ่งจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs)

1.2.2 ความต้องการในด้านความปลอดภัย(Safety Needs)

1.2.3 ความต้องการในด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)

1.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs)

1.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

2. ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Needs Theory) อธิบายหลักความต้องการของคน 2 หลัก คือ หลักการขาดแคลน (Deficit Principle) กับหลักความก้าวหน้า (Progression Principle) หลักการขาดแคลนอธิบายว่าเมื่อมนุษย์ขาดแคลนสิ่งใดก็ต้องการสิ่งนั้นมาสนองความต้องการ ส่วนหลักความก้าวหน้า เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการของมนุษย์ก็จะขยับก้าวหน้าสูงขึ้นไปอีกเป็นขั้นๆ ต่อไป ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับเป็นขั้น ๆ 5 ขั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need)

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need)

2.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Need)

2.4 ความต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ (Esteem Need)

2.5 ความต้องการให้ความคิดของตนเองมีความสำคัญ (Self-Actualization Need)

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อย ๆ คน ด้วยคำถามว่า เมื่อไรมีความพอใจในการทำงานนั้นทำให้เกิดการจูงใจสูง เมื่อไรที่รู้สึกว่ามีไม่พอใจในการทำงานนั้นไม่สามารถจูงใจให้อยากทำงานเมื่อพบว่าตอบว่าคนเหล่านั้นมีความพอใจในการทำงานนั้น คือ ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier Factor) จากการศึกษาจึงสรุปแหล่งที่มาของปัจจัยจำเป็นและปัจจัยที่สร้างความพอใจว่าเกิดจากอะไรบ้างดังนี้

3.1 ปัจจัยที่จำเป็นหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) คือ แหล่งที่มาของการทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากสภาพงาน (Job Context) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย

- 3.1.1 สภาพการทำงาน
- 3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.1.3 นโยบายการบริหารขององค์กร
- 3.1.4 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- 3.1.5 ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยทั้ง 5 ไม่เหมาะสมหรือไม่ดี คนก็เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าปัจจัยทั้ง 5 ดีและมีความเหมาะสมคนก็รู้สึกเฉย ๆ ดังนั้น จึงเรียกว่าเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีอยู่ในองค์การหากไม่จัดให้มีปัจจัยเหล่านั้นอย่างเหมาะสมจะเกิดปัญหาในการทำงาน

3.2 ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfied Factor) เป็นแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเนื้อหางาน (Job Content) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ

- 3.2.1 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ
- 3.2.2 ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ
- 3.2.3 ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3.2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3.2.5 ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น

4. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) Edwin A. Locke และ Gary P. Latham ซึ่งมีหลักการว่า เป้าหมายในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ในการจูงใจคนให้ทำงาน เพราะ เป้าหมายกำหนดทิศทางและการกระทำกระตุ้นให้เกิดความพยายาม เพื่อความมุ่งมั่นและส่งเสริมการพัฒนาวิธีการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น อย่างไรก็ตามการทำให้การตั้งเป้าหมายในการทำงานจะบังเกิดผลสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

การมีส่วนร่วม (Participation) นับว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน และขณะเดียวกัน จะเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ผลของการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลสองประการ คือ

ประการแรก คือ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน

ประการที่สอง คือ ก่อให้เกิดความผูกพันและการยอมรับเป้าหมายการทำงานทำให้การตั้งเป้าหมายในการทำงานจะบังเกิดผลสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. จะต้องเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific goal)
2. จะต้องเป็นเป้าหมายที่สูงและท้าทาย (Challenging goal)
3. จะต้องทำให้คนยอมรับและมีความผูกพันในเป้าหมายที่ตั้ง (Goal acceptance and commitment)
4. จะต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายอย่างชัดเจน (Clear goal priority)
5. จะต้องให้ผลตอบแทนจากการทำงานตามความสำเร็จของเป้าหมาย (Reward goal accomplishment)

ศราวุธ วงศ์คำสา (2556 : 44 – 45 ; อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2545 : 144) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Participation in Decision-making Theory) มนุษย์ทุกคนต้องตัดสินใจ เมื่อมีการบริหารงานทั้งหลาย การตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ (Deciding and decision-making) ก็กลายเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาในการบริหาร

เมื่อปฏิบัติงานแล้วเกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่การงานอะไร ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ย่อมเกิดความพึงพอใจ หากได้มีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมแสดงความคิดเห็นและทำยสุด ก็มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องรวานั้น ๆ ด้วย หากมนุษย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างพอดี ๆ พอเหมาะกับความต้องการของเขา เขาก็จะมีความพึงพอใจและมีความสุขหากได้มีส่วนร่วมน้อยเกินไปก็จะไม่พึงพอใจในทางกลับกัน หากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องรวานั้น ๆ มากเกินไป มากจนเกิดพอดีเกินไปจากความต้องการของเขา ก็เกิดความรู้สึกลึกเบื่อ รำคาญและไม่พึงพอใจได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งมีบุคลากรสำคัญใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในการบริหารงาน ฉะนั้นการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งมีบุคลากรหลายประเภท ควรนำความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดำเนินงาน การวางแผน การตัดสินใจ ตรวจสอบ ประเมินและปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา การกำกับติดตามส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยตรงกับครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. หลักการ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้เต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบ

ความสำเร็จ คนทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะไม่ได้เงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม จากหลักการดังกล่าว จึงสรุปเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานในบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริหาร โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์มีข้อจำกัดด้านร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว จึงต้องมีการร่วมแรงร่วมใจกัน แก้ปัญหา ในข้อจำกัด

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้การทางานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ จึงทำให้การลงทุนมีความเสี่ยงน้อย

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างทั้งจากทีมงานและผู้บังคับบัญชาอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรโดยเฉพาะหน่วยงานโรงเรียนซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้ใช้พลังสร้างสรรค์จากบุคลากรผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานทุกขั้นตอนทั้งของขอบข่ายภารกิจงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยวิธีใดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยนับเป็นกลไกที่สำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเสมอ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธรรมรส โชติคุณุช (2545 : 222-224) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่สวนทางกับแนวความเชื่อทางการบริหารยุคแรกๆ ประสิทธิภาพของการบริหาร ในองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กร และการบริหารโดย การมีส่วนร่วมมีลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับ

1. เป็นกระบวนการของการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาใน กระบวนการตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร หน้าที่ที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545 : 182 – 183) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ว่ากิจกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่อาศัยการมีส่วนร่วมเพียงคน ๆ เดียวไม่สามารถที่จะกระทำทุกอย่างได้ ด้วยตนเอง เพราะมีข้อจำกัดทางด้านชีววิทยา ทางด้านเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมเป็นความ เกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ การที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อกิจกรรมนั้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 8) ได้ให้แนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดจากทัศนะเกี่ยวกับการตัดสินใจทางการบริหาร ควรจะมีการตัดสินใจโดยกลุ่มมากกว่าโดยคนเพียงคนเดียว เนื่องจากจะทำให้มีข้อมูลสารสนเทศและความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่าสามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกองค์การสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 58) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาช่วยให้ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตนและนำคุณค่าของตนมาสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ย่อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน คือการสร้างพลังอันแข็งแกร่ง คำจูงใจ จนเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาซึ่งเป็นความหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545 : 8 – 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาว่าการปฏิรูปการศึกษาจะต้องให้ผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล โดยการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนและองค์กร ได้พัฒนาตั้งแต่การวางแผน การระดมและจัดสรรทรัพยากร การควบคุมกำกับติดตามประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและเปิดโอกาสให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น และผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานในทุกระดับ เพื่อสร้างแนวร่วมการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นในสังคมและชุมชน

รุ่ง แก้วแดง (2547 : 69 – 70) กล่าวว่าแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมของสถานศึกษาต้องครบทั้งมาตรฐานด้านการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และด้านผลิต ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของบุคคลจำนวนมากว่าคนหนึ่งจะเรียนรู้หรือสร้างสรรค์งานได้ จึงต้องระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ มากมาย เพื่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เทพขันธ์ (2551 : 15) กล่าวว่าแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ๆ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ร่วมกันและการติดตามตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน สำหรับการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม หากสามารถสนองตอบความ

ต้องการของชุมชนท้องถิ่นและสังคมได้ นับว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง ควรใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

อรนุช คำสิงห์ (2555 : 22) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อให้บุคคลในองค์กรร่วมมือ โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความคาดหวังของการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการของการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานในส่วนของบุคลากรนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะเลือกรูปแบบวิธีการใด

5. ประเภทของการมีส่วนร่วม

ในการบริหารจัดการได้มีการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการตัดสินใจ นั้นประการแรกสุด คือการกำหนดความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ แบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนนี้ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือ ด้านทรัพยากร และการประสานงาน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) นอกจากจะพิจารณาถึงผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ในกลุ่มด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

6. ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งผู้บริหารยินยอมมอบและกระจายอำนาจของตนสู่ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลงและสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมายและท้าทายมากขึ้นเนื่องจากบุคลากรระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งให้ความเห็นในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

สุนันทา เลานันท์ (2541 : 197-198) ก็ได้กล่าวถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า แท้ที่จริงก็คือการใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารนั่นเอง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะเป็นผู้

กำหนดเป้าหมายขององค์การและจะใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต่อเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยรอบคอบแล้ว ดังนั้นในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากความต้องการของส่วนตัวของใครโดยเฉพาะ ผู้บริหารเชื่อว่า ไม่ว่าจะป็นรางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

สมยศ นาวิการ (2545 : 149) พูดถึงระบบการมีส่วนร่วม (Participative System) ว่าการบริหารงานระบบนี้ ผู้นำจะยึดถือข้อสมมุติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมากและเรียกผู้นำแบบนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เกิดจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารด้วยโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่ทำให้ร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร อันได้แก่การวางแผน การสั่งการ และการควบคุมย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความมีส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง

7. นโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันได้มีการยอมรับในเรื่องกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การอย่างกว้างขวางทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ด้วยแนวคิดที่ว่าเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมปฏิบัติในกระบวนการบริหารองค์การนั้น ๆ จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพันในกิจกรรมที่ตนเองมีส่วนร่วมและยินดีรับผลแห่งการปฏิบัติที่ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 39) ว่าด้วยการบริหารและจัดการศึกษา ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

ดังนั้นในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จำเป็นต้องกำหนดแนวทางการบริหารงานที่เปิดเผยแสดงถึงความโปร่งใสมีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรท้องถิ่นด้วยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมบุคลากรครูผู้สอนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือสื่อสารเพื่อการเผยแพร่แลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ สามารถประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย

เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องและยั่งยืนสอดคล้องกับความต้องการและบริบทแวดล้อมในสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคต

8. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจให้ดีขึ้น ลดการขาดงาน และลดความสูญเสียต่าง ๆ ได้

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 71) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2545 : 22 - 24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ ซึ่งจะพิจารณาถึงประโยชน์อื่น ๆ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร

1. การยอมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า การศึกษาต่างๆ ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านการเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับต่อพวกเขาโดยบุคคลบางคนแล้ว พวกเขาโน้มเอียงที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงถูกต่อต้านจากพนักงานอยู่บ่อย ๆ ครั้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและทำให้พนักงานมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ข้อสรุปดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่มีเหตุผล เมื่อเราถูกบอกให้กระทำบางสิ่งบางอย่างจากบุคคลบางคนที่เราไม่ต้องการกระทำ หรือมองไม่เห็นความจำเป็นใด ๆ แล้ว เราอาจจะต่อต้านการกระทำหรือกระทำแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อเรามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงเราจะผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะเรามีผลได้ผลเสียกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร-สหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้นการใช้การมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา ความไม่พอใจเหล่านี้สามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความไม่พอใจที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือซ่อนเร้นอยู่อาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงาน การทำงานช้าๆ ความสูญเสีย และการขาดงานได้การมีส่วนร่วมช่วยให้อัตราการร้องทุกข์มีน้อยลง เนื่องจากว่าโดยปกติแล้วการร้องทุกข์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมช่วยประหยัด

เงินให้กับฝ่ายบริหารได้ องค์การธุรกิจจะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร – สหภาพแรงงาน มีความราบรื่นมากขึ้น เมื่อสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านการบริหาร

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการองค์การที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจใน พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกว่าพวกเขาและคำแนะนำของพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์การ ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเอง และความสมหวังของชีวิตได้

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ พวกเขาจะรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร การรู้สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาไว้วางใจความตั้งใจของฝ่ายบริหาร ความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามความไว้วางใจจะไม่เหมือนกับความซื่อสัตย์แบบตาบอด ความซื่อสัตย์แบบตาบอดเป็นสิ่งที่ดีกับองค์การ เนื่องจากว่าทุกคนจะกลายเป็นบุคคลแบบขอรับกระผม ความไว้วางใจ หมายถึงความรับผิดชอบและควรจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเคารพระหว่างกันที่นำไปสู่การอภิปรายอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพัน ยอมกับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการบริหารพวกเขาจะมีความง่ายมากขึ้น จำนวนของผู้บริหารที่ต้องการจะมึ้นน้อยลง เนื่องจากว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิดจะลดลง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขามีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขาเพิ่มขึ้น ดังนั้นพวกเขาเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของพวกเขาเพิ่มขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้นได้ ภาชิตโบราณที่ว่า สองหัวดีกว่าหัวเดียว ยังคงเป็นความจริงอยู่ การรวมความรู้และความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหาจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของผู้บริหารที่ซึ่งตัวเองอยู่ในสำนักงานเพียงคนเดียว

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน องค์การหลายแห่งพบว่าการขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การจึงเป็นการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้องค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์อย่างสุดท้ายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้ องค์การจะขาดประสิทธิภาพถ้าหากว่าพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งระหว่างกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้

บุญยงค์ วัชระเกิดเป็ง (2551 : 11) สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น จะก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและสัมพันธ์ที่ดีอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของหน่วยงานในที่สุด

สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอยู่หลายอย่าง ประโยชน์เหล่านี้ที่สำคัญมีอยู่สองอย่างคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงาน ส่วนประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่การยอมรับและความผูกพันของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร – ผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงขึ้น พนักงานไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น และการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน และการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ประโยชน์เหล่านี้ทุกอย่างเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์กร

9. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

เคท เดวิด (Keith David. 1989 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 65) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจว่าเมืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participatory Decision Making) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามที่ Cheng (1993) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึง

1. การเพิ่มความเป็นอิสระของโรงเรียนในการควบคุมงบประมาณและการปลดเปลื้องจากกฎระเบียบที่เป็นข้อจำกัดทั้งหลายของ นักเรียน หรือสมาชิกในชุมชน เป็นต้น โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการตัดสินใจในระดับล่างจะเป็นการตัดสินใจที่ดี และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและความมีพันธะผูกพันที่จะให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากนิยามดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และผู้สนับสนุนโรงเรียน เป็นต้น ภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับ ตลอดจนได้รับการตรวจสอบจากท้องถิ่น รัฐหรือส่วนกลางอยู่หรือกล่าวโดยย่อ คือประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ความมีอำนาจหน้าที่และความมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้นในการจัดสรรทรัพยากรภายใต้กรอบระเบียบกฎเกณฑ์หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบริหาร : กรณีวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545) มีผู้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจไว้หลายท่านด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกล่าวถึงหลักการที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรที่มากขึ้น Caldwell and Spinks (1990 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545) ได้เสนอชื่อว่า “วงจรการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม” (Collaborative School Management Cycle) มากล่าวถึง เป็นรูปแบบที่เขาบอกว่าใช้ได้ผลดี

มาแล้วในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเดิมได้ชื่อว่า มีระบบการบริหารแบบรวบอำนาจค่อนข้างสูง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ที่รัฐวิกตอเรียได้เริ่มกระจายอำนาจเกี่ยวกับงบประมาณไปยังโรงเรียน ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาในหลายด้านด้วยกันเช่นในปัจจุบัน โรงเรียนทุกโรงต่างมีสภาผู้ปกครอง สภาครู และสภานักเรียน (ระดับมัธยมศึกษา) กันแล้ว สภาเหล่านี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน พิจารณางบประมาณและประเมินแผนงานทางการศึกษา ตัวผู้บริหารโรงเรียนได้รับการแต่งตั้งโดยผ่านกระบวนการเลือกสรรของท้องถิ่น งบประมาณถูกจัดสรรไปยังโรงเรียน ในรูปแบบเป็นก้อน (Block /lumpsum) มีอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรมากขึ้น มีอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านหลักสูตร โครงการพิเศษ สิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น และมีแผนงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งระยะหลังได้มุ่งเน้นพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่มีส่วนร่วมในกระบวนการแบบกระจายอำนาจนี้ ส่วนใหญ่ของแผนพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่จะนำมากล่าวในครั้งนี และเคยใช้ในการสัมมนาบุคลากรโรงเรียนมากกว่า 1100 โรงเรียนมาแล้วในปลายปี ค.ศ. 1986

สรุปจากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนในประเทศต่าง ๆ มีแนวโน้มเป็นแบบกระจายอำนาจมากขึ้น โดยอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของแต่ละประเทศนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันคือ ประเทศต่าง ๆ เหล่านั้น โดยเฉพาะประเทศที่พูดภาษาอังกฤษได้เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้กับทางโรงเรียนมากขึ้น แต่ก็เน้นการรวมอำนาจในเรื่องการควบคุมกำกับและติดตามผล การดำเนินงานตามมาตรฐานทางการศึกษาจากส่วนกลางให้มากขึ้นด้วย ผลจากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจนั้นเป็นองค์ประกอบร่วมสำคัญที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวถึง และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพอื่น ๆ ตามมาอีกหลายองค์ประกอบ จึงเป็นเหตุผลยืนยันถึงความสำคัญและจำเป็นของการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจได้เป็นอย่างดี การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจมีรูปแบบเช่นเดียวกับการบริหารอื่น ๆ คือ มีการกำหนดจุดหมายหรือวัตถุประสงค์โดยผู้บริหารระดับสูง มีการนำยุทธศาสตร์หรือนโยบายไปปฏิบัติโดยผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างตามลำดับ และมีการควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานนั้นในทุกระดับเพื่อให้มีข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป แต่สิ่งที่แตกต่างจากรูปแบบการบริหารอื่น ๆ ก็คือ ในแต่ละขั้นตอนของวงจร การบริหารจะเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชนและอื่น ๆ

การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2553 : 1 – 54) ได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้าน บุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครอง จะต้องรับผิดชอบภารกิจการดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 – 5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล

ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่ง มาตรฐานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน

ปี พ.ศ. 2553 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นใน ปี พ.ศ. 2547 นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการ ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
5. ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2540 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ถวิล เกื้อกลางค์ (2540 : 16) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินการไปในรูปของการตัดสินใจ และหรือ การปฏิบัติก็ได้ทั้งสองประการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง งานที่หัวหน้างานหรือผู้นำต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบผลที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเสริฐ เซษฐพันธ์ (2542 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการในการร่วมมือกันดำเนินการของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2542 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติ

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.) (2554 : 21 – 29) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ แบ่งการบริหารจัดการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

1.2 แนวทางการบริหารจัดการ

1.2.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่ ส่วน/กอง/สำนักงานการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ที่จะเข้ารับบริการไม่น้อยกว่า 20 คน
- 2) จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น
- 3) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) จัดทำแผนดำเนินงานได้แก่ สำรวจสำมะโนประชากรเด็กเล็กอายุ 2 – 5 ปี แผนรับนักเรียน การจัดบุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณ เป็นต้น

5) จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6) รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นทราบ

กรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของกรรมสิทธิ์อื่นอนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์ฯ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน
2) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

3) จัดทำแผนการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4) จัดทำประกาศย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5) รายงานการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นทราบ

1.2.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผล ความจำเป็นในการยุบ เลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

2) นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อเสนอขอ ความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

3) จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาค

เรียน

4) รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นทราบ

1.2.4 การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์ และส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสม ตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการ เรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนา เป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับ สังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1) ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปี การศึกษา เริ่มต้นปี การศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคม และสิ้นปี การศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปี ถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่ น้อยกว่า 230 วัน และปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปี การศึกษา ดังนี้

1.1) ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 16 พฤษภาคม
วันปิดภาคเรียนวันที่ 11 ตุลาคม

1.2) ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 1 พฤศจิกายน
วันปิดภาคเรียนวันที่ 1 เมษายน ของปีถัดไป

หมายเหตุ - หากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการให้เปิดเรียน

ในวันทำการถัดไป

- กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิดภาคเรียนแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ตาม ข้อ 1) สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นั้น

- การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้ การเปิดและปิดภาคเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ เป็นประกาศ

2) การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่

2.1) อาหารกลางวัน

2.2) อาหารว่าง

2.3) เครื่องนอน

2.4) อาหารเสริม (นม)

2.5) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์

2.6) การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และ

สาธารณสุข

2.7) บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

3) การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

4) จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้าน ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสมตามวัย ศักยภาพของเด็กแต่ละคนตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร

5) กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุ พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

6) ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 5) ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงาน จ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่ เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองาน ด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

1.2.5 คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งโดยกำหนด จำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

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

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของ คณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใน ด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตาม นโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้าน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

1.2.6 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการอุดหนุนจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

- 1) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- 2) งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงิน รายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

1.2.7 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
วิธีดำเนินการ

1.2.8 การเบิกจ่ายงบประมาณ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบดังต่อไปนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2543
- 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548
- 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของ สถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551
- 4) ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การบริหารงานบุคคล

- 1.3.1 การสรรหา/เลือกสรร และการปรับสภาพ
- 1.3.2 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.3.3 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ
- 1.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงาน นิเทศติดตาม การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาแก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการ คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ

โดยสรุป มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้งบประมาณ การแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหาร การบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสมและมีการ กำหนดงบประมาณที่มีความจำเป็น การจัดซื้อวัสดุการศึกษา ที่เพียงพอต่อการใช้ในการเรียนการ สอน การกำหนดนโยบายและวางแผนงานการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบริหาร จัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2. มาตรฐานด้านบุคลากร

2.1 ความหมายของการบริหารบุคคล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ไว้ดังนี้

Beach (Beach. 1995 : 54 ; อ้างอิงมาจาก บรรยงค์ โตจินดา. 2547 : 13)

กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การ ฝึกอบรมการกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะ ผู้นำตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลใน หน่วยงาน

Schemerhorn (Schemerhorn. 1999 : G-4 ; อ้างอิงมาจาก บรรยงค์ โตจินดา. 2547 : 13) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็น ขั้นตอนของการจูงใจ (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการบำรุงรักษา (Maintaining) พนักงานให้ มีไหวพริบปฏิภาณและมีพลังในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของ ผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคคลกรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่ เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้มีปัจจัยด้านบุคคล

สมาน รังสีโยธภุ (2542 : 27) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดจนทั้งการบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมายขององค์การ

เสนาะ ตีเยาว์ (2546 : 12-13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาคราชการหรือภาคเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ ปัจจัย 4 ประการดังกล่าวนี้ คน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำปัจจัยอื่นอีก 3 ประการไปบริหารงานให้เกิดผลออกมา การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และรักษากำลังแรงงาน ตลอดจนจนการบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบายการวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณที่เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานสูงสุดทั้งปริมาณและคุณภาพ

อรุณ บุญมาก (2547 : 744) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ซึ่งได้แก่กิจกรรมทางการบริหาร กระบวนการบริหาร เป็นต้น และสามารถให้เหตุผลเป็นเครื่องมือปฏิบัติงาน ความหมายของการบริหารงานบุคคล มีความหมายหลายประการ เช่น

1. เป็นการจัดการโดยมนุษย์
2. เป็นการตัดสินใจและเป็นกระบวนการของการรวบรวม และแจกแจงทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้
3. เป็นความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างมนุษย์ และทรัพยากรทางวัตถุอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. เป็นการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัย ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น
5. เป็นการใช้ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น และเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการบริหารจะต้องมี
 - 5.1 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
 - 5.2 ทรัพยากร

5.3 การประสานงาน

นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์ (2549 : 9) การบริหารงานบุคคล ตามความหมาย กลาง ๆ คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น เพื่อจัดหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำงานให้ได้ผลสม ความมุ่งหมายขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำกัน ตั้งแต่ หากคนมาทำงานและทำให้คน ๆ นั้น รักองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์การด้วยดีมี ประสิทธิภาพตราบจนคน ๆ นั้นออกจากงานไป

วิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552 : 13) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหา การรับสมัคร การ สอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดชั้นและตำแหน่งตามหน้าที่ และระดับความ รับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินงานทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

2.2 แนวทางการบริหารงานด้านบุคคล

2.2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากร

ในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและ แผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งาน อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและ การสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงาน ในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และ วัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริม และพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล
- 4) จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผล การปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

6) เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่าย การพัฒนาเด็ก ปฐมวัย

7) นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแล เด็กและผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก

8) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง

9) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ครูผู้ดูแลเด็ก

1) กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1.1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่น ที่ ก.ท. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้และ

1.2) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็ก ปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจาก นายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

1.3) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มี คุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนา ผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

2.1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และ คุณลักษณะตามวัย

2.3) ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.5) ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.6) อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

2.7) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.8) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.9) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.10) จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

2.11) จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

ผู้เรียน

- 2.12) ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน
- 2.13) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนา

- 2.14) จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน
- 2.15) จัดระบบธุรการในชั้นเรียน
- 2.16) รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ
- 2.17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ

กลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 3.1) สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก

- 3.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4) พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย

- 4.1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุ

- 4.2) ผู้ประกอบอาหาร

- 4.3) ภารโรง

- 4.4) ยามรักษาความปลอดภัย

- 4.5) พนักงานจ้างตำแหน่งอื่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าจำเป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ

กลาง พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) ธุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1.1) ทำหน้าที่ธุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม

ระเบียบ หนังสือ สั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- 1.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก

2) ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1) ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็ก เล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็นโรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหาร และเครื่องครัวให้ สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

3) ภารโรง มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1) ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และมีความปลอดภัย สำหรับเด็กเล็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

4) ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1) ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กใน ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก

4.2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ถือ ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยสรุป มาตรฐานด้านบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนด คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีความ รับผิดชอบ มุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและงานที่ได้ รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีมีการประเมินพัฒนาการเด็กที่สอดคล้องกับสภาพจริงและเหมาะสมกับวัย คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความดูแล เอาใจใส่ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.1 ความหมาย

โสมณ คำนิ้งเนตร (2546 : 49) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร รวมทั้งความปลอดภัย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 25) ได้กล่าวถึง มาตรฐานขั้นพื้นฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ได้แก่ มีอาคารสถานที่ที่สะอาดแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเท มีห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ สำหรับเด็กเล็ก มีที่จอดรถ สะดวกสบายมีสนามเด็กเล่นและมีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย

รุสโซ (Rousseau. 1987 : 127 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. 2553 : 128) ได้ให้แนวคิดว่าการจัดการศึกษาควรยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ส่วนวิธีสอนให้เน้นปฏิบัติจริงโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคมที่เป็นจริง หน้าที่ของครูผู้สอนคือ ต้องหาวิธีสอนที่ทำให้เด็กรู้สึกว่าการเรียนรู้อื่นๆ เป็นของง่าย และเน้นการบูรณาการเนื้อหาวิชาที่สอน

ดิวี่ (Dewey. 1997 : 141 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. 2553 : 129) ได้กล่าวว่าการจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์ ทั้งกับสื่อวัสดุ และกับกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับกลุ่มจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการที่รับรู้ปฏิภิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่น สำหรับ

เฮส และ ครอฟท์ (Hess and Cloft. 1993 : 179 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. 2553 : 129) ได้อธิบายถึงการเรียนรู้ทางสังคมของเด็กเล็ก ๆ ว่า เด็กจะเรียนรู้ และมีประสบการณ์ทางสังคมจากการเล่นกับกลุ่ม ในการเล่นนี้เด็กจะได้สังเกตพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปฏิภิกิริยาการตอบสนอง และความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ สิ่งนี้จะทำให้เด็กได้รู้ว่า คนอื่นรู้สึก คิด และเห็นอย่างไร

3.2 แนวทางการบริหารงาน

3.2.1 ด้านอาคารสถานที่

1) ที่ตั้ง

1.1) สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่มีขนาดเหมาะสม และไม่อยู่ในพื้นที่ อาจ เสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแยกส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ฌาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ตามมาตรฐานความ จำเป็นและเหมาะสม

1.2) ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็น ต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย

1.3) พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่ที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัย และเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง

2) จำนวนชั้นของอาคาร

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

3) ทางเข้า-ออกตัวอาคาร

ทางเข้า-ออกจากตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจาก ตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

4) ประตู-หน้าต่าง

ประตู-หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และ จำนวนเหมาะสมกับ ขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้น และ หน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้ เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและ แสงสว่าง

5) บันได

ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่ เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันได ทุกชั้นตอนมีลูกกรง และราวบันไดมี ขนาดเหมาะสมกับมือเด็ก และระยะห่างของลูกกรงต้องไม่ เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความ ปลอดภัยของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและ ช่องลูกกรง บันได (ช่องที่เป็นช่องอันตรายอยู่ระหว่าง 9-23 เซนติเมตร)

6) พื้นที่ใช้สอยภายใน

พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และ เพียงพอเหมาะสมกับ การทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วน จากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัด รวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตาม ความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ โดยมีแนวทางดังนี้

6.1) บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้ สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน

6.2) บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ ลื่นและไม่ชื้น ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตู้โต๊ะ เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับ ผนังหรือพื้นอย่างมั่นคง ในกรณีที่

6.3) บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้ สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้บริเวณ ห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีสภาพแข็งแรง และใช้งานได้ดี

6.4) บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร มีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้น เรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก

6.5) ห้องปฐมพยาบาล ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องภัณฑ์ที่จำเป็น และขณะอยู่ในห้องปฐมพยาบาลเด็กต้องอยู่ในสายตาของครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องปฐมพยาบาลเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่ปฐมพยาบาลแยกเป็น สัดส่วนตามความเหมาะสม

6.6) บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาด และมืออุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดระดับความสูง

6.7) ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 12 คน โถ ส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจและมีสูงที่สามารถเห็น เด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้อง ส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

6.8) ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหารหรือนอน คำนึงถึงความสะดวก และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหากเป็นอาคารชั้น เดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูง จากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.00 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

6.9) การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และนำออกไปทิ้ง ภายนอกอาคารทุกวัน

3.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อม

1) ภายในอาคาร

1.1) แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เพื่อต่อการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสง สว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโต ของเด็ก

1.2) เสียง เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียง เหมาะสม

1.3) การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม บริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

2) ภายนอกอาคาร

2.1) รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็กและควรมีทางเข้า-ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2) สภาพแวดล้อมและมลภาวะ ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่ง อบายมุข ฝุ่นละออง หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่ง ปฏิกูลทุกวัน

2.3) พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตาราง ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัด ให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอกับเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรือ อาจจะทำกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็ก ในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัด หรือใน สวนสาธารณะในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.4) ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้าง ไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีลูกกรงกั้นเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และ สภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

โดยสรุป มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติเพื่อใช้สถานที่ที่มั่นคงแข็งแรง ถูกสุขลักษณะ ตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดพื้นที่ใช้สอยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศได้สะดวก และไม่เสียงดังที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีรั้วกั้นบริเวณเพื่อความปลอดภัยของเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสภาพแวดล้อมภายนอกที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ไม่มีมลภาวะ เป็นพิษรบกวนเด็ก จัดพื้นที่เล่นกลางแจ้ง มีความปลอดภัยและเพียงพอกับจำนวนเด็ก มีมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมีมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

4. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

4.1 ความหมาย

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงงานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ดังนี้

กรมวิชาการ (2545 : 43) กล่าวถึง หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ได้กำหนดหลักสูตร และขอบข่ายการจัดการจัดกิจกรรมประจำวันไว้ เพื่อให้ครูใช้เป็นหลักในการออกแบบกิจกรรม ประจำวันของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพสภาวะของชุมชนท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ นั้น หมายความว่าตารางกิจกรรมประจำวันที่ดีเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ พิจารณาเลือกหรือออกแบบเอง โดยใช้หลักการและขอบข่ายการจัดการจัดกิจกรรมประจำวันเป็นหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยกำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 18) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ และกิจกรรมตาม หลักสูตรเป็นการบริหารงานด้านวิชาการและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน การเตรียมการหลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร เพื่อนำไป ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

โสภณ คำนิ้งเนตร (2546 : 43) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ และกิจกรรมตาม หลักสูตรเป็นการบริหารงานการใช้หลักสูตร แบ่งเป็น การเตรียมการ การดำเนินการเกี่ยวกับ หลักสูตรและการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 38) ได้กล่าวถึงมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหลักสูตรที่พัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ มีอุปกรณ์เครื่องเขียนมีอุปกรณ์ของเล่นการส่งเสริมการ พัฒนาด้านทักษะ มีกิจกรรมให้ผู้ปกครองเข้าร่วมมีการส่งเสริมครูผู้ดูแลเด็กเข้าอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้อยู่เสมอ

สันต์ ธรรมบำรุง (2547 : 157) ได้กล่าวว่า กล่าวถึง งานวิชาการ และกิจกรรม ตามหลักสูตรเป็นการบริหารงานด้านวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งเปรียบเสมือนการบริหาร กิจการทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมี ประสิทธิภาพที่สุด

สุรรัตน์ คำฟอย (2549 : 30) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการกำหนดแนวทางการบริหารงาน วิชาการและการบริหารงานทั่วไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ เช่น มี การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ มีการประเมินคุณภาพโดยองค์กร ภายนอกและมีการรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นประจำ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2549 : 83-84) ได้ให้ความหมายในหลักการจัดงานวิชาการ และหลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้

1. งานวิชาการและการจัดหลักสูตรควรเน้นสภาพชีวิตจริง กิจกรรมที่จัดควร เปิดโอกาสให้เด็กรู้จักแก้ปัญหาและแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนอย่างอิสระ โดยครูควรสร้าง บรรยากาศที่เหมาะสมให้กับเด็กเพื่อให้มีร่างกายที่สมบูรณ์และมีสุขภาพจิตที่ดี
2. งานวิชาการและการจัดหลักสูตรควรเน้นการปรับตัวเด็ก เปิดโอกาสที่จะให้ เด็กเรียนและทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการแลกเปลี่ยนสิ่งของ ทั้งของเล่น ของใช้ ฝึกรอดทนรอ คอย และการทำสิ่ง ต่าง ๆ คนเดียวและเป็นกลุ่ม

3. การจัดประสบการณ์ควรเป็นพัฒนาการทางร่างกายให้มากที่สุด โดยให้เด็กมีโอกาสใช้กล้ามเนื้อใหญ่เล็กในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย โดยครูจัดเตรียมกิจกรรม ของเล่น และสื่อการเรียนหลาย ๆ อย่างไว้ให้เด็ก ได้มีโอกาสเลือก

4. หลักสูตรควรเน้นการพัฒนาสติปัญญา โดยการจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่จะเน้นการพัฒนาทางสติปัญญาและการแก้ปัญหา

5. การจัดประสบการณ์ควรเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความรู้สึกนึกคิด ความคิดสร้างสรรค์ อย่างเสรีโดยใช้วิธีหลาย ๆ อย่าง มากกว่าที่จะให้เด็กทำตามครูหรืออ่านเขียนอย่างเดียว

6. โรงเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยที่ดีควรเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง เกิดความรู้สึกและภาพลักษณ์ที่ดีงามต่อตนเองและผู้อื่น

7. โรงเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยควรเป็นสถานที่ที่เด็กจะมีความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย และมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การพูดคุย ร้องเพลง เล่นอย่างอิสระ และมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8. ตารางเวลาที่ใช้ในแต่ละวันควรยืดหยุ่นตามความสนใจและความต้องการของเด็ก

9. ครูผู้สอนในชั้นเด็กปฐมวัยควรมีความรู้เกี่ยวกับมนุษยวิทยา สังคมวิทยา พัฒนาการของเด็กและจิตวิทยา

10. การให้การศึกษแก่พ่อแม่ควรเป็นโครงการหนึ่งและเป็นแนวโน้มใหม่ที่ควรรวมอยู่ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย

11. ควรมีโครงการต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนอนุบาลกับโรงเรียนประถม เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการประเมินผล และเพื่อเพิ่มพูนทัศนคติและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนอนุบาลกับโรงเรียนประถม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553 : 20 – 35) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรเป็นการการอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2-5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับ การอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาตาม วัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา)

2. เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์ ร่วมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

3. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

4. เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น

4.2 แนวทางในการดำเนินงาน

4.2.1 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการ ของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิด คุณค่าต่อตนเองและสังคม

4.2.2 หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้น ของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ

4.3 การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยยึดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นมาจากการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น โดยการศึกษา เอกสารท้องถิ่นและงานวิจัยมาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

4.4 การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กเล็ก ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

4.4.1 ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชนและ ท้องถิ่น

4.4.2 จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

4.4.3 การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของ หลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ การ ประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดี เพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อ ตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบ หลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมี การปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

โดยสรุป มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การนำการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดการศึกษาปฐมวัยโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับผู้ใกล้ชิด มีการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ สอดคล้องกับธรรมชาติและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็ก มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของเด็กแต่ละวัย มีการกำหนดเวลาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ จัดกิจกรรมประจำวันแบบบูรณาการโดยการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น

5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

5.1 ความหมาย

ได้นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ดังนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2548 : 9) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วนเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้รู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพัน หรือเกี่ยวข้องหากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะทำให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงร่วมกัน

ธานี คลังชำนาญ (2548 : 15 ; อ้างถึงใน สำราญ หาญสุวรรณ. 2548 : 15) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารแบ่งอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงาน ร่วมแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญด้วยการระดมพลังสมอง พลังงานอย่างเข้มแข็ง

เฉลิม เกิดโมลี (2549 : 2) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการที่ประชาชนได้ให้คุณสมบัติส่วนตัวในด้านความรู้ความสามารถ และทรัพยากรที่มีอยู่ไปร่วมตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือองค์กรที่ประชาชนจัดตั้งขึ้นอย่างมีเสรีและเสมอภาค

อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2553 : 14) การบริหารแบบมีส่วนร่วม นิยมเรียกย่อๆว่า PM หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Environment) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งจะนำสู่จุดหมายของกลุ่มได้ให้สมการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือ+ การประสานงาน + การรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

อนึ่งประเภทของการมีส่วนร่วมมี 4 ประเภท คือ ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน ร่วมในการรับผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผล

ประจวบ สือประสาร (2542 : 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าในการส่งเสริมเครือข่ายชุมชนว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในภารกิจใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : 38) สรุปกรอบความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจในการร่วมดำเนินการ ในการร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีสิทธิร่วมรับประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยนัยที่เป็นการเกี่ยวข้องโดยตรงและโดยทางอ้อม

เข็มเพชร แก่นสา (2543 : 39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วนว่า การประกอบกิจการใด ๆ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม นั้น ๆ โดยให้เป็นไปตามหลัก ประชาธิปไตย โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ในขั้นตอนของกิจกรรม นับตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหา กำหนดจุดประสงค์ วางแผน ร่วมปฏิบัติงาน จนถึงขั้นประเมินผล พยายามสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ว่ากิจกรรมที่กระทำอยู่นั้น เป็นผลงานที่พวกเขาต้องรับผิดชอบกรณีที่เกิดกลุ่มผลประโยชน์หลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องพยายามดึงตัวแทนของกลุ่มให้มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับผลที่ตามมาของกิจกรรมนั้น

กรเกล้า แก้วโชติ (2544 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะ การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานขั้นพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนในการสร้างเครือข่ายการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน เช่น ประธานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก มีการจัดงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน ประชาชนเข้ามาร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ มีการนำนโยบายจากชุมชนเข้ามาปรับใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนำข้อเสนอแนะจากชุมชนเพื่อนำไปสู่นโยบายระดับสูงขึ้นไป

โสภณ คำนิ้งเนตร (2546 : 46) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนเครือข่ายการศึกษาจากชุมชน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความ

จำเป็นของการดำเนินงาน และผู้ปกครอง ประชาชน ที่เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.) 2554 : 21 – 29) ได้กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่าง ครบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งใน ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาเด็กเล็ก
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทางปฏิบัติงาน

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือ ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
3. ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

พิจารณาเห็นชอบ

4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
6. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด

สังกัด

5.2 แนวทางการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน

ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มี การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และ รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชน

ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึง การมีส่วนร่วมกัน ทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุน ทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะทำให้มีการส่งเสริมการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของ การบริหารจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่ มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคม ภายใต้อำนาจ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือ ในการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้ก้าวหน้าต่อไป

บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และศาสนา สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านวิชาการ

- 1) ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษา แหล่งเรียนรู้นอกสถาน ที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับผู้ปกครองและครู
- 3) ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 4) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน ท้องถิ่น ทราบอย่างทั่วถึง

5.2.2 ด้านอาคารสถานที่

- 1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก อาคาร
- 2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

5.3 ด้านงบประมาณ ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษา เรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.4 ด้านบุคลากร ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

5.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้

5.5.1 จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

5.5.2 จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง

5.5.3 จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง

5.5.4 จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

5.5.5 จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่าง ๆ

5.5.6 จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน

และผลงานเด็ก

5.5.7 ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น นั้น ๆ

5.5.8 เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาด วัด สวนสาธารณะ ฯลฯ

5.5.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชน เกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และอื่น ๆ

โดยสรุป มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น กิจกรรมเยี่ยมบ้าน การจัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง จัดป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง ประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6.1 ความหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้ ประจวบ สื่อประสาน (2542 : 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ในการส่งเสริมเครือข่ายชุมชนว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในการกิจใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : 38) สรุปกรอบความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจในการร่วมดำเนินการ ในการร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีสิทธิร่วมรับประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยนัยที่เป็นการเกี่ยวข้องโดยตรงและโดยทางอ้อม

เข็มเพชร แก่นสา (2543 : 39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการเป็นเครือข่ายการพัฒนาว่า การประกอบกิจการใด ๆ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ โดยให้เป็นไปตามหลัก ประชาธิปไตย โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ในขั้นตอนของกิจกรรม นับตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหา กำหนดจุดประสงค์ วางแผน ร่วมปฏิบัติงาน จนถึงขั้นประเมินผล พยายามสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ว่ากิจกรรมที่กระทำอยู่นั้น เป็นผลงานที่พวกเขาต้องรับผิดชอบกรณีที่กิจกรรมมีกลุ่มผลประโยชน์หลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องพยายามดึงตัวแทนของกลุ่มให้มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับผลที่ตามมาของกิจกรรมนั้น

กรเกล้า แก้วโชติ (2544 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองตั้งใจเข้ามาให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการให้ข้อเสนอแนะ การแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผลด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนตั้งไว้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานขั้นพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนในการสร้างเครือข่ายการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน เช่น ประธานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก มีการจัดงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ มีการนำนโยบายจากชุมชนเข้ามาปรับใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนำข้อเสนอแนะจากชุมชนเพื่อนำไปสู่นโยบายระดับสูงขึ้นไป

6.2 แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553 : 45 – 50) ได้กล่าวว่า เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งใน ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

แนวทางปฏิบัติงาน

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือ ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ
3. ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้
6. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้นสังกัด

6.1 การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษาปฐมวัยมีบทบาทหน้าที่ในการ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6.1.2 ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย

6.1.3 ประเมินผลการพัฒนา

6.1.4 สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้า

ในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

6.2 การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่าง ๆ

6.2.1 ชั้นที่ 1 การวางแผน

6.2.2 ชั้นที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน

6.2.3 ชั้นที่ 3 ประเมินผลการดำเนินงาน

1) ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปี ของแต่ละฝ่ายแต่ละ

ทีมงานที่แบ่งภาระงานไว้

2) รวบรวมผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข

เพื่อเสนอทีมงาน คณะทำงาน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2.4 ชั้นที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างเครือข่าย

โดยสรุป มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายเด็กปฐมวัย

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2556 : 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 4 แห่ง รวม 8 แห่ง ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เคยสังกัด กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเดิมและ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง จำนวน 14 ศูนย์ ซึ่งการรับโอนภารกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการรับโอนบริการสาธารณะด้านการศึกษา ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและ ด้านวิชาการ ซึ่งสภาพปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดประสบการณ์ที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพด้านต่าง ๆ บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ตั้งขึ้นตามระเบียบของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหลายฝ่ายประกอบกันขึ้นมาเป็นองค์คณะบริหารจัดการตลอดจนความคาดหวังที่จะให้องค์กรชุมชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ให้กับเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน ทำให้ยังต้องมีกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มมากขึ้นได้บรรเทาลง

1. มีการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 โดยภาพรวมด้านโครงสร้างและอาคารสถานที่ที่เป็นแบบอาคารคอนกรีตชั้นเดียวมีห้องนอน 5 ห้อง ห้องเรียน 5 ห้อง ห้องรับประทานอาหาร ห้องครัว ห้องน้ำ ห้องจัดประสบการณ์ เป็นเอกเทศ สร้างขึ้นโดยใช้พื้นที่ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้งบประมาณจากเงินบริจาคจากชาวบ้านและงบจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ ในการก่อสร้างทั้ง 358 ศูนย์

1.2 ด้านอาหารและโภชนาการของเด็กเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณ ค่าอาหารกลางวัน 13 บาท / คน / วัน ค่าอาหารเสริม (นม) 280 วัน/ประจำปีการศึกษาซึ่งได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และเด็กส่วนใหญ่ได้รับประทานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) เพียงพอ

1.3 ด้านบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอเป็นประจำทุกปีและบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็ก โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 2 ครั้ง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วัดขึ้นปีใหม่, วันเด็กแห่งชาติ, วันแม่, วันพ่อ, งานประเพณีลอยกระทง และการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ฯทางเสียงตามสาย

ด้านการจัดทำทะเบียนและการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเด็กส่วนใหญ่จัดทำอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบันมีการนิเทศโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์และนักวิชาการศึกษาระดับ 1 ครั้ง ด้านการพัฒนาคุณภาพของศูนย์มีการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์เป็นประจำทุก ๆ เดือน เพื่อวางแผนพัฒนาและแก้ปัญหาการดำเนินงานของศูนย์ฯ ส่วนด้านวัสดุการศึกษา สื่อการเรียน การสอน และครุภัณฑ์ต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนเพิ่มเติมจากที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล โดยตั้งจ่ายในข้อบัญญัติประจำปีกลยุทธ์ในการพัฒนาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงพูนต้องดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษา เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 53 (6) กำหนดหน้าที่ที่ต้องทำ คือให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา 54 (3) กำหนดหน้าที่ที่อาจทำได้ คือบำรุงและส่งเสริม การทำมาหากินของราษฎร (9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้บุคคลมี สิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยการจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัด การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นรวมทั้งการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะจารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

3. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และ 17 บัญญัติให้เทศบาล องค์การบริหารส่วน ตำบลและการปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรี กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา มีกลยุทธ์ในการพัฒนาดังนี้

3.1 กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2 กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและทั่วถึงเป็นไปตาม

มาตรฐาน

3.3 กลยุทธ์ที่ 3 เน้นการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีทุกช่วงชั้นอย่าง

มีคุณภาพ

3.4 กลยุทธ์ที่ 4 ให้ประชาชนได้มีความรู้ และมีทักษะทางด้านอาชีพหลัก

และอาชีพเสริม

3.5 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษา และสืบทอดศาสนา

ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.6 กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน

และประชาชน

วิสัยทัศน์ (Vision)

แหล่งเรียนรู้ดี นักเรียนมีคุณธรรม ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาบำรุงรักษาศาสนา
วัฒนธรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. จัดเตรียมความพร้อม พัฒนาการให้กับเด็กปฐมวัย
2. จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมและให้บริการชุมชน
4. ให้การทำนุบำรุงศาสนา สืบทอดและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน และนันทนาการ

เป้าหมาย (Goals)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับปฐมวัย (อายุ 3-5 ปี) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อชุมชน
โดยคนในชุมชนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนพัฒนา
การศึกษาโดยนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา

สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน

เนื่องจากบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตยังขาดความรู้ความสามารถ
ขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กการจัดประสบการณ์
ให้กับเด็กไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรแนวประสบการณ์เนื่องจากบุคลากรของศูนย์ฯ
ไม่ได้รับการนิเทศอย่างทั่วถึง ศูนย์ขาดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กขาดงบประมาณ
ในการดำเนินการ และการปฏิบัติงานธุรการของศูนย์ฯ ไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุผลสำคัญที่จะ
ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาตามแนวทางการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก
และอาจทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับปฐมวัย (อายุ 3-5 ปี) ที่จะขยายโอกาสทางการศึกษา
ในระดับก่อนประถมศึกษาไม่บรรลุผลสำเร็จ

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกทักษะในการฟัง
จังหวะ พัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรงฝึกการเคลื่อนไหวขั้นพื้นฐานและเพื่อความสนุกสนาน
เพลิดเพลิน กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 1.1 การฟังและปฏิบัติตามสัญญาณ
- 1.2 การปฏิบัติตามข้อตกลง
- 1.3 การบริหารร่างกายประกอบเพลง
- 1.4 การทำท่าทางตามจินตนาการ

2. กิจกรรมสร้างสรรค์

เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก และประสานสัมพันธ์ระหว่างมือ
กับตา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์รู้จักการแบ่งปันและการรอคอยรู้จักการปรับตัวและทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งทำให้เด็กได้รับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 2.1 การวาดภาพพระบายสี
- 2.2 การพิมพ์ภาพด้วยวัสดุต่าง ๆ
- 2.3 การปั้นดินน้ำมัน
- 2.3 การพับ ฉีก ตัด ปะกระดาษ
- 2.4 การประดิษฐ์ของเล่นจากเศษวัสดุต่าง ๆ

3. กิจกรรมกลางแจ้ง

เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็กทำให้เด็กรู้จักระมัดระวังอันตรายจากการเล่นทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้จักการเล่นและปรับตัวเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้รับความสนุกสนานและผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 3.1 การเล่นเครื่องเล่นสนาม
- 3.2 การเล่นอิสระตามมุมต่าง ๆ
- 3.3 การเล่นเกมกลางแจ้ง

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์

เป็นกิจกรรมที่จะช่วยฝึกทักษะในการฟังและการพูด ส่งเสริมพัฒนาการทางภาษา กล้าแสดงความคิดเห็น ฝึกทักษะในการคิด การสังเกต และการเปรียบเทียบ กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 4.1 การเล่านิทาน
- 4.2 การร้องเพลง
- 4.3 การเรียนรู้จากของจริง เช่น การสังเกต พืช สัตว์ ของใช้ในชีวิตประจำวัน

อาชีพของบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน

5. กิจกรรมเสรี

เป็นกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต สำรวจ และการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลส่งเสริมพัฒนาการทางภาษา รู้จักการแบ่งปัน และการรอคอย กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 5.1 มุมบ้าน
- 5.2 มุมบล็อก
- 5.3 มุมหนังสือ
- 5.4 มุมธรรมชาติหรือมุมวิทยาศาสตร์

6. กิจกรรมเกมการศึกษา

เป็นกิจกรรมการเล่นที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานการศึกษา เพื่อฝึกความพร้อมในการเรียนวิชาต่าง ๆ ในชั้นประถมศึกษาต่อไป โดยมุ่งให้เด็กได้ใช้สติปัญญา สังเกต คิดหาเหตุผลและแก้ปัญหา ตลอดจนเป็นการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กและสานสัมพันธ์

ระหว่างมือกับตา รู้จักแบ่งปันและการรอคอย และยังช่วยฝึกทักษะความพร้อมทางด้านร่างกาย
 เชาวปัญญา อารมณ์ สังคม อีกด้วย กิจกรรมที่จัด ได้แก่

- 6.1 การต่อภาพ
- 6.2 การจับคู่ภาพเหมือน
- 6.3 การเรียงภาพตัดต่อ
- 6.4 การสังเกตภาพเงา
- 6.5 การเรียงจำนวนตัวเลข
- 6.6 การเรียงลำดับเหตุการณ์
- 6.7 การจัดหมวดหมู่

7. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่

7.1 การอ่านหนังสือและการเล่านิทานการเล่านิทานเป็นการสร้างการเรียนรู้

ให้กับเด็ก เป็นการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานสอดแทรกอยู่ หนังสือนิทานจะให้ประสบการณ์
 ที่มีคุณค่าแก่เด็ก ๆ ตามธรรมชาติ และเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้ เป็นนักคิด นักถาม
 นักค้นคว้า เข้าใจเรื่องได้เร็ว ซึ่งจะทำให้เด็กมีความฉลาดทางปัญญา (IQ) และเป็นการสร้าง
 ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ทำให้เด็กอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

7.2 งานศิลปะสำหรับเด็ก ศิลปะช่วยให้เด็กเป็นตัวของตัวเองแทนการ
 เลียนแบบผู้อื่น ช่วยให้เด็กได้แสดงออกซึ่งความต้องการภายในของตนเอง และยังเป็นการ
 พัฒนาการด้านกระบวนการคิด

7.3 ดนตรีและเพลง ดนตรีช่วยส่งเสริมประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของเด็ก ได้แก่
 ด้านมิติสัมพันธ์การแยกความแตกต่างของเสียง ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อย
 และภาพรวม รวมถึงทักษะการเรียงลำดับ และเสียงยังช่วยกระตุ้นพัฒนาการของเด็ก ช่วยทำให้
 อารมณ์สงบ ผ่อนคลายเพิ่มความจำ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และจินตนาการ

7.4 ของเล่นเด็ก เลือกของเล่นที่เหมาะสมกับวัย และพัฒนาการทางร่างกาย
 และจิตใจของเด็ก ของเล่นสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี ได้แก่

- 1) กระดานดำและชอล์กที่ไม่มีฝุ่น
- 2) หุ่นมือ
- 3) สีและสมุดวาดเขียน
- 4) บ้านตุ๊กตาและเฟอร์นิเจอร์
- 5) เชือกกระโดด
- 6) กลองหรือเครื่องดนตรีที่เล่นง่าย ๆ
- 7) หนังสือที่เหมาะสม
- 8) ลูกบอล

2. แนวทางการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอจังหวัด จังหวัดร้อยเอ็ดบริหารจัดการโดยคณะ
 กรรมการบริหารศูนย์ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่บุคคลที่

ได้รับการคัดเลือกจากชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองเด็ก ผู้แทนครู ผู้แทนภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้แทนด้านการศึกษา (คัดเลือกจากบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาที่เกษียณอายุราชการแล้ว) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นายก อบต. รองนายก ปลัดฯ ผู้ดูแลเด็กและพนักงานส่วนตำบล) และอื่นๆตามความเหมาะสม จำนวนศูนย์ละ 15 คน และ การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ 2557

1. มีการปฏิบัติงานตามตารางกิจกรรมประจำวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้

เวลา	กิจกรรม
08.00 – 08.30 น.	รับเด็ก
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.	กิจกรรมสร้างสรรค์และเล่นตามศูนย์การเรียนรู้
10.20 – 10.30 น.	พักดื่มนม
10.30 – 10.45 น.	กิจกรรมเสริมประสบการณ์ / กิจกรรมในวงกลม
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.	พัก (ของว่างป้าย)
14.30 – 14.50 น.	เกมการศึกษา
14.50 – 15.00 น.	เตรียมตัวกลับบ้าน

2. การรับ – ส่ง นักเรียน มีการจัดทำทะเบียนรับ – ส่ง นักเรียน โดยผู้ปกครอง จะต้องมีการลงชื่อ ความเกี่ยวข้องกับนักเรียน และเวลา รับ – ส่ง โดยมีครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยคอยรับและส่งนักเรียน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเรื่องความปลอดภัยของเด็กได้เป็นอย่างดี

3. โครงการออมวันนิตจิตแจ่มใส ดำเนินงานต่อเนื่องมาเป็นเวลา 5 ปี เป็นโครงการที่ปลูกฝังและส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยรักการออม โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเด็กเป็นอย่างดี ลักษณะการดำเนินงาน ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยได้จัดทำบัญชีสมุดออมทรัพย์เมื่อนักเรียนนำเงินมาฝาก ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยจะลงรายรับในสมุดบัญชี และให้นักเรียนนำเงินไปหยอดที่กระปุกออมสิน เมื่อผู้ปกครองมารับนักเรียน ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยจะแจ้งยอดเงินสะสมและนำสมุดบัญชีมาให้ผู้ปกครองรับทราบ

4. ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยมีการจัดทำแผนการสอนตามมาตรฐาน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการประเมินแผนการสอนเป็นผู้ตรวจสอบ

5. มีการจัดทำโครงการวันเด็กแห่งชาติ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยจัดให้มีการแสดงศูนย์ฯ ละ 1 ชุดการแสดง มีการจับสลากของขวัญ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างดี

6. มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุก 3 เดือน

3. ปัญหาและความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 2-25) กล่าวถึง สภาพปัญหาการจัดการศึกษาท้องถิ่นภายใต้การถ่ายโอนภารกิจตามที่รัฐกำหนด ถึงแม้ว่าท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่ต้องดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดแต่การที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาอยู่เดิมไม่ได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อม และสร้างความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบแนวทางที่ถูกต้องชัดเจนในการบริหารจัดการศึกษาแก่ท้องถิ่น จึงเป็นปัญหาต่อการที่ท้องถิ่นจะรับผิดชอบจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนด ได้โดยสมบูรณ์ และมีคุณภาพมาตรฐานตามที่สังคมและประเทศชาติพึงประสงค์ โดยสามารถสรุปประเด็น ปัญหาแต่ระดับการศึกษาได้ คือ

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

1.1 กระทรวงศึกษาธิการ งดรับเด็กในระดับการศึกษาปฐมวัย และกำหนดให้ถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กไปให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 โดยขาดการวางแผนการถ่ายโอนภารกิจ แก่ท้องถิ่นที่ชัดเจนกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้วางแผนร่วมกับกระทรวงมหาดไทยให้ชัดเจนว่าจะถ่ายโอนอะไรบ้างรวมทั้งไม่สร้าง ความรู้ ความเข้าใจแก่ท้องถิ่นให้เข้าใจภารกิจว่าจะบริหารจัดการศึกษาอย่างไร

1.2 การถ่ายโอนกระทรวงศึกษาธิการถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรและงบประมาณทั้งระบบ โดยอ้างว่าศูนย์พัฒนาเด็กเดิมใช้ทรัพยากรของโรงเรียนประถมศึกษาเดิม

1.3 หลักสูตรและการสอน ไม่เป็นระบบที่สอดคล้องกับหลักพัฒนาการตามความเหมาะสมของวัย

1.4 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาพัฒนา สำหรับเด็กระดับการศึกษาปฐมวัย

แนวทางแก้ไข

1. กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดรายละเอียด การถ่ายโอนและสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ท้องถิ่นเกี่ยวกับรายละเอียดการถ่ายโอน และรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กที่ถูกต้อง

2. จัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับแนวทางเตรียมประสบการณ์แก่เด็กให้สอดคล้องกับหลักพัฒนาเด็ก

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับท้องถิ่นถึงแม้จะได้รับการถ่ายโอนมาแล้ว ตามที่รัฐกำหนด โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดรับเด็กในระดับการศึกษาปฐมวัย และกำหนดให้ถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กไปให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 จึงทำให้มีปัญหาเกิดขึ้นคือ กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้วางแผนร่วมกับกระทรวงมหาดไทยให้ชัดเจนว่า จะถ่ายโอนอะไรบ้าง รวมทั้งไม่สร้าง ความรู้ ความเข้าใจแก่ท้องถิ่นให้เข้าใจภารกิจของการบริหารจัดการศึกษาอย่างไร จึงทำให้มีปัญหาในการจัดการศึกษาท้องถิ่น แนวทางแก้ไข คือ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยควรกำหนดรายละเอียดการถ่ายโอน และสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ท้องถิ่นเกี่ยวกับรายละเอียดการถ่ายโอน และรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กที่ถูกต้อง รวมทั้งจัดทำคู่มือครูเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมประสบการณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กษิณีเดช จิวน้อย (2550 : 37) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิชาการ และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็กในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ผู้ปกครองเด็กที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการ และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทองกร จิตรสิงห์ (2550 : 74-83) ได้ศึกษาการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งศึกษาใน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านสถานที่ และด้านการบริหารงานแบบบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่ สำหรับจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนในด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น

คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน และด้านการบริหารงานแบบบูรณาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพปัญหา อุปสรรค ในการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาด้านงบประมาณเพื่อจัดการศึกษา จัดทำสื่อไม่เพียงพอรองลงมาคือปัญหาด้านจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่วนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยพบว่า เห็นควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย และรองลงมา การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นและร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับเด็กปฐมวัย

พินิจ ธงโสภณ (2550 : 73 – 83) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ไปในทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร มีการกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม มีการนิเทศติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาครูในทุกโอกาสอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนยกย่องชมเชยและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สร้างความตระหนักให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมวางแผนการพัฒนา งานของโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลสำเร็จด้วยกันมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยในการบริหารกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการพัฒนาให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมตรวจสอบการบริหารงบประมาณและความคุ้มค่าจากการดำเนินการทุกโครงการและสร้างความตระหนักในการร่วมรับผิดชอบการบริหารงบประมาณให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

ชัชวาล ศิริกุล (2551 : 117 – 118) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) จากแบบสอบถามปลายเปิดและสัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสนอแนะ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ควรเข้าร่วมรับรู้และให้ความเห็นชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา และควรช่วยในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ควรจัดหาวิทยากร ในท้องถิ่นมาช่วยสอนวิชาชีพควรร่วมให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรตามโอกาสสมควร ควรร่วม เสนอความคิดและการวางแผนพัฒนา สถานศึกษา และควรเสียสละเวลาเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์ ควรอบรมความรู้ ทักษะ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มั่นใจ กล้าพูด กล้าเสนอแนะ ควรพาไปศึกษาดูงาน ควรให้คำตอบแทนการเข้าร่วมประชุม โรงเรียน

ขนาดเล็กขาดอุปกรณ์ ควรมีการประสานงานที่ดีและโรงเรียนควรให้ข้อมูลพื้นฐานกับ คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

เพลินพิศ มนตรีบุตร (2551 : 74) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล ตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์ชุมชนและประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านธุรการ การเงินและพัสดุตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของประชาชน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เช่น กำหนดงบประมาณให้เพียงพอแก่การศึกษาระดับปฐมวัย

ศรารุช สังกะเพศ (2551 : 83) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านตัวบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านพัฒนาการของตัวเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย และด้านความร่วมมือของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและชุมชนที่มีต่อกัน ปัญหาอุปสรรคของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะมีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านระบบการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และด้านสุขภาพอนามัยของเด็กเล็ก ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเด็กเล็ก ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปคือ ควรมีการศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนเชิงเปรียบเทียบระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของรัฐและเอกชน

ธมนวรรณ ผลินยศ (2553 : 61) ได้ศึกษาการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผักแว่น อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผักแว่น โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพตำแหน่งต่างกัน เห็นว่าการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผักแว่น โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันบุคลากรที่มีอายุต่างกัน เห็นว่า มีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน

สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลฝักแว่น โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่า มีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝักแว่น จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการและด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่า มีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝักแว่น โดยรวมและรายด้าน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดมลักษณ์ คำลือ (2553 : 55 – 58) ได้ศึกษา ทรรศนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีทรรศนะต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับเห็นด้วยมาก อันดับแรก คือด้านบริหารวิชาการ รองลงมาคือด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

พัฒนพงษ์ นาสมใจ (2555 : 103 – 104) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมในการศึกษาและทำความเข้าใจในความเข้าใจในความมุ่งหมายหลักการของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ควรมีการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริการทั่วไปของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ

รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาให้สถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณสุข
แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการตาม
ความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณีและปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจาก
หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา

สมทรัพย์ สุทธิ (2555 : 102-106) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและราย
ด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และ
ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พบว่า ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อ
เตรียมความพร้อมในการสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
สภาพที่เป็นจริง ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ควรเปิดโอกาสให้
ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม
พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ควรมีการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการที่
ครบถ้วนของเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ด้านการบูรณาการการเรียนรู้
ควรส่งเสริมให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย
และมีการจัดฝึกอบรม ความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมของบุคลากรของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ ของเด็กควรให้มีการกำหนดเกณฑ์
การประเมินผลการจัดประสบการณ์อย่างชัดเจน และมีการแจ้งผลการประเมินการจัด
ประสบการณ์ให้ผู้ดูแลเด็กทราบ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับครอบครัวเด็ก ควรให้
ครอบครัวของเด็กเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นประจำ

โสธรา จิตรฉาย (2555 : 89) ได้ศึกษาการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการ
แก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมา คือ
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านวิชาการและ
กิจกรรมตามหลักสูตร 2. ปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปโดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมการ

สนับสนุนจากทุกภาคส่วน 3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปรโดยภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และควรมีการนิเทศติดตามการสอนครู ผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะเอื้อต่อการพัฒนางาน พัฒนาเด็ก ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

ปรีชาภรณ์ ศรีโยวงค์ (2557 : 133-137) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

2. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการประชุมบุคคลต่าง ๆ เพื่อแต่งตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านของการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมการจัดหาสื่อวัสดุที่จำเป็น ส่งเสริมงานด้านการประเมินสภาพเด็ก วางแผนงานป้องกันความปลอดภัย ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อให้บุคคลได้เข้ามาร่วมรับรู้ เข้ามาร่วมติดตามนิเทศ และตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวอาจสรุปได้ว่ามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ชุมชนอยู่ในฐานะผู้ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แมธธี และคนอื่น ๆ (Mathie and others. 1997 : 79 – 85) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา ผลปรากฏว่า การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ขั้นพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การประเมินจากการมีส่วนร่วมและการศึกษารายกรณีซึ่งชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมจะมีการแสดงออกมาเมื่อมีการ

ประเมิน บางครั้งจะแสดงออกน้อยกว่าความต้องการอันแท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษามีหลายหลากในการประเมินที่แตกต่างกันออกไป ข้อจำกัดที่หลากหลายจะไม่มีผลกระทบต่อหลักประชาธิปไตยแต่อย่างใด

ไรต์เออร์ (Rideout. 1997 : 3348-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ในนิวยอร์กแลนด์ และลาบราดอร์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาเข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น ส่วนมากดำเนินการ โดยตั้งสภาโรงเรียน (School Council) การจัดทำข้อมูลใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียน ครู อาจารย์ ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ในด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร สภาโรงเรียนและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครูอาจารย์มีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและมีขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุดทั้งผู้ปกครองและครู-อาจารย์ มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา และต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานดังกล่าวไม่ต้องการให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างรุนแรง แต่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแนวดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรง มีอำนาจในการบริหารจัดการบุคลากรโดยตรง ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นได้

วิลคอกซ์ และรูทเซล (Wilcox and Reutzel. 1997 : 51 - 344) ได้ศึกษาผลกระทบต่อภาระงานในการมีส่วนร่วมและผลที่จะเกิดต่อการศึกษาระดับกลาง พบว่า การวางแผนร่วมกันของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ในการทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนร่วมกัน การจัดกิจกรรมกลุ่ม การมีส่วนร่วมของนักเรียน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของนักเรียน ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น จากการศึกษาที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลกระทบของกิจกรรมต่าง ๆ นักเรียนเหล่านี้มักจะเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการมีส่วนร่วมและผลที่แสดงออกมา นักเรียนเหล่านี้จะมีการเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ และจะทำให้นักเรียนกลุ่มอื่น ๆ ทำงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

แฮร์ริส (Harris. 1998 : 1437 - A) ได้ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในเมืองนามิเบียกับชุมชน โดยมีกรอบความคิดว่า “ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีส่วนส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน “ผลการศึกษาพบว่า ก่อนที่นามิเบียจะทำความตกลงร่วมมือกับประเทศในทวีปยุโรปชุมชนจะเป็นองค์กรที่มีบทบาท โดยตรงในการจัดการศึกษาโดยฝึกรวมเยาวชนทำงานร่วมมือกับทางโรงเรียน ภายหลังจากการนำระบบการจัดการศึกษาจากยุโรปมาใช้ราวต้นศตวรรษที่ 18 ทำให้ชุมชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาลดลง แต่มีบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถทางด้านวิชาชีพการเรียนการสอนเข้ามามีบทบาทหน้าที่แทนการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกฝ่าย

เดอลาเนย์ (DeLaney. 2000 : 2349 - A) ได้ศึกษาความร่วมมือของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น ภายใต้ระบบของโรงเรียนแห่งรัฐโดยเน้นการศึกษาที่ชนะของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการมีบทบาทในฐานะตัวแทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน ที่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนความพึงพอใจและไม่พอใจต่อช่องทางในการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของการวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทในการตัดสินใจของผู้ปกครองกับการมีวิสัยทัศน์ของนักศึกษามีผลทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มทั้งสองได้ ช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองที่เหมาะสมจะต้องเกี่ยวข้องกับเด็กหรือ สถานการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดการโต้แย้งระหว่างกันได้ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องจะเพิ่มให้ผู้ปกครองมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและลดการเพิกเฉยลงได้ การไม่ส่งเสริมให้มีการร่วมมืออย่างใกล้ชิดและเปิดเผยจะนำไปสู่การโต้แย้งและประท้วงเกิดขึ้นได้ และเสียงเรียกร้องนักธุรกิจมืออาชีพ มีบทบาทมากกว่าเสียงเรียกร้องจากบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ ในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เฮอร์แมน (Herrmann. 2002 : 2111 - A) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนใหม่แห่งหนึ่ง โดยการสัมภาษณ์นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะอาจารย์ ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม เกี่ยวกับการมีประสบการณ์ ที่เป็นลักษณะชุมชนการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย ที่มีบทบาทในการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีการปฏิสัมพันธ์และเข้าไปมีส่วนร่วม นวัตกรรมชุมชน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การมีพลังและอิทธิพลเชิงพลวัตที่สรุปขึ้นภายในชุมชนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเป็นเรื่องน่ารู้และเป็นไปได้ ความพยายามในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการวินิจฉัยความเชื่อ-ค่านิยม ที่ทุกคนร่วมกันและการปฏิบัติต่าง ๆ ของสมาชิกในชุมชนอาจทำให้ข้อขัดแย้งในเรื่องขอบเขตและการกีดกันลดหายไป

เบลล์ (Bell. 2005 : 201A) ได้ศึกษาความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐหลุยเซียนาและเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของกรรมการโรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากรรมการโรงเรียนมีระดับความคาดหวังในรายด้านบริหารงานบุคลากรในระดับมากที่สุด ส่วนงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อโรงเรียน สรุปได้ว่าชุมชนมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน แต่มีอุปสรรคคือโรงเรียนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย หากโรงเรียนให้โอกาส ให้ความสำคัญกับชุมชน ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่และหาแนวทางที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนต่อไป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สรุปได้ว่า คณะกรรมการการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนมากมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของคณะกรรมการบริหารยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากคณะกรรมการไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับมีภารกิจด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการดำเนินการจัดการศึกษารวมกันนั้นปัญหาอุปสรรค คือ การสื่อสารระหว่างกันเกิดความผิดพลาดได้ กรรมการจากท้องถิ่นบางแห่งยังไม่สนับสนุน โรงเรียนเท่าที่ควร กรรมการมีความรู้ด้านระบบการบริหารน้อยการมองไม่เห็นในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และคณะกรรมการมีความเชื่อมั่นในกรณีมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ หลักสูตร และการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับน้อย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY