

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อบรรยากาศในสถานรับเลี้ยงเด็ก เอกชนของจังหวัดในเขตตรวจราชการ 5 นั้นมีนักวิชาการและงานวิจัยได้ศึกษาไว้หลายท่าน การศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เด็กมีพัฒนาการที่สมวัยและมีความสุข ทำให้ผู้ปกครองยอมรับได้ อันจะเป็นคำตอบที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปปัจจัยที่แสดงออกและส่งผลกระทบต่อการทำงาน จูงใจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติงานตอบสนององค์การได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก
  - 1.1 ความหมายของสถานรับเลี้ยงเด็ก
  - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
  - 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 2.3 บรรยากาศสถานศึกษาปฐมวัย
  - 2.4 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา
  - 2.5 องค์ประกอบสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน
  - 3.1 การเติบโตทางการศึกษาและสังคม
  - 3.2 การยอมรับ
  - 3.3 ความไว้วางใจ
  - 3.4 ขวัญและกำลังใจ
  - 3.5 ความสามัคคี
  - 3.6 โอกาสในการแสดงความคิดเห็น
  - 3.7 การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก
  - 3.8 ความรู้สึกเอาใจใส่
4. ลักษณะ และความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
5. มาตรฐานสถานรับเลี้ยงเด็ก
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก

### 1. ความหมายของสถานรับเลี้ยงเด็ก

กุลยา ดันดิผลาชีวะ (2544, หน้า 26-27) กล่าวว่า ตามความหมายในพระราชบัญญัติ สถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้จัดให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นสถานศึกษา (มาตรา 4) นั่นคือ ทำหน้าที่เป็นแหล่งให้ความรู้และสร้างการเรียนรู้ ดังนั้นไม่ว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะเป็นศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์บริการช่วยเหลือระบบเริ่มแรกของเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ตาม มาตรา 18 (1) ต่างทำหน้าที่อย่างเดียวกัน กล่าวคือ มิได้ทำหน้าที่เฉพาะเป็นสถานดูแลเด็กเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นสถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยไปพร้อมกัน

เยาวพา เตชะคุปต์ (2544, หน้า 14) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญมาก สถานศึกษาของเด็กในวัยนี้มีชื่อเรียกต่างกันไปเช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์โภชนาการ สถานรับเลี้ยงเด็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนที่มีการรับเด็กเล็ก ๆ ฯลฯ ไม่ว่าจะชื่ออะไรก็ตาม จุดมุ่งหมายหลักนั่นคือ การเตรียมเด็กให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ทุก ๆ ด้าน และพร้อมจะเติบโตให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 3 -10) กล่าวว่า "สถานรับเลี้ยงเด็ก" หรือ "สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย" หรือ "สถานศึกษาระดับปฐมวัย" หรือ "สถานศึกษาก่อนวัยเรียน" หมายถึงสถานที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออบรมเลี้ยงดูและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กที่อยู่ในวัยก่อนเรียน เพื่อช่วยพัฒนาเด็กให้เจริญงอกงามทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อฝึกให้เด็กมีระเบียบวินัย เพื่อปลูกฝังนิสัยอันดีงาม ฝึกให้เด็กช่วยเหลือตัวเอง ฝึกให้เด็กรู้จักรักษาความสะอาดมีสุขนิสัยที่ดี ส่งเสริมให้เด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือพ่อแม่ ผู้ปกครองที่ไม่สามารถเลี้ยงดูเด็กและลูกของตนเอง เนื่องจากเหตุผลต่างๆ เพื่อให้เด็กได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสม ทั้งด้านสาธารณสุข โภชนาการและการศึกษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเล่นกับเครื่องเล่นต่างๆ ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างสมวัย จัดบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมกับวัยเพื่อให้เด็กที่อยู่ในสถานรับเลี้ยงเด็กได้อยู่อย่างมีความสุข มีบุคลิกที่ดี มีพัฒนาการที่ดีเพื่อให้เด็กเติบโตมีความพร้อมที่จะรับการศึกษาในระดับต่อไป สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างดีมีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 15-21) สรุปไว้ว่า ผลจากการศึกษาของนักการศึกษา และนักจิตวิทยาเห็นพ้องต้องกันว่า บุคคลสามารถพัฒนาได้ตั้งแต่วัยเด็กโดยเฉพาะในระดับปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องมาจากเด็กสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านจิตใจ ทางด้านสังคม และทางด้านสติปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของบุคคลในอนาคต การเรียนรู้ของเด็กนั้นต้องอาศัยผู้รู้ในการจัดบรรยากาศและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของเด็ก ในปัจจุบันได้มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ

ต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยหรือบางแห่งอาจเรียกต่าง ๆ กัน เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก เนอสเซอร์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือบ้านเด็กเล็ก เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านให้แก่เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่ที่ไม่สามารถเลี้ยงลูกได้ด้วยตนเอง เนื่องจาก เศรษฐกิจ สภาพสังคมที่ต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรงและเหตุผลต่างๆ เพื่อฝึกให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ส่งเสริมให้เด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักรักษาความสะอาดมีสุขนิสัยที่ดี พัฒนาบุคลิกภาพที่พึงามตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อจะได้เติบโตเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสุข ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นที่นิยมกันมาก และผู้บริหารสถานรับเลี้ยงเด็กได้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศในสถานรับเลี้ยงเด็ก เนื่องมาจากผลการศึกษาของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาพบว่า ความเจริญงอกงามและการพัฒนาทุกๆ ด้านของเด็กในระดับปฐมวัยเกิดขึ้นได้จากจัดบรรยากาศที่เหมาะสม

กรมพัฒนาชุมชน (2551, หน้า 7) กล่าวว่า สถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งมีชื่อเรียกค่อนข้างหลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนอสเซอร์ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือบ้านเด็กเล็กเกิดขึ้นตามพัฒนาการของสังคม โดยเฉพาะสังคมเมืองซึ่งเป็นสังคมที่ผู้คนจะต้องประกอบอาชีพ ให้มีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพที่มีค่าครองชีพสูง แตกต่างจากสังคมชนบทอันเป็นสังคมเกษตรดั้งเดิม ที่ความเดือดร้อนในด้านรายได้มีน้อยกว่า เนื่องจากมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริโภคที่สามารถเพาะปลูกได้เอง โดยไม่ต้องพึ่งพาสลาด ดังนั้นผู้คนในเมืองซึ่งมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ให้พอต่อการครองชีพทั้งพ่อและแม่ทำให้ไม่มีเวลาเลี้ยงดูลูก สถานรับเลี้ยงเด็กจึงเริ่มเข้ามามีบทบาทในการรับเลี้ยงดูเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ ปัจจุบันทั้งสังคมเมืองและสังคมชนบท ต่างประสบปัญหาเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน ทำให้สถานรับเลี้ยงเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานบริการที่สำคัญในสังคม

มอริสัน (Morrison, 2003, p. 7) กล่าวว่า สถานรับเลี้ยงเด็กหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยคือ สถานศึกษาที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยใน 2 ประการ คือ ประการแรก ทำหน้าที่ด้านการดูแลได้แก่การดูแลให้ความปลอดภัยและการเลี้ยงดูแก่เด็กตามวัย ประการที่ 2 จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางด้านสังคม ทางด้านปัญญาและพัฒนาทุกด้านของเด็กด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์

เดวิด, เค (Davis, K, 2007, december 20) ได้กล่าวว่าสถานรับเลี้ยงเด็กคือองค์การเป็นที่ๆ เด็กสามารถที่จะถ่ายทอดและสื่อสารกับเด็กคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดีเหมือนผู้ใหญ่ เด็กสามารถใช้เครื่องเล่นที่เป็นวัสดุและเครื่องมือสื่อสารได้ เป็นผลมาจากการที่เด็กมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อการเรียนรู้ในสถานรับเลี้ยงเด็ก ทำให้เด็กมีความมั่นใจสูง ในขณะที่เดียวกันผู้ปกครองของเด็กได้ประโยชน์จากการเรียนรู้และการพัฒนาไปพร้อมกับเด็ก เพื่อประสิทธิภาพและความสุขในชีวิตครอบครัว

จากความหมายสถานรับเลี้ยงเด็กของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นที่ที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเหมาะสมแก่การเจริญเติบโต เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ

เป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ เป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นช่วงวัยของการวางรากฐานเตรียมตัวเพื่อชีวิต เป็นระยะที่เกิดการเรียนรู้มากที่สุดและพบสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองของเด็กได้ดีที่สุด วิธีที่จะสามารถทำได้ง่ายและทำได้อย่างกว้างขวางคือการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูเด็กเล็กของ พ่อ แม่ และผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้ารับการเลี้ยงดูในสถานรับเลี้ยงเด็กให้เจริญเติบโตและอยู่ร่วมกันในสถานรับเลี้ยงเด็กอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีความพร้อมและพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เด็กเมื่อได้อยู่ในบรรยากาศที่ดีได้รับการส่งเสริมในสิ่งแวดล้อมและพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย เด็กจะมีความสุข มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามวัยและพร้อมที่จะได้รับการศึกษาในระดับต่อไป

เยาเวา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 16-23) กล่าวว่า นักปรัชญาการศึกษาชาวเยอรมัน เฟดเดอริก โฟรเบล (Friedrich Frobel) ได้จัดตั้งโรงเรียนอนุบาลแห่งหนึ่งชื่อ Thuringian ในเมือง Blackenburg ประเทศเยอรมันนี้ โดยอาศัยพื้นฐานทางความคิดของ โจฮัน เปสตาลอสซี (Johann Pestalozzi) นักการศึกษาชาวสวิสที่เชื่อว่าเด็กทุกคนมีความสามารถและมีความแตกต่างกันส่วนบุคคลในเรื่องความสนใจและความต้องการและความสามารถในการเรียนรู้ โฟรเบล (Frobel) เรียกโรงเรียนว่า "Kindergarden" ซึ่งแปลว่า "สวนเด็ก" โดยพยายามจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เด็กรู้สึกเหมือนไม่ใช่โรงเรียน เน้นกิจกรรมของเด็ก เพราะเชื่อว่าเด็กทุกคนมีความสามารถอยู่ภายในและจะแสดงออกได้ถ้าได้รับการสนับสนุน และพบว่าเด็กสามารถเรียนได้ดีในสังคมที่มีความสุขนอกห้องเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็กโดยอาศัยวิธีการให้เด็กได้เคลื่อนไหวและการเข้าสังคมกับเด็กอื่นเป็นแนวทาง เด็กควรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้รับความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมสัมพันธ์ทางสังคม การเล่นเป็นหัวใจสำคัญของกิจกรรมสำหรับเด็ก โรงเรียนอนุบาลซึ่งเป็นสังคมของเด็กควรมีส่วนช่วยไม่让孩子ถูกจำกัดอยู่กับประเพณีหรือระเบียบต่างๆ จนเกินไป การเริ่มต้นของโฟรเบล ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาปฐมวัยอย่างแท้จริง ดร.มาเรีย มอนเตสซอรี (Dr. Maria Montessori) นักมานุษยวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโรม ประเทศอิตาลี ได้คิดหาวิธีการสอนแบบเอกัตบุคคล (individualized instruction) คือการคำนึงถึงพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ เนื่องจากเด็กมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล การศึกษาควรจะเป็นการศึกษาสำหรับเด็กแต่ละคน เด็กไม่ใช่ผู้ใหญ่ตัวเล็ก เด็กจึงควรจะได้รับ การดูแลเอาใจใส่สภาพชีวิตแตกต่างไปจากผู้ใหญ่ โดยมุ่งส่งเสริมให้เด็กพัฒนาความสามารถและความสนใจของเด็กอย่างเต็มที่ โดยครูต้องจัดโปรแกรมการศึกษาให้เด็กโดยใช้วัสดุการสอน และเน้นถึงความสำคัญของ "การศึกษาโดยใช้ประสาทสัมผัส" (sensory education)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 12) กล่าวว่าแต่โบราณกาล บ้านหรือครอบครัวจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการศึกษารุ่นของลูกหลาน ทำคนให้เป็นคน ก่อนที่ วัตถุประสงค์จะให้ความเมตตาการุณธรรม กล่อมเกล้าให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไปอีก ต่อมาหลัง การเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้กลายเป็นอย่างตะวันตก เป็นแบบแผนในระบบโรงเรียนพร้อมๆ กับ การพัฒนาสังคม

หลักสำคัญคือเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง พ่อ แม่ กับ เด็ก ผู้เลี้ยงดูเด็ก หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก และให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้ เด็กมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองตามลำดับขั้นของการพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นข้อได้ดังนี้

2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท  
2.2 จัดการศึกษา อบรม และเลี้ยงดูโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล  
2.3 พัฒนาการโดยคำนึงถึงระบบองค์รวม  
2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและ มีความสุข

2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก เบญจมาศ แสงมะลิ (2545, หน้า 2-10) สรุปจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นว่าสามารถ นำมาสู่การจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

- 1) สร้างหลักสูตรที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็กโดย มุ่งเน้นพัฒนาการทุกๆ ด้าน
- 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งควรจะเป็นสภาพแวดล้อม ธรรมชาติ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
- 3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก โดยผู้ดูแลเด็กจะเป็น ผู้อำนวยความสะดวกแทนการบอกหรือสั่งให้ทำ
- 4) บูรณาการ การเรียนรู้ให้เด็กสามารถนำแนวคิด 1 แนวคิด ไปสู่การเรียนรู้ได้ หลายกิจกรรม
- 5) ประเมินพัฒนาการ การเรียนรู้ของเด็กให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่วางไว้ โดยใช้การสังเกตและวิชาการอื่นๆ ตามหลักวิชาการ
- 6) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ดูแลเด็กและครอบครัวของเด็ก เพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 15-17) ได้สรุปว่า ฮาวิกฮอร์สต์ (Havighurst, R.J.) กล่าวว่า บุคคลแต่ละวัยจะพัฒนาไปตามขั้นจากวัยเด็กจนถึงวัยชรา ซึ่งเรียกว่า งานตาม ขั้นพัฒนาการ (developmental tasks) หมายถึงงานที่บุคคลแต่ละวัยสามารถเรียนรู้ได้ตามปกติ

ธรรมดา เมื่อได้รับการส่งเสริมในบรรยากาศที่เหมาะสมถ้าเด็กรู้จักปรับตัวและประสบความสำเร็จในงานพัฒนาการตั้งแต่ปฐมวัย เด็กก็จะมีความสุขและนำไปสู่การพัฒนาการขั้นสูงในวัยต่อไป และในทางตรงกันข้ามถ้าเด็กประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย เด็กย่อมจะประสบปัญหาในการเรียนรู้ในระยะต่อมาด้วย ดังนั้นถ้าเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการ ย่อมเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตเป็นคนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ สำหรับสังคมไทย คณะกรรมการพัฒนาการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็กแต่งตั้งโดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (นายอานันท์ ปันยารชุน) เพื่อทำการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะและอบรมเลี้ยงดูเด็กไทย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 12 ปี

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547ข, หน้า 17) การเริ่มชีวิตของเด็กปฐมวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 3 ขวบ เป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของชีวิต โดยเฉพาะ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางสมองซึ่งเจริญเติบโตมากกว่าส่วนอื่นของร่างกาย จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาในช่วงปฐมวัยโดยมีแนวคิดสำคัญ 4 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งแนวคิดทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกระบวนการพัฒนาเด็กที่ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2549, หน้า 15 -16) การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กก่อนประถมศึกษา ดังนั้นนักการศึกษา บิดามารดา ผู้ปกครองและประชาชนโดยทั่วไปจะเรียกการศึกษาระดับนี้หลายชื่อ เช่น การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาระดับอนุบาล การศึกษาระดับชั้นเด็กเล็ก เป็นต้น แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 15 โดยเริ่มจากแนวคิดของจอห์น อมอส โคมินิอุส (John amos comenius) จัง จาก รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) และโจฮานน์ ไฮน์ริช เปสตาลอซซี (Johann Heinrich Pestalozzi) การจัดการศึกษาปฐมวัยเริ่มขึ้นแห่งแรกที่ประเทศเยอรมันนีโดยเฟรดริค วิลเฮม เฟรอบเอล (Friedrich Wilhelm Froebel) ต่อมาได้แพร่หลายไปยังประเทศต่างๆ ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา และหลังจากนั้นได้แพร่หลายไปยังทั่วโลก และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

จากแนวคิดเรื่องการศึกษาปฐมวัยของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า การศึกษาของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ เป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นช่วงวัยของการวาง รากฐานของการเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์เป็นช่วงระยะที่เกิดการเรียนรู้มากที่สุด เป็นช่วงวัยที่ต้องมีการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญแตกต่างจากระดับอื่นๆ เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่ต้องให้การศึกษาอบรม เลี้ยงดูอย่างใกล้ชิดและถูกวิธี เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้านของเด็กที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในอนาคต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในปัจจุบันความต้องการในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ทั้งนี้เพราะภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพสังคม ซึ่งพ่อ แม่ และผู้ปกครองจะต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่ม

รายได้และใช้จ่ายในชีวิตประจำวันจึงเป็นเหตุให้พ่อ แม่และผู้ปกครอง ต้องส่งลูกเข้าเรียนในสถานรับเลี้ยงเด็กเร็วขึ้นกว่าเดิม การจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ไขปัญหาลังคม เป็นการแบ่งเบาภาระของพ่อ แม่ ในการเลี้ยงดูเด็ก และยังมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและมีความสุข เด็กจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ได้อย่างถูกต้องอย่างสมวัยอีกด้วย

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

#### 1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2535, หน้า 252) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "บรรยากาศหมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว เช่น บรรยากาศในที่ประชุม หรือบรรยากาศรอบๆ บ้าน" ตามความหมายที่จาร์ส นองมาก (2540, หน้า 1) ได้ให้ไว้ บรรยากาศหมายถึง สิ่งที่ปรากฏขึ้นจากมาตรฐานความเชื่อ ค่านิยมที่สะท้อนให้เห็นเหตุการณ์หรือการกระทำในช่วงใดช่วงหนึ่งภายในองค์การ แต่ละสถานการณ์จะมีรูปแบบแนวปฏิบัติและเงื่อนไขการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ

สถานรับเลี้ยงเด็กคือองค์การ บรรยากาศองค์การนับว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในสถานรับเลี้ยงเด็ก เพราะจะสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและความพร้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์การ ไปสู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ (organizational climate) ไว้ดังนี้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

เทพพนม เมืองแมน, และสว่าง สุวรรณ (2540, หน้า 280) ได้กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วเกิดผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานในองค์การ ซึ่งตัวแปรต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อที่ต่างกันออกไปตามลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า10) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 10) กล่าวว่า เดสเลอร์ ( Dessler ) ได้ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่

และเป็นความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง องค์กร การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น การยอมรับและการให้ความนับถือ

จันทร์พา ทัดภูธร (2543, หน้า 32-34) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรคือ อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรในด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคมและด้านสภาพการทำงาน ตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 145) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งอาจหมายถึง ฝ่ายหนึ่งๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน อาคารสถานที่ของโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียนเป็นต้น

เฉลิมชัย หาญกล้า (2545, หน้า 37) ได้กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรของลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ด้วยการรับรู้ของบุคคล ซึ่งอาศัยและทำงานในสภาพแวดล้อมนั้น แสดงให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อบุคคลเหล่านั้น

อารยา เจริญกุล (2545, หน้า 6-9) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีไม่ได้หมายถึงเฉพาะสภาพสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด มีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวก ทันสมัยให้กับพนักงานอย่างครบครันเท่านั้น แต่หมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนรวมถึงบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรมีความเต็มใจร่วมมือกันมาทำงานร่วมกันและตั้งใจทำงานของตนให้ดีเพื่อให้บรรลุภารกิจส่วนรวมแล้ว ยอมส่งผลให้คุณภาพงานออกมาดี การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วยังจะส่งผลถึงภาพลักษณ์และความแข็งแกร่งขององค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer, 1990, p. 57) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึงลักษณะเฉพาะหรือสภาพการณ์ต่างๆ ไปขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสังคม

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 189) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและการทำงานในโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบคือรูปแบบขององค์กร บุคลิกภาพของสมาชิกในองค์กรและความเป็นผู้นำที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร ทำให้คุณลักษณะภายในของโรงเรียนหนึ่งแตกต่างกับอีกโรงเรียนหนึ่ง

เดวิส (Davis, 2007, december 20) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการทำงานของคนในองค์กร อาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมของส่วนงานหลักส่วนหนึ่งขององค์กรที่เปรียบเสมือนกิ่งก้านของต้นไม้ หรือทั้งองค์กรที่ไม่สามารถสัมผัสได้เหมือนอากาศที่ห้อมล้อมอยู่ในห้องและมีผลต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ในทางกลับกันบรรยากาศขององค์กรเป็นผลมาจากทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏขึ้นในองค์กร นั่นคือความคิดรวบยอดของระบบ

จากข้อความข้างต้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ซึ่งสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่สมาชิกหรือบุคลากรในองค์การรับรู้ได้ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีผลต่อการทำงานในองค์การทุกระดับ สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งสภาพการณ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งสภาพการรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การสามารถก่อให้เกิดความคิดและความรู้สึกในด้านที่ดีและไม่ดี

ในส่วนของบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กนั้น สถานรับเลี้ยงเด็กคือองค์การและสถานศึกษาของเด็กเล็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ บรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กแต่ละแห่งจึงมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันตามสภาพของโครงสร้าง การบริหารจัดการ พฤติกรรมและความสัมพันธ์ของสมาชิกตลอดจนลักษณะงาน การรับรู้ จึงเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างสถานรับเลี้ยงเด็กแห่งหนึ่งกับอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งบุคลากรและสมาชิกจะต้องรับรู้ถึงบรรยากาศสถานรับเลี้ยงที่มีความแตกต่างกันนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาบรรยากาศเพื่อเป็นข้อมูลดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานรับเลี้ยงเด็ก การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์การ มีความสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานยอมรับซึ่งกันและกัน และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ยินดีส่งเด็กเข้าเรียนในสถานรับเลี้ยงเด็ก และเด็กทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันในสถานรับเลี้ยงเด็กได้อย่างมีความสุข

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้ศึกษาจากคำาและเอกสารที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 แนวความคิดของลิทวินและสตริงเจอร์

พัชรมน ศรีเพชร (2538, หน้า 35-46) กล่าวถึงแนวความคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer) ได้กำหนดแบบบรรยากาศองค์การไว้ 3 แบบ ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การที่วัดจากความรู้สึกของบุคคลภายในองค์การที่มีต่อคุณลักษณะต่างๆ ในองค์การโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 บรรยากาศแบบใช้อำนาจ (power climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่บุคคลในองค์การมีอิทธิพลและต้องการควบคุมบุคคลอื่นๆ โดยพยายามหาแนวทาง วิธีการเพื่อสร้างอิทธิพลด้วยการใช้คำพูด ให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น หรือชักชวนบุคคลอื่นเพื่อเอาชนะ ดังนั้นจึงเป็นบรรยากาศที่บุคคลในองค์การพยายามสร้างตนเองเป็นผู้นำกลุ่มต่างๆ และเป็นบรรยากาศที่บุคคลในองค์การไม่เห็นถึงความสำคัญในด้านความอบอุ่น หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่บุคคลภายในองค์การควรจะได้รับ อาจกล่าวได้ว่าเป็นบรรยากาศองค์การที่มีแนวโน้มจะกลายเป็นบรรยากาศองค์การแบบเผด็จการมาก บรรยากาศเช่นนี้เหมาะกับองค์การที่มีลำดับสายการบังคับบัญชา เช่น องค์การทหาร บรรยากาศองค์การแบบใช้อำนาจเกิดขึ้นได้จาก (1) การเน้นโครงสร้างในรูปของกฎระเบียบและกระบวนการขั้นตอนต่างๆ (2) การให้บุคคลมีความรับผิดชอบ

มีอำนาจและฐานะตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (3) ส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง หรือ ขจัดความขัดแย้งและความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

2.1.2 บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ (affiliation climate) เป็นบรรยากาศ องค์การที่บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกอบอุ่น มีความรัก ผูกสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มีการให้ คำปรึกษาหารือหรือช่วยบุคคลอื่นๆ ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพและมีการจัดตั้งสหภาพ หรือกลุ่มต่างๆ บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์สามารถสร้างได้จาก (1) การเสริมสร้างความอบอุ่น และใกล้ชิด (2) การส่งเสริมและสนับสนุนบุคคล (3) บุคคลในองค์การมีอิสรภาพและลดโครงสร้าง หรืออุปสรรคน้อยลง (4) การกระทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มหรือองค์การ

2.1.3 บรรยากาศแบบสัมฤทธิ์ผล (achievement climate) เป็นบรรยากาศ องค์การที่บุคคลในองค์การคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีอาชีพที่ก้าวหน้าแม้ว่าบุคคลใน บรรยากาศแบบนี้จะมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จก็ตาม บรรยากาศแบบสัมฤทธิ์ผล นั้นนอกจากจะทำให้ลดระดับโครงสร้าง และอุปสรรคในการทำงาน เช่น กฎ ระเบียบ กระบวนการ และขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารลง ยังมีการกำหนดและตั้งเป้าหมายที่แน่นอน ตลอดจนมีความ เสี่ยงในการปฏิบัติงานสูงอีกด้วย จึงทำให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือองค์การที่ต้องการให้บุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศซึ่งเหมาะสมกับองค์การที่กำลังเจริญเติบโตหรืออยู่ใน สภาพการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง บรรยากาศแบบสัมฤทธิ์ผลสามารถสร้างได้จาก (1) การเน้นถึง ความรับผิดชอบ (2) การมีความเสี่ยงและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติ (3) ให้มีการยอมรับและ ให้รางวัลแก่ผลงานดีเด่น (4) สร้างความประทับใจแก่บุคคลว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

## 2.2 แนวความคิดของเลวิน

ลูทวิช ประสพศิลป์ (2540, หน้า 10) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของเลวิน (Lewin) ดังนี้เลวิน (Lewin) เป็นบุคคลแรก que การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยพยายามเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน และเสนอรูปแบบของ ความสัมพันธ์ไว้ว่า

พฤติกรรมของบุคคล (behavior:B) เป็นหน้าที่ (function:f) เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะ ของบุคคล (personality : P) และสิ่งแวดล้อม (environment : E) หรือเขียนในรูปสัญลักษณ์ คือ  $B = f(P,E)$

อธิบายได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การ (B) จะเกิดจาก องค์ประกอบสองส่วนคือ บุคลิกลักษณะของบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือ องค์การ (E) ดังเช่นบุคคลย่อมต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเองสถานรับเลี้ยงเด็ก เอกชนย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การ

## 2.3 แนวความคิดของฮอย และมิสเกล

แนวความคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1982, p. 144) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะภายในที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างจากโรงเรียน

อื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนนั้น และกล่าวถึงคุณสมบัติเบื้องต้นของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

2.3.1 บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับองค์การขนาดใหญ่ บรรยากาศองค์การกำหนดคุณสมบัติทั้งองค์การพร้อมหน่วยรองขนาดใหญ่

2.3.2 บรรยากาศองค์การอธิบายถึงหน่วยขององค์การมากกว่าประเมินหรือชี้ปฏิบัติการทางอารมณ์ต่อองค์การ

2.3.3 บรรยากาศองค์การเกิดจากการปฏิบัติประจำวันขององค์การที่สำคัญต่อองค์การและสมาชิก

2.3.4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิก

จากแนวคิดบรรยากาศองค์การตั้งที่นักวิชาการ ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงลักษณะเฉพาะขององค์การพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ รวมถึงลักษณะของงานในแต่ละแห่งแตกต่างกันออกไปตามลักษณะโครงสร้างองค์การ วิธีการบริหารสถานที่ บุคลากร บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสังคม เป็นสภาพการณ์ที่ไม่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนของความรู้สึก สามารถก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีได้ การรับรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์การ การยอมรับซึ่งกันและกัน สมาชิกในองค์การมีขวัญกำลังใจที่ดีและไม่ดีได้ การบริหารงานของผู้บริหารมีผลต่อบรรยากาศขององค์การ ทำให้บรรยากาศองค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกแห่งหนึ่ง

สถานรับเลี้ยงเด็กคือองค์การ เนื่องจากในชีวิตคนต้องเกี่ยวข้องกับองค์การตลอดเวลาบรรยากาศเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสามารถจัดวางรูปแบบเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นของเด็กในวัยนี้ที่จะขยายตัวจากครอบครัวไปสู่สังคมนอกบ้าน มีผู้ดูแลรับผิดชอบจัดบรรยากาศทางด้านกายภาพ คือ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ตลอดจนบริเวณต่างๆ ให้มีความสะอาด รักษาความสะอาด ให้มีพื้นที่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ครบบริการความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ ทางด้านวิชาการ มีการสนับสนุนจัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็กบริการด้านวิชาการกับครู และทางด้านบริหารจัดการควรเน้นการบริหารแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศของการให้เกียรติแก่กัน มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

### 3. บรรยากาศสถานศึกษาปฐมวัย

สถานรับเลี้ยงเด็กคือสถานศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกๆ ด้านของเด็กและเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเพื่อการศึกษาในระดับต่อไป

ปรียา รอดปรีชา (2540, บทคัดย่อ) ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงาน สมาชิกมีความรู้สึกอยากจะทำ

เข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ มีการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ สมาชิกทุกคนพอใจที่จะทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์การ มีผลทำให้สุขภาพองค์การดี สามารถพัฒนาไปได้ตามความมุ่งหมายขององค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 145) กล่าวว่าบรรยากาศซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่งๆ ซึ่งอาจจะหมายถึงฝ่ายหนึ่งๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน อาคารสถานที่ของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน

นิภาพรรณ หงส์ชูเกียรติ (2544, หน้า 32-35) กล่าวถึงบรรยากาศในสถานศึกษาว่า มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ในองค์การ มีความรักใคร่และพอใจในการที่ได้ทำงานร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการร่วมมือกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอันพึงประสงค์ สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีเป้าหมายร่วมกัน

สุรัชัย เทียนขาว (2545ข, หน้า 1-24) ได้สรุปไว้ว่าสถานศึกษาในฐานะองค์การทางการศึกษาประเภทหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ให้บริการ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเป็นลักษณะทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคม เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีอิสระในการดำเนินงานมีความสามารถในการปรับตัว ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เปิดกว้าง ร่วมมือ และกำกับตนเองเป็นกลไกที่สามารถสร้างเสริมองค์การเพื่อตอบสนองความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ฉะนั้นโรงเรียนจึงควรจัดบรรยากาศให้ดี เพราะหากโรงเรียนมีบรรยากาศดี ทุกคนในโรงเรียนก็จะมีความสุขในการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนจะบรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการจึงถือได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา

สุรพล พุฒคำ (2546, หน้า 24) สรุปว่าลักษณะที่สำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การเกิดจากการปฏิบัติงานประจำวัน ที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกขององค์การ เป็นการชี้ให้เห็นถึงสภาพทางอารมณ์ของการปฏิสัมพันธ์กันในองค์การ

สรุปว่า บรรยากาศสถานศึกษามีความสำคัญต่อการที่ได้อยู่ร่วมกันและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนคือบุคลิกภาพของสถานศึกษานั้นเอง บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ และมีส่วนส่งเสริมความคิด จิตใจและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น ในส่วนของสถานรับเลี้ยงเด็กบรรยากาศที่ดีนอกจากจะส่งเสริม

ให้บุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานรับเลี้ยงเด็กเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ปกครองของเด็ก รู้สึกพอใจเด็กก็จะมีอารมณ์ดีและมีความสุขที่ได้อยู่ในสถานรับเลี้ยงเด็กแห่งนี้

#### 4. ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา

สุรรัตน์ ป้อมวงศ์ (2542, หน้า 24) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้ให้ความหมายว่าหมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครู อาจารย์และนักเรียน นักศึกษาหรืออาจหมายถึงความรู้สึกของครู อาจารย์และนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน

สำเนียง วิลามาศ (2542, หน้า 23) สรุปว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน จะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์

สุรพล พุฒคำ (2546, หน้า 1) กล่าวถึงบรรยากาศในสถานศึกษาว่าสามารถพิจารณาได้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น 3 ประการคือ พฤติกรรมที่เปิดเผยมอบบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแนวคิดในการควบคุมบุคคลและบรรยากาศในแต่ละสถานศึกษา สามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสังเกตที่มีความเชื่อถือได้และเหมาะสม

ฮอย และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 189-190) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา หรือคุณลักษณะภายในที่ทำให้สถานศึกษาแห่งหนึ่งต่างจากสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่ง บรรยากาศในสถานศึกษาจะเป็นความสัมพันธ์เชิงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีมา เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เป็นประสบการณ์ที่เกิดจากผู้ร่วมงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ใช้เป็นฐานในการรวบรวมพฤติกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา บรรยากาศโรงเรียน หรือบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สภาพทางอารมณ์และการรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การหรือฝ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สถานรับเลี้ยงเด็ก อาคาร สถานที่ตั้งของโรงเรียน สถานรับเลี้ยงเด็กหนึ่งๆ ลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ตลอดจนลักษณะงานของแต่ละโรงเรียนกำหนดให้แต่ละโรงเรียน และสถานรับเลี้ยงเด็กมีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ สะท้อนความรู้สึกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงสมควรจัดบรรยากาศให้ดี โรงเรียนที่มีบรรยากาศดีจะทำให้ ครู ผู้ปกครอง เด็ก บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสุข เกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อ่อนใจและสบายใจมีความต้องการมาโรงเรียน

ในส่วนของสถานรับเลี้ยงเด็กบรรยากาศมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการ สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือประสานกันระหว่าง ครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจตรงกันว่าสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นสถานศึกษาเพื่อ มุ่งพัฒนาเด็กให้เป็นคนมีความสมดุลทั้งด้าน ร่างกาย ปัญญา จิตใจและสังคม เป็นคนที่สามารถมองกว้าง คิดไกล

และไผ่ตี สมดังที่กำหนดเอาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ผู้บริหารสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนจึงต้องสร้างความรู้สึที่ดีต่อการร่วมมือกับบ้านและชุมชน โดยการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานรับเลี้ยงเด็ก ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

## 5. องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษา

### 5.1 ฮัลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft)

สัมฤทธิ์ นวะมะวัฒน์ (2540, หน้า 24-30) กล่าวว่า ฮัลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft) สรุปว่า บรรยากาศของโรงเรียนประกอบด้วยพฤติกรรมของครู บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การและผู้บริหาร โดยแยกพฤติกรรมของครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไว้ 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และได้แยกพฤติกรรมของผู้บริหารไว้ 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและมิติความกรุณาปราณี ทั้ง 8 มิตินี้สามารถจัดเป็นลักษณะเฉพาะของบรรยากาศการองค์การหรือโรงเรียนได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (the open climate) หมายถึง ผลงานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมาย รวดเร็ว และก้าวหน้าอยู่เสมอมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีขวัญที่ดีมากบรรยากาศการปฏิบัติงานดีมีชีวิตชีวา

2. บรรยากาศแบบอิสระ (the autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอย่างดี มีขวัญสูง ผลงานดี

3. บรรยากาศแบบควบคุม (the controlled climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงานตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด จึงควบคุมตรวจตราและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มิตรสัมพันธ์น้อยแต่ผู้บริหารดี ผลงานดี ขวัญกำลังใจดี

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (the familiar climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารไม่ค่อยควบคุมงานโดยใกล้ชิด ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามความพอใจมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก เลยกกลายเป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างกัน ขวัญปานกลาง

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (the paternal climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารแสดงตนว่าเชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ใช้กฎเกณฑ์และคำสั่ง เข้มงวด ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญผลงานล้มเหลว

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (the close climate) หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารขาดความรู้ ความเป็นผู้นำ ตั้งกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็นและพร่ำเพรื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น ขวัญต่ำ ผลงานไม่ดี

## 5.2 แนวคิดของฟอกซ์, และคนอื่นๆ (Fox, et al.)

ฟอกซ์, และคนอื่นๆ (1973, pp. 7–25) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องบรรยากาศสถานศึกษา (school climate) จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่สำคัญ อันจะส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งน่าพอใจและมีความหมาย ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างมีความสุข องค์ประกอบตามแนวคิดของ ฟอกซ์ (Fox) มี 8 ประการ คือ

1) การเติบโตทางการศึกษาและสังคม (continuous academic and social growth) การเจริญเติบโตทางการศึกษาและสังคมเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องต้องได้รับการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ครูที่เลี้ยง พ่อ แม่ ผู้ใกล้ชิดญาติ และเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับต่อไป ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและต้องการพัฒนาการศึกษา สังคม เพื่อเด็กจะได้อยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2) การยอมรับ (respect) การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เด็ก ผู้ปกครองของเด็ก หรือบุคคลทั่วไปนอกหน่วยงานในรูปของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชยในความสามารถ ทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกจากในหน่วยงานแล้วยังต้องการสร้างความยอมรับจากบุคคลทั่วไปในสังคมส่งผลถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานรับเลี้ยงเด็กอีกเช่นกัน

3) ความไว้วางใจ (trust) ความไว้วางใจสะท้อนถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนเมื่อบุคคลอื่นเห็นและมีความเชื่อถือไว้วางใจได้ว่าผู้บริหารและครู เป็นบุคคลซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดได้ทุกขณะ

4) ขวัญและกำลังใจ (high morale) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาวะของจิตใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความตั้งใจ ความร่วมมือร่วมใจ มีความสุขและทัศนคติที่ดีต่องานและต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จและมีความแข็งแกร่ง

5) ความสามัคคี (cohesiveness) การทำงานจะประสบความสำเร็จต้องมาจากความร่วมมือในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ความสามัคคีจึงเป็นความร่วมมือกัน การช่วยเหลือกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น

6) โอกาสในการแสดงความคิดเห็น (opportunities for input) ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้บริหารแล้วทุกคนไม่สามารถที่จะร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก (nursery renewal) หมายถึง การทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐาน หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น โดยในด้านการดำเนินการปรับปรุงนั้นจะรวมถึงตัวสถานที่ และกระบวนการดำเนินงาน โดยขั้นตอนใดที่มีปัญหา ก็จะศึกษาหาสาเหตุและนำมาสู่การแก้ไขต่อไป

8) ความรู้สึกเอาใจใส่ (caring) การเลี้ยงดูเด็กแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ละเลยหน้าที่แม้จะต้องทำงานหนัก ตระหนักดีว่าการชดเชยเด็กด้วยสิ่งของหรือวัตถุอื่นไม่มีทางที่จะทดแทนความรักความเอาใจใส่ที่ลูกต้องการจาก พ่อ แม่ ผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครอง

### 5.3 แนวคิดของลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer)

เจลิมชย์ ฮาญกล้า (2546, หน้า 37-48) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษาตามที่ ลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer,) ได้เสนอไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) โครงสร้าง (structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัย หรือองค์การรูปนัยก็ตาม

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) องค์ประกอบนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำและเส้นทางที่ทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จและจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูงด้วยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) องค์ประกอบนี้ใช้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงานความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุนจะช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ

4) การให้รางวัล การลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment, approval and disapproval) องค์ประกอบด้านนี้วัดความรับรู้ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลหรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย

5) ความขัดแย้ง (conflict) องค์ประกอบนี้ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างงานในองค์การ ซึ่งในหน่วยงานต่างๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standard and expectations) องค์กรประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจะเป็นแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร (organization identity) องค์กรประกอบนี้จะเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8) การเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง (performance standard risk and risk) องค์กรประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยงโดยชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจอยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลาง และในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับต่ำจะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

สรุปได้ว่า บรรยากาศในองค์กรสถานศึกษาหรือในโรงเรียนประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละโรงเรียนที่สมาชิกทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศโรงเรียน ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในระดับต่างๆ รวมทั้งผู้บริหาร เด็ก พ่อแม่ และผู้ปกครอง สามารถรับรู้ได้ถึงลักษณะประจำที่แท้จริงที่โรงเรียนแห่งหนึ่ง แตกต่างจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง การมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกมีความรักและความสามัคคีมีปฏิสัมพันธ์กัน และอยู่ร่วมกันในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนอย่างมีความสุข ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารนำไปปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนตามแนวคิดของฟ็อกซ์ (Fox) องค์กรประกอบ ดังนี้ คือ

#### 1. การเติบโตทางการศึกษาและสังคม (continuous academic and social growth)

ชเนต คิตรุ่งเรือง (2539, หน้า 16) กล่าวถึงความหมายของการเติบโตทางการศึกษาและสังคม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ทางสังคม ที่ทำให้บุคคลได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่คัดเลือกและกำหนดไว้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคม

ประกาศุญณ์ ทองเหลา (2539, หน้า 78) ให้ความหมายของการเติบโตทางการศึกษา และสังคม หมายถึง การดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้นักพัฒนาความสามารถทั้งด้านการศึกษา รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมอื่นๆ ตามค่านิยมและคุณธรรมในสังคม

วัลลภ กันทรพิทย์ (2541, หน้า 41) กล่าวถึงความหมายของการเติบโตทางการศึกษา และสังคม โดยหมายถึงวิชาซีพอย่างหนึ่งสำหรับครู หรือการเตรียมบุคคลให้เป็นครู ซึ่งจัดสอนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย วิชาจิตวิทยาการศึกษา ปรัชญา ประวัติการศึกษา หลักสูตร หลักการสอน การวัดผล การบริหาร การนิเทศการศึกษา และวิชาอื่นๆ ที่ครูควรรู้ ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดความเจริญงอกงามสำหรับครู

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2543, หน้า 18) ให้ความหมายของการเติบโตทางการศึกษา และสังคม หมายถึง การพัฒนาศิลปะในด้านต่างๆ ซึ่งรวบรวมหรือสะสมไว้เพื่อความก้าวหน้าในการดำรงชีวิตและการทำงาน

คาร์เตอร์ (Carter, 1973, p. 126) กล่าวถึงการเติบโตทางการศึกษาและสังคมว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ โดยพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางดีหรือทางไม่ดีก็ได้

ฟอกซ์ (Fox) ให้ความหมายการพัฒนาทางการศึกษาและสังคมว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ โดยการเจริญเติบโตทางการศึกษาและสังคมเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องต้องได้รับการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ครูพี่เลี้ยง พ่อ แม่ ผู้ใกล้ชิดญาติ และเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและต้องการพัฒนาการศึกษา สังคม การที่เด็กจะได้อยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าการเติบโตทางการศึกษาและสังคม หมายถึง การพัฒนาศิลปะในด้านต่างๆ ทั้งความรู้ทางด้านการศึกษาและพฤติกรรมอื่นๆ ตามค่านิยมและคุณธรรมในสังคม

ในส่วนของสถานรับเลี้ยงเด็กนั้นความสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษาและสังคม จะเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษาและสังคมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องได้รับการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ครูพี่เลี้ยง พ่อ แม่ ผู้ใกล้ชิดญาติ และเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและต้องการพัฒนาการศึกษา สังคม การที่เด็กจะได้อยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

## 2. การยอมรับ (respect)

พรณี เจนจิต (2538, หน้า 189-190) ได้ให้ความหมายของ การยอมรับว่า หมายถึง การที่ครูเห็นคุณค่าในตัวเด็กเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนามโนคติเกี่ยวกับตนเองจะมีผลต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ของเด็กและยังทำให้เด็กรู้สึกว่าคุณค่าและยอมรับนับถือในตนเองด้วยการได้รับความไว้วางใจเชื่อถือในความรู้ ความสามารถและความอาวุโสของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ภายในโรงเรียน มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลที่มีค่า

วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (2550, ตุลาคม 12) ให้ความหมายของการยอมรับว่า หมายถึง การยอมรับคุณค่าของคำแนะนำ แบบอย่างหรือแนวคิดในเรื่องนั้นๆ อย่างเต็มใจ ไม่ได้แย้งและมีความชื่นชอบที่จะประพฤติปฏิบัติตาม

วิชาพร เอกहितยราชฎี (2550, ธันวาคม 23) กล่าวถึงความหมายของการยอมรับว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลภายหลังจากบุคคลนั้นได้เรียนรู้ จนกระทั่งมีความรู้ เข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดี เกิดความร่วมมือและกลายมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2551, มกราคม 3) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลภายหลังจากบุคคลนั้นได้เรียนรู้ นวัตกรรมจนกระทั่งมีความรู้ เข้าใจ มีทัศนคติที่ดี เพิ่มเติมทักษะประสบการณ์และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และได้ยึดถือปฏิบัติตามนวัตกรรมนั้นอย่างได้ผลต่อเนื่อง

ฟอกซ์ (Fox) กล่าวถึงความหมาย ของการยอมรับว่า หมายถึง การเรียนรู้และเข้าใจ ในความเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเด็กผู้ปกครองของเด็ก หรือบุคคลทั่วไปนอกหน่วยงานในรูปของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชยในความสามารถ ทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกจากในหน่วยงานแล้วยังต้องการสร้างความยอมรับจากบุคคลทั่วไปในสังคมอีกเช่นกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลภายหลังจากบุคคลนั้นได้เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เด็ก ผู้ปกครองของเด็ก หรือบุคคลทั่วไปนอกหน่วยงานในรูปของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชยในความสามารถ ทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกจากในหน่วยงานแล้วยังต้องการสร้างความยอมรับจากบุคคลทั่วไปในสังคมอีกเช่นกัน

### 3. ความไว้วางใจ (trust)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องมีความเชื่อถือในความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) อุบิสัย และความสามารถ (competence) ซึ่งกันและกัน การสร้างบุคคลต้องใช้เวลายาวนานแต่ถูกทำลายได้โดยง่ายและยากที่จะสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งความไว้วางใจจะประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) ความซื่อสัตย์และความจริงใจ
- 2) ความสามารถ (competence) ความรู้และทักษะทางเทคนิคและการสื่อสารระหว่างบุคคล

3) ความคงเส้นคงวา (consistency) ความไว้วางใจได้ ความสามารถคาดคะเนได้  
ความสามารถในการใช้วิจารณญาณที่ดีในสถานการณ์ต่างๆ

4) ความจงรักภักดี (loyalty) ความเต็มใจที่จะปกป้องและช่วยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

5) ความเป็นคนเปิดเผย (openness) ความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดและ  
ข่าวสารข้อมูลอย่างเต็มที่

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 142-143) กล่าวว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลที่สำคัญ และจำเป็นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในเรื่องของผล  
การดำเนินงาน การเงิน หรือแสดงความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจที่สำคัญ แสดงให้  
สมาชิกเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม เก็บความลับ  
อยู่ สามารถฟังฟังได้ รวมถึงการไม่เอาวัดเอาเปรียบกัน ให้ความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กร  
ไว้นื้อเชื่อใจที่ซึ่งกันและกัน สมาชิกในองค์กรจะมองผู้บริหารว่า เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ  
ทุกคนจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ตรงกันข้ามถ้า  
หากสมาชิกทุกคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกันแล้ว อาจทำให้งานไม่สำเร็จ หรืองานสำเร็จ  
แต่คุณภาพไม่มี

สมิต สัชฌุกร (2546, หน้า 193) กล่าวถึงพนักงานที่ให้บริการจะต้องสร้างความรู้สึก  
ให้ลูกค้ายอมรับว่าเป็นพนักงานที่น่าเชื่อถือ นายกยอง ไม่มีข้อนำรังเกียจ ส่วนเรื่องบุคลิกภาพ  
และกิริยามารยาท พนักงานต้องมีคุณภาพ ทำงานต้องมีประสิทธิภาพ กระตือรือร้น รวดเร็ว  
ว่องไว สุภาพมีเมตตา

วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์ (2547, หน้า 271) กล่าวว่าความไว้วางใจ หมายถึง ความ  
เชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับควมมีคุณค่า น่าเชื่อถือ และความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ความเชื่อถือ  
ไว้วางใจได้สัมพันธ์กับการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของลูกค้า

ฟอกซ์ (Fox) ได้กล่าวถึงความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อถือ  
ไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างบุคคล ความไว้วางใจและความเชื่อถือไว้วางใจได้ของบุคคลจะ  
ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ และความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ไฮเวิร์ด, และคนอื่นๆ (Howard, & et al., 1987, pp. 7-10) ให้ความหมายของ  
ความไว้วางใจ คือ ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจหรือความเชื่อมั่นนั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพ  
บรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ถ้าบุคลากรขาดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันแล้วจะทำให้บรรยากาศ  
ที่ไม่ดีในสถานศึกษา

คานเตอร์ (Kanter, 1997, p. 17) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง การ  
แสดงออกถึงความเชื่อมั่นระหว่างกันที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันเป้าหมายขององค์กร ขณะที่  
ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การเปิดเผย จริ่งใจ เป็น  
มิตร ต่อกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความไว้วางใจนี้จะทำให้เกิดการร่วมมือ ความผูกพัน และ

ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรใดที่สมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรนั้น จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความไว้วางใจหมายถึง การแสดงออก ในความเชื่อมั่นและไว้วางใจของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ และความสามารถในการ แก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในสถานรับเลี้ยงเด็กทำให้ บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการที่จะนำเด็กเข้าอยู่ภายใต้ความดูแล ของสถานรับเลี้ยงเด็ก และยังรวมถึงการทำให้สมาชิกทุกคนในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนสามารถ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

#### 4. ชวัญและกำลังใจ (high morale)

อารยา เจริญกุล (2545, หน้า 9-10) กล่าวว่าชวัญและกำลังใจในการทำงานเป็น สภาวะของจิตใจที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ ส่วนรวมด้วยความเต็มใจยอมส่งผลให้งานออกมาดี การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จและ มีความแข็งแกร่ง

สุรพล พุฒคำ (2546, หน้า 37-38) ได้ให้ความหมายของชวัญกำลังใจว่า เป็นเรื่อง ของความไว้วางใจ ความกระตือรือร้นความมั่นใจ และความรู้สึกในความสำเร็จในองค์กร รวมถึง การให้ความสำคัญกับความเป็นวิชาการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย ชวัญและ กำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมหากเกิดความขัดแย้ง ในองค์กร ผู้บริหาร ครู เด็ก ผู้ปกครองของเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนแล้ว จะพบความ เฉื่อยชา หหมดกำลังใจ ผลผลิตน้อยลง ไม่มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นจนเกิดการปฏิเสธ การมีชวัญดีจะ ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรมีกำลังใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข

วิธีสร้างชวัญและกำลังใจ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2547, หน้า 62-64)

- 1) รู้จักยกย่องชมเชยในการกระทำอันดี
- 2) ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง
- 3) เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ
- 4) เอาใจใส่ผู้อื่น
- 5) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ
- 6) ยอมรับในความคิดและการกระทำของผู้อื่น
- 7) ให้รางวัลเพื่อประกาศคุณงามความดี อาจเป็นคำพูดชมเชยหรือรางวัลที่เป็น วัตถุสิ่งของ หรือการให้โอกาสที่ดี
- 8) อำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, กุมภาพันธ์ 23) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจ ว่า ขวัญและกำลังใจ สามารถแยกได้เป็นสองคำ คือ ขวัญ และกำลังใจ โดยมีความหมายคือ ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความคิด นึกถึงว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญ อยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง และกำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกัน ในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว จะหมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ฟอกซ์ (Fox) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจว่า หมายถึงสภาวะของจิตใจที่จะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสภาวะของจิตใจที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้งานออกมามี การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จและมีความแข็งแกร่ง

อาจสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจหมายถึง สภาวะของจิตใจที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัว และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารสถานรับเลี้ยงเด็กกำพร้าที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยอันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ถึงแม้จะไม่ได้มีความรู้ความสามารถมากนักแต่ถ้าทุกคนมีขวัญกำลังใจดีประสิทธิภาพการทำงานก็จะดี และมีความสุขร่วมกัน

##### 5. ความสามัคคี (cohesiveness)

อูตม ทูมโฆสิต (2548, หน้า 23) กล่าวถึงความสามัคคี หมายถึง การกระทำเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่ทำให้เกิดพลังไปในทิศทางที่จะทำให้การบรรลุเป้าหมายดีขึ้น

ฐานข้อมูลการวิจัยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (2550, กุมภาพันธ์ 16) ได้ให้ความหมายของความสามัคคี จากข้อมูลงานวิจัยโดยหมายถึง ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวร่วมมือกันกระทำการงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

บทความเสียงใต้พระเครื่อง (2550, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสามัคคีว่า หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง วิวาทบาดหมางกันและกัน โดยแบ่งเป็น 2 ประการ คือ ความสามัคคีทางกาย ได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน และความสามัคคีทางใจ ได้แก่ การร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

ฟอกซ์ (Fox) ได้กล่าวถึงความสามัคคีว่าหมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การร่วมมือร่วมใจกัน ในการทำงานจะประสบความสำเร็จต้องมาจากความร่วมมือในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ความสามัคคีจึงเป็นความร่วมมือกัน การช่วยเหลือกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น

สแตน (Stan, 1978, p. 112) ให้ความหมายของความสามัคคีว่า หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานภายใต้การดำเนินงานของบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จร่วมกันภายในองค์กร

ชาร์ล (Charles, 1998, p. 24) กล่าวถึงความหมายของความสามัคคีว่า หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้กระบวนการหรือการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงภายใต้ประสิทธิภาพ

ร็อบบินส์ (Robbins, 2003, pp. 167-169) กล่าวถึงความสามัคคีว่า หมายถึง ระดับความสนใจและมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ (interacting) ต่อกัน และมีการพึ่งพา (interdependent) ต่อกันและกัน ในวัตถุประสงค์ของกลุ่มสมาชิก เพื่อการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งหรือมีความร่วมมือต่ำ สมาชิกที่มีความร่วมมือและกลมเกลียวกันมีความสามัคคีกัน ย่อมมีประสิทธิภาพในการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภายใต้การทำงานและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความร่วมมือในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เมื่อสมาชิกมีความร่วมมือ มีความสามัคคีกัน และกลมเกลียวกันแล้วการทำงาน ย่อมสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสามัคคีมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในสถานรับเลี้ยงเด็กการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีความพยายามร่วมมือร่วมใจกันมีความเคารพซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถของคนที่อยู่ช่วยเหลือกันปฏิบัติงานในสถานรับเลี้ยงเด็ก เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จลุล่วงในระยะเวลาย่นรวดเร็วและมีคุณภาพ

#### 6. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น (opportunities for input)

ชโล ธรรมศิริ (2551, หน้า 54) ให้ความหมายของโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง ช่วงเวลาที่พอเหมาะสมในการที่จะสามารถแสดงออกซึ่งความนึกคิดหรือ ความต้องการของบุคคลที่มีอยู่ โดยผ่านการสื่อสาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544, หน้า 23) กล่าวถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็นว่า หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้ออำนวยหรือช่วยสนับสนุนให้ภารกิจของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากขึ้น

ฟอกซ์ (Fox) ให้ความหมายของโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการที่จะสามารถแสดงออกซึ่งความนึกคิดหรือความต้องการของบุคคลที่มีอยู่นอกจากการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้บริหารแล้ว ทุกคนไม่สามารถที่จะร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ราฟ (Ralph, 1995, p. 76) ให้ความหมายของโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง องค์กรประกอบที่เอื้ออำนวยหรือช่วยสนับสนุนให้เกิดการแสดงออกซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงออกซึ่งความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

จากความหมายของโอกาสในการแสดงความคิดเห็นข้างต้นอาจสรุปได้ว่า โอกาสในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง องค์กรประกอบที่เอื้ออำนวยหรือช่วยสนับสนุนให้เกิดการแสดงออกซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคล ที่จะสามารถแสดงออกซึ่งความนึกคิดหรือความต้องการของบุคคลที่มีอยู่เพื่อแสดงออกถึงความต้องการที่แตกต่างกัน โดยผ่านการสื่อสาร

ในการบริหารสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้บริหารแล้วทุกคนสามารถที่จะร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ ได้ แต่ความสำคัญของการที่ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นจะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าการแสดงความคิดเห็นของตนเองมีส่วนให้การดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 7. การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก (nursery renewal)

ธร สุนทรายุทธ (2539, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง กิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม

ชยการ ศิริรัตน์ (2551, กรกฎาคม 20) ได้ให้ความหมายของแก้ไขปรับปรุงว่า การดำเนินงานตามเวลาที่ได้ออกแผนไว้ เมื่อมีการประมวลผลแล้วยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการ ซึ่งอาจเป็นการหาขั้นตอนการดำเนินงานอื่นๆ หรืออาจจะใช้วิธีการดำเนินงานแบบเดิม ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา

ฟอกซ์ (Fox) กล่าวว่า การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก หมายถึง การทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐาน หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น โดยในด้านการดำเนินการปรับปรุงนั้นจะรวมถึงสถานที่และกระบวนการดำเนินงาน โดยขั้นตอนใดที่มีปัญหาที่จะศึกษาหาสาเหตุและนำมาสู่การแก้ไขต่อไป

ไฮเซอร์, และแบร์รี่ (Heizer, & Barry, 2004, p. 78) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การดำเนินการต่อเนื่องหลังจากผ่านการตรวจสอบ เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ให้กับ

สถานรับเลี้ยงเด็ก การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขที่มีประสิทธิภาพจะเป็นการช่วยให้สามารถเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและลดต้นทุนขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงให้กำไรขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วอาจสรุปได้ว่า การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐาน หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น โดยในด้านการดำเนินการปรับปรุงนั้นจะรวมถึงกระบวนการดำเนินงาน โดยขั้นตอนใดที่มีปัญหา ก็จะศึกษาหาสาเหตุและนำมาสู่การแก้ไขต่อไป

ความสำคัญของการปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็กจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและตอบสนองความต้องการของเด็ก ในกรณีที่สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นห้องโถงควรจะหาสิ่งของมาวางกันป้องกันการวิ่งของเด็ก หรือพื้นห้องควรปูเสื่อเพื่อให้เด็กสามารถใช้นอนหรือป้องกันความสกปรกหากเด็กล้มตัวลงนอนกับพื้น สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นองค์กรที่นอกจากการรับเลี้ยงดูเด็กเล็กแทน พ่อ แม่ ผู้ปกครองของเด็กแล้ว ยังเป็นองค์กรที่มีหน้าที่พัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กเล็กที่จะเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของชาติในอนาคต จึงต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสังคมทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้บรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและบุคคลากรในองค์กร

#### 8. ความรู้สึกเอาใจใส่ (caring)

ระวีวรรณ เสวตามร (2540, หน้า 6) ให้ความหมายของการเอาใจใส่ว่า หมายถึง การให้ ความเมตตา ความกรุณา รวมถึงความรักและหวังดีต่อบุคคล สัตว์และสิ่งต่างๆ เป็นการแสดงความห่วงใยและปรารถนาดีซึ่งแสดงออกโดยบุคคล

เยาวพา เตชะคุปต์ (2544, หน้า 16-17) ให้ความหมายของการเอาใจใส่ว่า หมายถึง การกระทำด้วยความตั้งใจและเจตนาอันดีที่มีต่อวัตถุ บุคคลหรือสิ่งต่างๆ โดยอยู่ภายใต้ความสนใจอันดี

ฟอกซ์ (Fox) ให้ความหมายของการเอาใจใส่ว่า หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีเป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงาม บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น

สรุปได้ว่าความรู้สึกเอาใจใส่หมายถึงความปรารถนาภายใต้ความเมตตา ความกรุณา รวมถึงความรักและหวังดีซึ่งจะมีต่อสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบตัว

การที่ครอบครัวจะดำเนินไปภายใต้ความสุข สิ่งสำคัญสมาชิกในครอบครัวแต่ละคน รับประทานอาหารและหน้าที่ของตน พ่อ แม่ เลี้ยงดูบุตรของตนให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ละเลยหน้าที่แม้จะต้องทำงานหนัก ตระหนักดีว่าการชดเชยเด็กด้วยสิ่งของหรือวัตถุอันไม่มีทางที่จะทดแทนความรักความเอาใจใส่ที่ลูกต้องการจาก พ่อ แม่ ผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็ก เด็ก ผู้ปกครอง และคนอื่นๆ ในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนต่างมีความรู้สึกว่าคุณและบุคคลอื่นต่างมีส่วนร่วม

ในสังคมรู้และเข้าใจธรรมชาติของกันและกัน ผู้บริหารสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน ครู ผู้ปกครอง และเด็ก ต้องรู้สึกว่ามี ความสนใจและรู้สึกเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

จากปัจจัยทั้ง 8 ประการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือโรงเรียนอนุบาล เป็นสถานที่ที่เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้สิ่งต่างๆ นอกเหนือจาก สิ่งที่ได้รับจากบ้าน และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาไป พร้อมๆ กัน ไม่เพียงแต่เตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเข้าเรียนต่อในประถมศึกษาเท่านั้น ควรเป็นการ ช่วยเด็กให้มีชีวิตสมบูรณ์แบบตามเด็กปฐมวัยพึงจะมี ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องมีวิธีสอน ให้เหมาะสมเพื่อให้เด็กดำรงชีวิตในวัยเริ่มต้นอย่างมีความสุข

### ลักษณะ และความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยบรรยากาศองค์กรการ มีลักษณะและความสำคัญ คือ คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 189) ได้ ศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรม สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครู พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของ คณะครูอย่างใกล้ชิดและยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหาร มอบภาระหน้าที่ให้คณะครูมากเกินไป ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุนและ ยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึงคณะครูมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

ฮาลปิน, และครอฟฟ์ (Halpin, & Croff, 1962, p. 133) ได้ศึกษาบรรยากาศของ โรงเรียนทั้งบรรยากาศที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ พบว่า โรงเรียนมีบรรยากาศอยู่ 6 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิท สนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

สุรพล พุฒคำ (2548, หน้า 20-25) กล่าวถึง ชุง และเมคคินสัน (Chung & Megginson) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรการว่า บรรยากาศองค์กรการคือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับ โครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนในองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูล ความ ไว้นื้อเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความ ชัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์กร บรรยากาศที่ดีมีความสำคัญต่อสมาชิก ทุกฝ่ายในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นผลดีต่อการบริหารและความสัมพันธ์ของทุกฝ่าย

เชอริงตัน (Cherrington, 1994, pp. 469-471) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ตามแนวคิดของ ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 192-193) แยกออกเป็น พฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุน การสั่งการ และการขัดขวาง และพฤติกรรมของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ความมีมิตรสัมพันธ์ และความแตกแยก

การศึกษา บรรยากาศของสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนของจังหวัดในเขตราชการ 5 ครั้งนี้ ศึกษาตามแนวคิดของ ฟอกซ์ (Fox) มีลักษณะ และความสำคัญ ที่มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเติบโตทางการศึกษาและสังคม (continuous academic and social growth) ลักษณะและความสำคัญของการเติบโตทางการศึกษาและสังคม (continuous academic and social growth)

สถาบันทางการศึกษา คือ “ศูนย์กลางทางปัญญา” ของสังคมทั้ง “ศาสตร์” (sciences) และ “ศิลป์” (arts) ในฐานะเป็นโครงสร้างหลักของสังคมที่มีภาระและหน้าที่หลัก คือ การสร้างคน หากการสร้างคนออกมามีคุณภาพ โดยที่การศึกษานั้นได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และมีความสำคัญในฐานะเป็นหลักคำการดำรงอยู่หรือการอยู่รอดของสังคมจากระยะเวลาที่ผ่านมา มีกระบวนการที่ข้าราชการไว้ซึ่ง “ศูนย์กลางทางปัญญา” ด้วยการปฏิรูปการศึกษาสู่ความทันสมัย ด้วยการเร่งผลิตบัณฑิตเพื่อสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมบริการ ตามนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นออกไปทางภาคอุตสาหกรรมบริการ ที่ออกไปทางขาดความพอใจเพียงบนจุดยืนแห่งตนที่ควรจะเป็น เรียกว่าการศึกษามีได้ดำเนินการในฐานะมุ่งเป้าหมายในระยะยาวซึ่งเป็นทางเดินในอนาคตอย่างน้อยหนึ่งทศวรรษ เพื่อผู้ที่จบการศึกษาออกไปแล้วจะได้พร้อมรับกับเหตุการณ์ในอนาคตได้ เมื่อระบบการศึกษาได้เริ่มต้นจากการคัดเลือกผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาของชุมชนด้วยการสอบเข้า เท่ากับได้ดึงคนระดับมัธยมศึกษาออกจากชุมชน แล้วคนเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการสร้างคนด้วยการศึกษา ถ้าหากกระบวนการสร้างคนดังกล่าว มีทางเลือกในฐานะการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของผู้เรียน ทำอย่างไรให้ผู้เรียนสามารถครองตนได้ในฐานะพลเมืองของรัฐด้วยกรอบสิทธิหน้าที่ที่จะพึงมีต่อประเทศชาติ และด้วยวิชาการอันเป็นเครื่องมือและโอกาสประกอบอาชีพ หากการศึกษาได้สร้างคนทั้งศาสตร์และศิลป์ (จิตสำนึกและความรู้) เมื่อนั้นการศึกษายังดำรงตนเป็นเครื่องมือสร้างคน โดยดึงคนระดับมัธยมศึกษาของชุมชนออกมาแล้วได้ส่งผลผลิตคืนสู่ชุมชน โดยที่ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ได้อย่างสอดคล้องกับชุมชนนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง และวัฒนธรรมต่างแดนตัวแทนสัญลักษณ์ความทันสมัย (Westernization) แนวคิดการพัฒนาแบบกระแสหลักนี้ ถูกใช้เป็นเกณฑ์วัดอัตราการพัฒนาที่เป็นดังสัญญาณระงับ

เร่งการแข่งขัน ให้เราวิ่งเข้าหาสัญลักษณ์การพัฒนามาตลอด พอในช่วงแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการปรับแผนการพัฒนาใหม่ จากบทเรียนวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ก้าวอย่างที่เราก้าวมาแล้วนั้น เป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นปมปัญหาการพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นมีปัจจัยหลายปัจจัยทั้งจากภายในประเทศ เช่น เรื่องของการศึกษา

## 2. การยอมรับ (respect)

ลักษณะและความสำคัญของการยอมรับ (respect)

จอร์จ สตรีตันบัลล์ (2551, ตุลาคม 23) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ มีความรู้ทางบวกต่อตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จเป็นความสำเร็จในการทำงาน แก้ปัญหาต่างๆ ได้ รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการความสำเร็จ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

2) การได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือผู้ร่วมงาน ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้น พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ

4) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน (hygiene factor) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจทำงานมากขึ้น มีดังนี้

1) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2) การเติบโตทางวิชาชีพ หมายถึงความสามารถเชิงทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีโอกาสสร้างสรรค์งานมากขึ้น มั่นใจ ภูมิใจในการทำงาน

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี

4) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ วัสดุ เป็นต้น และยังรวมถึงสภาวะการทำงาน ได้แก่ แนวทางการทำงาน จำนวนชั่วโมง ความหนักเบาของงาน ช่วงเวลาการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น มีบ้านพัก มีสวัสดิการพื้นฐาน เป็นต้น

8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9) การนิเทศงาน การให้คำแนะนำ การติดตาม ช่วยเหลือในการทำงาน รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน และให้ความยุติธรรมกับทุกคน

ผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความพึงพอใจและยอมรับนับถือ ความรู้ความสามารถต่อผู้อื่น การยอมรับการบริหารองค์กรที่มีความรับผิดชอบการทำงาน ลักษณะและความสำคัญของการยอมรับที่มีให้กันและกัน การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

### 3. ความไว้วางใจ (trust)

ลักษณะและความสำคัญของความไว้วางใจ (trust)

พสุ เดชะรินทร์ ( 2551, ธันวาคม 14) กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้รับความคิดเห็นที่เป็นกลางและเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้บริหารมากที่สุด สามารถแบ่งได้ออกเป็นสามลักษณะ

1) ความไว้วางใจในตัวบุคคล (personal trust) เนื่องจากความไว้วางใจในตัวบุคคลเป็นลักษณะของตัวบุคคลนั้นเป็นหลัก ดังนั้น ความไว้วางใจในตัวบุคคล (personal trust) เป็นความไว้วางใจที่มั่นใจว่าบุคคลนั้นจะไม่ทรยศหรือหักหลังเรา หรือเปิดเผยในสิ่งที่เราไปปรึกษาด้วย หรือความไว้วางใจว่าผู้อื่นจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ความไว้วางใจประเภทนี้เกิดขึ้นในที่ทำงานจากการทำงานร่วมกันหรือการรู้จักในลักษณะและบุคลิกภาพของอีกฝ่าย หรือแม้กระทั่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตที่เผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากด้วยกัน ความไว้วางใจในลักษณะของ personal trust เป็นสิ่งที่ดีและพบได้บ่อยมากในที่ทำงานทั่วไป ท่านผู้อ่านลองมองไปรอบๆ ตัวท่านสิครับ ผมเชื่อว่าท่านผู้อ่านมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านผู้อ่านมีความไว้วางใจในลักษณะของ personal trust อยู่กันพอสมควร อย่างไรก็ตามข้อเสียของความไว้วางใจในลักษณะนี้ก็คือบุคคลเหล่านี้มักจะไม่สามารถให้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ผู้บริหารต้องการเมื่อเจอกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้อาจจะจะเป็นเพื่อนที่ดีและไว้วางใจได้ แต่อาจจะขาดความเชี่ยวชาญในประเด็นเฉพาะเรื่อง ที่ผู้บริหารต้องการเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก

2) ความไว้วางใจเนื่องจากความเชี่ยวชาญ (expertise trust) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้บริหารจะมี ความไว้วางใจ (expertise trust) เมื่อได้ทำงานร่วมกับบุคคลหนึ่งมาเป็นเวลาพอสมควรและตระหนักถึงความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของบุคคลนั้นๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืออาจจะมาจากชื่อเสียงของบุคคลผู้นั้น อย่างไรก็ตามก็ตีความไว้วางใจในลักษณะของ expertise trust นั้นก็มักจะจำกัดอยู่เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่บุคคลผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น ตัวอย่างเช่น ที่ปรึกษาทั้งหลาย รวมแพทย์ในสาขาต่างๆ

3) ความไว้วางใจในที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ (structural trust) คนกลุ่มนี้เป็นพวกที่สามารถให้คำปรึกษา และแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยต้องการให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ โดยไม่มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ความคิดเห็นที่ผู้บริหารจะได้จากบุคคลกลุ่มนี้จะ เป็นคำแนะนำที่ค่อนข้างจริงใจและตรงไปตรงมา โดยไม่มีประเด็นในเรื่องของผลประโยชน์แอบแฝง บุคคลที่เราจะมี structural trust มักจะมาจากภายนอกองค์กร เนื่องจากการไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย กับการตัดสินใจ และยังสามารถมองสถานการณ์และเหตุการณ์ได้จากผู้ที่อยู่วงนอก มีงานวิจัยที่ แสดงว่า structural trust ในระดับที่สูงมักจะมาจากแหล่งภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ ที่ปรึกษาทางด้านวิชาชีพต่างๆ (นักกฎหมาย นักบัญชี ที่ปรึกษาทางการจัดการ) สมาชิกของ ครอบครัวหรือเพื่อนสนิท ส่วนพวกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงานหรือ แม้กระทั่งเจ้านายก็มักจะมีระดับของ structural trust ที่ต่ำกว่ากลุ่มบุคคลจากภายนอกองค์กร

#### 4. ขวัญและกำลังใจ (high morale)

ลักษณะและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ (high morale)

เจลิมซัย ฮาญกล่า (2545, หน้า 40-42) กล่าวถึง เจ โดนาลด์ วอลเตอร์ (J. Donald Walter) ไว้ว่า การรับบทบาทของการเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนนั้น จะต้องสร้างความเป็นธรรมใน การปกครอง ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง รับผิดชอบสนใจดูแลชีวิตการทำงานของลูกน้อง โดยปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง และทำให้ลูกน้องมีความรู้สึกที่เชื่อมั่นและมีความศรัทธาใน ตัวของหัวหน้า หัวหน้าจึงต้องมีศิลปะและประสบการณ์อย่างสูงในการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา สามารถจูงใจให้คนทำงานได้ทำงานอย่างทุ่มเททั้งกายและใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตน สังกัด ตลอดจนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง อันจะก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล ในการทำงาน หัวหน้างานจึงควรนำข้อพิจารณาดังต่อไปนี้พิจารณาและนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรอีกด้วย

1) ปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และคอยดูอยู่ห่างๆ ให้ลูกน้องทำงานหรือ ตัดสินใจเอง ต้องมีความเชื่อมั่น และให้อำนาจในการตัดสินใจเหมือนกับเป็นการสร้างแรงจูงใจ อย่างหนึ่ง บุคลากรจะมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่

2) รู้จักจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ต้องมีความรู้หรือความสนใจในงานของลูกน้อง ตนเองว่าชอบงานลักษณะแบบไหน หรือมีบุคลิกภาพอย่างไร ควรจัดวางคนให้เหมาะสมสำหรับ

งาน (Fin in) บุคลากรจะรู้สึกดีถ้าได้ทำงานตามที่ชอบหรือมีความถนัดมากกว่า และมีส่วนช่วยในการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

3) คำ “ขอบคุณ” บางครั้งคนเราอาจคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่มีความค่าอะไร หรือเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่ค่อยจำเป็นและมักจะลืม แต่จริงๆ แล้ว คำๆ นี้ มีค่ามาก ทำให้คนฟังรู้สึกปลื้มและภูมิใจ

4) นึกถึง จุดแข็ง หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักสังเกต หรือพยายามค้นหาจุดแข็งของลูกน้องตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ศักยภาพ หรือพรสวรรค์ ต้องพยายามปรับปรุง พัฒนาจุดแข็งของคนเหล่านี้ให้แข็งแกร่งมากขึ้น แล้วองค์กรจะได้ผลประโยชน์มากมายจากบุคคลเหล่านี้

5) ให้ข้อมูลย้อนกลับ หัวหน้าที่ดีต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลในเรื่องของผลการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น ธรรมชาติของคนนี้จะมีลักษณะอยู่อย่างหนึ่ง คืออยากรู้ในสิ่งที่ตนทำไปนั้นว่าดีหรือไม่ดี มีคนชอบหรือไม่ชอบ อันนี้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าที่ต้องคอยเป็นผู้ควบคุมให้กับลูกน้อง คอยชี้แนะช่วยให้บุคคลเรียนรู้ และพัฒนามากขึ้นในงานของตน

6) ความก้าวหน้า ความเติบโต ของลูกน้อง พยายามผลักดัน หรือเปิดโอกาสให้กับลูกน้องตนเอง ได้พิสูจน์ฝีมือ เอาใจช่วย และหาทางให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานเพราะฉะนั้นจึงต้องดูที่ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย

7) เข้าใจในสมดุลชีวิต ของคนทำงาน การทำงานเป็นแค่ส่วนหนึ่งของชีวิตคนอีกส่วนหนึ่งเป็นชีวิตส่วนตัว การบริหารคนต้องรู้จักยืดหยุ่นให้เป็น ให้ลูกน้องมีชีวิตส่วนตัวบ้าง ไม่เอาชีวิตมาใส่กับการทำงานหมด ต้องรู้จักให้เวลาอยู่กับครอบครัว ครอบครัวใคร ใครก็รัก อย่าทำให้ชีวิตครอบครัวต้องมีปัญหา ควรให้มีความสมดุลกัน ทั้งงานและชีวิตครอบครัว

8) สื่อสารด้วยความจริงใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นสิ่งบางอย่างไว้ เพราะว่ามันแสดงถึงความไม่น่าเชื่อถือ หรือไม่ไว้ใจกันและอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานได้ ปัญหาบางอย่างอาจแก้ไขหรือผ่อนเบาลงได้โดยการเปิดใจคุยกัน

9) ทำงานแบบมีความสุข คนเรามักจะทำงานได้ดีถ้าไม่ถูกกดดันหรือถูกควบคุม ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด เปลี่ยนหรือสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีสีสัน มีชีวิตชีวามากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้บางทีอาจทำให้ การดำเนินงาน และได้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นมาได้

การจะเป็นหัวหน้าคนจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะในสังคมหรือกฎหมายกำหนดให้หัวหน้าเป็นผู้นำ ซึ่งต้องเป็นผู้รับใช้องค์กรรับใช้ลูกน้องและรับใช้สังคม ดังนั้นหัวหน้าต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นไปในลักษณะของการสมัครสมานสามัคคี มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง อันจะมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน

##### 5. ความสามัคคี (cohesiveness)

ลักษณะและความสำคัญความสามัคคี (cohesiveness)

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 34) กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหาร

มีความสามารถในการเป็นผู้นำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารในโรงเรียน ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับการวางแผนอย่างระมัดระวัง การให้คนอื่นมีส่วนร่วม ตลอดจนวิธีการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

#### 6. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น (opportunities for input)

ลักษณะและความสำคัญ ของ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น (opportunities for input)

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540, หน้า 59) การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและ ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพดังนี้ โอกาสที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญของครูและความกระตือรือร้นของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูแต่ละคน ครูพึงพอใจผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยไม่คำนึงว่าบุคลากรจะมีความต้องการในการตัดสินใจสูงหรือต่ำ บุคลากรมิได้คาดหวังหรือต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่อง เพราะเห็นว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัดสินใจมากเกินไปจะทำให้ความสำคัญของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมลดน้อยลง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ ผลแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแต่ละสถานการณ์ บทบาทและหน้าที่ในการตัดสินใจของบุคลากรกับผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติและลักษณะของปัญหา ปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จะมีผลอย่างสำคัญต่อระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร และผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาและมีคุณภาพในการตัดสินใจที่ไม่ดี

#### 7. การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก (nursery renewal)

ลักษณะและความสำคัญของการปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก (nursery renewal)

ชยการ ศิริรัตน์ (2551, กรกฎาคม 20) กล่าวว่า สภาพของการเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่เรียนให้น่าสนใจ น่าอยู่ มีความสุข และสนุกสนานพอสมควร ไม่ให้มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไป หรือสนุกสนานเฮฮาจนเกินไป เสียง แสง อุณหภูมิ และสภาพสังคมในห้องเรียนควรอยู่ในสถานที่ดีและมีความสะดวกสบายตามสมควร อย่่าจัดชั้นเรียนให้มีผู้เข้าเรียนมีจำนวนมากเกินไป ส่วนความสำคัญของการปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็กจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและตอบสนองความต้องการของเด็ก ในกรณีที่สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นห้องโถงควรหาสิ่งของมาวางกันป้องกันกริ่งของเด็ก หรือ

พื้นที่ห้องควรจะมีประตูเพื่อให้อากาศสามารถไหลเวียน หรือป้องกันความสกปรกหากเด็กล้มตัวลงนอนกับพื้น สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นองค์กรที่นอกจากการรับเลี้ยงดูเด็กเล็กแทน พ่อ แม่ ผู้ปกครองของเด็กแล้ว ยังเป็นองค์กรที่มีหน้าที่พัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กเล็กที่จะเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของชาติในอนาคต จึงต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสังคมทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้บรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและบุคลากรในองค์กร

#### 8. ความรู้สึกเอาใจใส่ (caring)

##### ลักษณะและความสำคัญของความรู้สึกเอาใจใส่ (caring)

เยาวยา เดชะคุปต์ (2544, หน้า 67-87) กล่าวว่า ใจ การเลี้ยงดูเด็กแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ละเลยหน้าที่แม้จะต้องทำงานหนัก ตระหนักดีว่าการชดเชยเด็กด้วยสิ่งของหรือวัตถุอันไม่มีทางที่จะทดแทนความรักความเอาใจใส่ที่ลูกต้องการจาก พ่อ แม่ได้ ผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครอง ผู้สอนทุกคนควรระลึกเสมอว่า เด็กที่เข้ามาก็มีนิสัยปัญหาเฉพาะของตน มีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน มีความอดทนที่จะสนใจต่างกัน สนใจเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรสังเกตให้ดีและหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่เด็กขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ เช่นตัวอย่างเรื่องรายงานและเก็บข้อมูลเด็กพร้อมทำการประเมินเด็กเพื่อนำข้อมูลส่งกับผู้ปกครอง เพื่อแสดงถึงความรู้สึกเอาใจใส่กับเด็กเป็นต้น ความสำคัญของการเอาใจใส่จะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร

ผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็ก บุคลากรผู้ปฏิบัติการ เด็กและผู้ปกครองของเด็กต้องมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือสถานรับเลี้ยงเด็กตลอดเวลาที่เด็กถูกเลี้ยงดูในสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงเด็กแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคนสามารถรับรู้ได้ถึงลักษณะประจำที่แท้จริง และความแตกต่างกันระหว่างสถานรับเลี้ยงเด็กแห่งหนึ่งกับอีกแห่งหนึ่ง บรรยากาศในองค์กรหรือสถานรับเลี้ยงเด็กมีลักษณะเฉพาะ ผู้บริหารและครูต้องมีความรักและมีใจที่จะทำงานนี้ ผู้บริหารนอกจากจะเน้นความสำคัญในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศสถานรับเลี้ยงเด็กสร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย รวมทั้งผู้ปกครองของเด็กและเด็กได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก สร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กรผู้ปกครองของเด็กและเด็กทุกฝ่ายในสถานรับเลี้ยงเด็กทุกคนเกิดการยอมรับว่าได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารและครู ผู้ปกครองเชื่อว่าเด็กทุกคนในสถานรับเลี้ยงเด็กจะเติบโตทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา สามารถเจริญเติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข บรรยากาศนอกจากมีความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว ผู้ปกครอง เด็กและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถรับรู้ได้ ยังเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการวางแผนจัดรูปแบบในการบริหารสร้างบรรยากาศให้กับตนเองและทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานรับเลี้ยงเด็กทำงานร่วมกันแล้ว ถ้าทุกคนตั้งใจทำงานของตนให้ดีแล้ว งานก็จะออกมาดี การดำเนินงานจะสำเร็จให้กับองค์กร ความสำคัญของ

บรรยากาศองค์การจะเป็นประโยชน์ที่ผู้บริหารนำไปปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนให้แข็งแกร่ง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

### มาตรฐานศูนย์สถานรับเลี้ยงเด็ก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547, หน้า 3-5) กล่าวว่า สถานรับเลี้ยงเด็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นสถานรับเลี้ยงเด็กที่สถานรับเลี้ยงจัดตั้งเองหรือเอกชน และสถานรับเลี้ยงเด็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของสถานรับเลี้ยงเด็ก เช่น อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด กรมการศาสนา พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชน และสถานรับเลี้ยงเด็ก รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้ลักษณะ และความสำคัญเหมาะสมกับวัย สถานรับเลี้ยง ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นสถานรับเลี้ยงในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับพัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันสถานรับเลี้ยงได้จัดตั้ง และดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนสถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยสถานรับเลี้ยงมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาสถานรับเลี้ยงเด็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้อง ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำลักษณะและความสำคัญ การดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กของสถานรับเลี้ยง ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้สถานรับเลี้ยงถือปฏิบัติในการดำเนินงาน สถานรับเลี้ยงเด็กต่อไป สำหรับลักษณะและความสำคัญดังกล่าว ได้รวบรวม และจัดทำขึ้น จำแนกออกเป็นลักษณะและความสำคัญการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เป็นการกำหนดลักษณะ และความสำคัญ การดำเนินงานสำหรับสถานรับเลี้ยงเด็กในด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของสถานรับเลี้ยง หัวหน้าสถานรับเลี้ยง เด็กผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดสถานรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยเป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญสำหรับสถานรับเลี้ยงเด็กของสถานรับเลี้ยง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญเกี่ยวกับพื้นที่ของพัฒนาเด็กเล็ก ที่ตั้ง จำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า - ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร รั้ว สภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญที่เกี่ยวกับความปลอดภัยเช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร เป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญสำหรับสถานรับเลี้ยงเด็ก ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

4. ด้านโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เป็นการกำหนดลักษณะและความสำคัญสำหรับสถานรับเลี้ยงเด็กขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เช่นการประชุมชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ การจัดหาเงินทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ เป็นต้น

ลักษณะและความสำคัญด้านบุคลากร และการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานรับเลี้ยงเด็ก ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในสถานรับเลี้ยงเด็ก อาทิ หัวหน้าสถานรับเลี้ยงเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานรับเลี้ยงเด็กสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการของเด็กได้อย่างถูกต้อง สมวัยและมีความสุข ตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ ดังนี้

#### 4.1 ด้านคุณสมบัติ

4.1.1 ผู้บริหารสถานรับเลี้ยง ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

4.1.2 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในสถานรับเลี้ยงเด็ก ได้แก่ หัวหน้าพัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1) หัวหน้าสถานรับเลี้ยงเด็ก มีสถานภาพ และควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) มียุทธศาสตร์ทั่วไป และยุทธศาสตร์เฉพาะตำแหน่งตามลักษณะและความสำคัญทั่วไป

(3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

(4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

(6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

4.2.2 ผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลาง โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างของสถานรับเลี้ยงตามลักษณะและความสำคัญทั่วไป หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน พ.ศ.2542 และควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1) มียุทธศาสตร์ทั่วไป และยุทธศาสตร์เฉพาะตำแหน่งตามลักษณะและความสำคัญทั่วไปที่กำหนด

2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

4) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ ร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจอารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเล็กอย่างเหมาะสม

7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุขุม เยือกเย็น และมีความขยันอดทน

8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2.3 ผู้ประกอบอาหาร ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ ผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ และควรเป็นผู้มีความรู้ เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

4.2.4 ผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ ผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ

## 2. ด้านบทบาทหน้าที่

ผู้บริหารสถานรับเลี้ยง ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1 สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็ก

2.1.1 กำหนดโครงสร้างการบริหารงานสถานรับเลี้ยงเด็กตามความพร้อมด้าน ทรัพยากรบุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ

2.2.2 จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และสนับสนุน การดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็ก รวมทั้งจัดทำขัตติขอความเห็นชอบจากสภาผู้ปกครอง หรือ ผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ

2.2.3 จัดทำประกาศจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก

2.2.4 จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยสถานรับเลี้ยงเด็ก

2.2.5 กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาสถาน รับเลี้ยงเด็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กให้มีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ

2.2 หัวหน้าสถานรับเลี้ยงเด็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการ ดำเนินงานภายในสถานรับเลี้ยงเด็ก ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

2.3 ผู้ดูแลเด็ก ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.3.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็ก เพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มี พัฒนาการทุกด้านตามวัย

2.3.2 ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้ จากสิ่งของ และผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การ เล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่รวมทั้ง การปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่น ต่อเด็ก

2.3.3 สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทัน่วงที

2.3.4 จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

2.3.5 ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

2.3.6 มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และอาชีพ ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

1) การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

2) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และจริยธรรม โดยเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเอง และผู้อื่น การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3.7 รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน ดังนี้

1) หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครอง ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยราชภัฏ) กระทรวงสาธารณสุข (กรมอนามัย กรมสุขภาพจิต) กระทรวงวัฒนธรรม (กรมการศาสนา) กระทรวงกลาโหม (กองทัพเรือ) เป็นต้น

2) องค์กรเอกชน สมาคม และมูลนิธิต่างๆ เช่น สมาคม วาย ดับเบิลยู ซี เอ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก มูลนิธิช่วยเหลือเด็กยากจน ซี ซี เอฟ ใน

ประเทศไทย สมาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (สอद्य.) องค์การยูนิเซฟ เซฟเดอะ ซิลเดรน ยู เอส เอ สมาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ สหทัยมูลนิธิ มูลนิธิดวงประทีป เป็นต้น

3) แหล่งข้อมูลความรู้ในชุมชน เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็กในนิคมต่างๆ สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) สถานรับเลี้ยงเด็กต่างๆ โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน สื่อประจำหมู่บ้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริการสาธารณสุข สงเคราะห์เด็กปฐมวัย พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน (กรุงเทพมหานคร) ข้าราชการครู หรือข้าราชการอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ทรงความรู้ หรือที่เกษียณอายุแล้ว เป็นต้น

2.3.8 ผู้ประกอบอาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย รวมทั้งการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การจัดสถานที่เตรียมและปรุงอาหาร จัดเครื่องสุขภัณฑ์เครื่องครัวสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ

2.3.9 ผู้ทำความสะอาด ควรมีบทบาทหน้าที่ในการทำความสะอาด ดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งภายใน และภายนอกอาคารสถานรับเลี้ยงเด็ก

### 3. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กขององค์กร

3.1 สถานรับเลี้ยงเด็กของสถานรับเลี้ยง ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนสถานรับเลี้ยง ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าสถานรับเลี้ยงเด็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

3.2 สถานรับเลี้ยงเด็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหาร มีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธาน ยกเว้นอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้เจ้าอาวาสหรือผู้ที่ เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นประธาน

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ และลักษณะและความสำคัญทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกระเบียบบริหารงานบุคคล และลักษณะและความสำคัญด้านบุคลากรและการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก

3.4 ให้คณะกรรมการบริหารสถานรับเลี้ยงเด็กทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถให้เป็นไปตามลักษณะและความสำคัญด้านบุคลากรและการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กกำหนด และเสนอผลการประเมินให้สถานรับเลี้ยงประกอบการพิจารณาคัดเลือกต่อไป

#### 4. ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ อำนาจและหน้าที่สถานรับเลี้ยงทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ก็ได้บัญญัติไว้ให้สถานรับเลี้ยงมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการของประชาชน ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจนั้นๆ ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่สถานรับเลี้ยง ได้กำหนดให้การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ซึ่งสถานรับเลี้ยงต้องจัดทำ โดยให้องค์กรบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กเพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชนผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

##### 4.1 นโยบาย

จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก (อายุ 3 – 5 ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชนเพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

##### 4.2 เป้าหมาย

สถานรับเลี้ยงรับผิดชอบในการบริหารและจัดการพัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และด้วยความร่วมมือของประชาชนในชุมชนผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจนั้นๆ

##### 4.3 วัตถุประสงค์

4.3.1 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกสุขลักษณะ และได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ

4.3.2 เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวม ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

4.3.3 เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด และพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกต้อง

4.3.4 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถานรับเลี้ยงกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4.3.5 เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวก และเป็นการกระจายโอกาสในการพัฒนาความพร้อมสำหรับเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

4.3.6 เพื่อให้การบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

4.4 การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก กรณีสถานรับเลี้ยงประสงค์จะจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก ควรมีสถานที่ อาคารและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.4.1 สํารวจความต้องการของชุมชนสถานรับเลี้ยงดำเนินการสำรวจความต้องการของชุมชนในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการให้จัดตั้ง
- 2) ความต้องการในการส่งเด็กเข้าเรียน ควรมีเด็กที่รับบริการ อายุ 3 – 5 ปี ไม่น้อยกว่า 20 คน ขึ้นไป
- 3) ความต้องการให้จัดบริการ ฯลฯ

4.4.2 รูปแบบการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงพิจารณาขอบข่ายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถานรับเลี้ยงเด็กโดยมีหัวหน้ารับผิดชอบการดำเนินงานภายในสถานรับเลี้ยงเด็ก

4.4.3 จัดทำแผนดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็ก และขออนุญาตความเห็นชอบจากสภาผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจให้สถานรับเลี้ยงจัดทำแผนดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็ก เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาของสถานรับเลี้ยง และจัดทำขออนุญาตเพื่อขอรับความเห็นชอบจากสภาผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจต่อไป

4.4.4 จัดทำระเบียบ/ข้อบังคับของสถานรับเลี้ยงว่าด้วยสถานรับเลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงจัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรว่าด้วยสถานรับเลี้ยงเด็ก เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก

4.4.5 จัดทำประกาศจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กสถานรับเลี้ยงจัดทำประกาศจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กประกาศให้สาธารณชนทราบ

4.5 แนวทางการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กการบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามลักษณะและความสำคัญที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของสถานรับเลี้ยงเด็ก ดังนั้น เพื่อให้สถานรับเลี้ยงเด็กสามารถให้การดูแล และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้ลักษณะและความสำคัญ ควรพิจารณาจัดแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมลักษณะงาน ต่อไปนี้

- 4.5.1 งานบุคลากรและการบริหารจัดการ
- 4.5.2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 4.5.3 งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

#### 4.5.4 งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

#### 4.5.5 งานธุรการ การเงิน และพัสดุ

ทั้งนี้ หัวหน้าสถานรับเลี้ยงเด็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยแบ่งและมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ และลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งาน อย่างไรก็ตาม ในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อม และศักยภาพของแต่ละบุคคล ในสถานรับเลี้ยงขนาดเล็กอาจรวมลักษณะงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนเป็นงานกลุ่มเดียวกัน และ/หรือรวมลักษณะงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม กับงานธุรการ การเงิน พัสดุ เป็นกลุ่มงานเดียวกัน เป็นต้น การบริหารงานทั้ง 5 งาน ให้มีคุณภาพมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1) งานบุคลากรและการบริหารจัดการมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) สรรหาหรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในพัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนตามความจำเป็นและสอดคล้องกับศักยภาพของสถานรับเลี้ยง เช่น หัวหน้า ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้ทำความสะอาด โดยใช้หลักเกณฑ์การสรรหาตามลักษณะและความสำคัญและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการ หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจกำหนด

(2) กำหนดจำนวนอัตรากำลังบุคลากร และเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในสถานรับเลี้ยงเด็ก ดังนี้

(2.1) ผู้ดูแลเด็ก จำนวนกำหนดเป็นสัดส่วนต่อเด็กเล็ก 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มผู้ดูแลเด็กอีก 1 คน

(2.2) ผู้ประกอบอาหารกำหนดจำนวนได้ตามความจำเป็น เหมาะสมตามฐานะการคลังของสถานรับเลี้ยง

(2.3) ผู้ทำความสะอาดกำหนดจำนวนได้ตามขนาดของสถานรับเลี้ยงเด็ก คือ ขนาดเล็ก (จำนวนเด็กไม่เกิน 200 คน) มีอัตราไม่เกิน 2 คน ขนาดใหญ่ (จำนวนเด็กตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) มีอัตราไม่เกิน 4 คน

(2.4) กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิหรือสวัสดิการอื่นที่พึงได้รับตามที่มิถุนายนบัญญัติไว้ ดังนี้

ก) ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาภาคบังคับกำหนดอัตราเดือนละไม่น้อยกว่า 4,640 บาท ได้แก่ สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาทางการศึกษาหรือทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ สาขาวิชาเอกอนุบาลหรือปริญญาอื่น ผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจกำหนด โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้าง ผู้ประกอบอาหาร มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างของสถานรับเลี้ยงและควรมีคุณสมบัติที่สำคัญคือเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านโภชนาการของเด็ก ผู้ทำความสะอาด มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างของสถานรับเลี้ยงและคุณสมบัติที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่รักความสะอาด

ลักษณะและความสำคัญด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของสถานรับเลี้ยงเด็ก

## 1. ด้านอาคารสถานที่

### 1.1 ที่ตั้ง

สถานที่ตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษ มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่าง ๆ ตามลักษณะและความสำคัญความจำเป็น และเหมาะสม

### 1.2 จำนวนชั้นของอาคาร

ตัวอาคารสถานรับเลี้ยงเด็ก ควรมีจำนวนชั้นไม่เกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามความเหมาะสม และความสูงของตัวห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

### 1.3 ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง

ทางเข้า - ออกจากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายแรงใดๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า-ออก 2 ทาง และแต่ละทางนั้น ควรมีความกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร

### 1.4 ประตู - หน้าต่าง

ประตู - หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง และความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้ บริเวณประตู - หน้าต่าง ไม่ควรมีสสิ่งกีดขวางใดๆ มาปิดกั้นช่องทางลม และแสงสว่าง

### 1.5 พื้นที่ใช้สอย

พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจัดแยกเป็นห้องเฉพาะ หรือจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลาย โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลา และอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสม และข้อจำกัดของพื้นที่ ดังนี้

1.5.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป
- 2) อุปกรณ์เครื่องนอนต่างๆ มีความสะอาด โดยนำไปปิดฝุ่น ดากแดด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- 3) จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่ม สำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียนหรือปักชื่อไว้ ไม่ใช้ร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
- 4) หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่างๆ มารบกวน ในบริเวณพื้นที่สำหรับการนอน

1.5.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรออกแบบให้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่มและแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระ การเล่นสร้างสรรค์หรือการอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบ และมีพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียก ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และมีอุปกรณ์ หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก

1.5.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรง และใช้งานได้ดี

1.5.4 บริเวณที่พักเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ตู้ยา เครื่องเวชภัณฑ์ที่จำเป็น และเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องพักเด็กป่วยเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่พักเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.5.5 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้าง และเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความปลอดภัย และความปลอดภัยเป็นหลัก

1.5.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีส่วนมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก และพื้นไม่ลื่น

1.5.7 ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่ง ต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่าย มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตู จะต้องไม่ใส่กลอนหรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอก และไม่ควรถูกปิดจากห้องพัฒนาเด็ก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ที่ลับตาคน กรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วม

สำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจตัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก

1.5.8 ห้องเอนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะอาด และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.40 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.40 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.5.9 บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูล จะต้องมียุทที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายใน และภายนอกตัวอาคาร โดยมีจำนวนและขนาดเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

1.5.10 บันได ควรมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1.00 เมตร ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20.00 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90.00 เซนติเมตร มีราวเดี่ยว เหมาะสำหรับเด็กได้เกาะขึ้นบันได และระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17.00 เซนติเมตร เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ให้เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ

## 2. ด้านสิ่งแวดล้อม

### 2.1 ภายในอาคาร

2.1.1 แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา เป็นต้น ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

2.1.2 เสียงต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไป (ระหว่าง 60 – 80 เดซิเบล) อาคารควรจะต้องอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

2.1.3 การถ่ายเทอากาศควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณโรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดตั้งเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม สำหรับบริเวณที่มีเด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

2.1.4 สภาพพื้นที่ภายในอาคารต้องไม่ลื่น และไม่ชื้นแฉะ ควรเป็นพื้นไม้ หรือปูด้วยวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

### 2.2 ภายนอกอาคาร

2.2.1 รั้วควรมีรั้วกันบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า – ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล

การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้แหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะควรกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้งต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัยและมีพอสสมควรกับจำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่นๆ ได้ ก็ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่วแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณวัด หรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

2.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร และหากมีที่นั่งตามระเบียงด้วย ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยสำหรับเด็กด้วย

### 3. ด้านความปลอดภัย

#### 3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือ เครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

3.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร

3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

3.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหลี่ยมคม

3.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล วางไว้ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

3.1.6 ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วม และเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก

3.1.7 ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

3.1.8 มีระบบการล็อกประตูในการเข้า - ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด - ปิดได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด - ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค และมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

3.1.10 มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคงสำหรับวัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

3.1.11 เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้เด็กสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง

3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

3.2.2 มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3.2.3 มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้ในที่เปิดเผย

3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็กประจำไว้ กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์ลักษณะและความสำคัญด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของสถานรับเลี้ยงเด็กการศึกษาในสถานรับเลี้ยงเด็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นลักษณะและความสำคัญ ดังนี้

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี

1.2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว

และประสานสัมพันธ์กัน

1.3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข

1.4) มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

1.5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรัก

การออกกำลังกาย

1.6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

1.7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

1.8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิก

ที่ดีของสังคม

1.9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

วัย

1.10) มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับ

1.11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

1.12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

2) คุณลักษณะตามวัย

เป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ซึ่งคุณลักษณะตามวัยที่สำคัญของเด็ก มีดังนี้

2.1) พัฒนาการด้านร่างกาย

2.1.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ กระโดดขึ้นลงอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลด้วยมือและลำตัวได้ เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้ เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้ ใช้กรรไกรมือเดียวได้ เป็นต้น

2.2.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้ รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสองเดินขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้ ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้ เขียนรูปร่างสี่เหลี่ยมตามแบบได้ กระฉับกระเฉงไม่ชอบอยู่เฉย เป็นต้น

2.2.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ กระโดดขาเดียวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องได้ รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้ด้วยมือทั้งสอง ขึ้น-ลงบันไดสลับเท้าได้อย่างคล่องแคล่ว เขียนรูปร่างสามเหลี่ยมตามแบบได้ ตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งที่กำหนด ใช้กล้ำมเนื้อเล็กได้ดี เช่น ตัดกระดาษ ผูกเชือกกรองเท้า ฯลฯ

2.2) พัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

2.2.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้รับคำชม กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยง เป็นต้น

2.2.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์ เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น ชอบท้าทายผู้ใหญ่ ต้องการให้มีคนฟังคนสนใจ เป็นต้น

2.2.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น ยึดตนเองเป็นกลางน้อยลง เป็นต้น

2.3) พัฒนาการด้านสังคม

2.3.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของชนิดเดียวกัน แต่ต่างคนต่างเล่น) เล่นสมมติได้ รู้จักรอคอย เป็นต้น

2.3.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง เล่นร่วมกับคนอื่นได้ รอคอยตามลำดับก่อน - หลัง แบ่งของให้คนอื่น เก็บของเล่นเข้าที่ที่ได้ เป็นต้น

2.3.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง เล่นหรือทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกับผู้อื่นได้ พบผู้ใหญ่รู้จักไหว้ ทำความเคารพ รู้จักขอบคุณ เมื่อรับของจากผู้ใหญ่ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

#### 2.4) พัฒนาการด้านสติปัญญา

2.4.1) อายุ 3 ปี ได้แก่ สำรวจสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกัน และต่างกันได้ บอกชื่อของตนเองได้ ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ ได้ สนใจนิทานและเรื่องราวต่างๆ ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองต่างๆ และแสดงท่าเลียนแบบได้รู้จักใช้คำถาม “อะไร” สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่ายๆ เป็นต้น

2.4.2) อายุ 4 ปี ได้แก่ จำแนกสิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้ พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นรู้จักใช้คำถาม “ทำไม” เป็นต้น

2.4.3) อายุ 5 ปี ได้แก่ บอกความแตกต่างของกลิ่น สี เสียง รส รูปร่าง จัดหมวดหมู่สิ่งของได้ บอกชื่อ - สกุล อายุ ตนเองได้ พยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองสนทนาโต้ตอบเล่าเรื่องได้ สร้างผลงานตามความคิดตนเอง โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น เริ่มเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม นับปากเปล่าได้ถึง 20 เป็นต้น

#### 3) การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 3 – 5 ปี (ไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น) เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

##### 3.1) หลักการจัดประสบการณ์

3.1.1) จัดประสบการณ์การเล่น และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็ก โดยองค์รวมและอย่างต่อเนื่อง

3.1.2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

3.1.3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับ กระบวนการและผลผลิต

3.1.4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

3.1.5) ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

##### 3.2) แนวทางการจัดประสบการณ์

3.2.1) จัดประสบการณ์สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือ เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.2.2) จัดประสบการณ์สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้ คือเด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

3.2.3) จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการ ทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

3.2.4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

3.2.5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับ ผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข และเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน

3.2.6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่ง การเรียนรู้ที่หลากหลาย และอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

3.2.7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะ การใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.2.8) จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่วางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริง โดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

3.2.9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผน สนับสนุน สื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

3.2.10) จัดทำสารนิทัศน์ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรอง และใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาเด็ก และการวิจัยในชั้นเรียน

#### 4) การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3 – 5 ปี สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรม ประจำวันได้หลายรูปแบบ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

##### 4.1) หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

4.1.1) กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้ เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน

4.1.2) กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่  
ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

4.1.3) กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตาม  
มุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40 - 60 นาที

4.1.4) กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและ  
นอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและ  
กลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัด  
ให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลัง  
มากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

4.2) ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะนำมา  
จัดในแต่ละวัน มีความครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

4.2.1) การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความ  
แข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควร  
จัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะ  
ดนตรี

4.2.2) การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความ  
แข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็ก  
ได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกม ต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อม  
ใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

4.2.3) การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม  
จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยใน  
ตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตาม  
วัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจ  
เลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม  
ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4.2.4) การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี  
แสดงออกอย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตร  
ประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้  
เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย  
ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม  
เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

4.2.5) การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิด  
รวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัด

กิจกรรมให้เด็กได้สนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่ง ข้อมูลต่างๆ ทดลอง ศึกษาสถานประกอบการที่ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกม การศึกษาที่เหมาะสมกับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำ กิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่มย่อยกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

4.2.6) การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัด กิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็ก รักการอ่าน และบุคลิกภาพที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึง หลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

4.2.7) การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงาม ของสิ่งต่างๆ รอบตัวโดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตาม จินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาท สมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้ รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

5) โภชนาการสำหรับเด็กเพื่อให้เด็กได้รับอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเด็กตามพัฒนาการ ควรส่งเสริมให้เด็กได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์ ไขมัน เนื้อสัตว์ต่างๆ เช่น หมู วัว เป็ด ไก่ กุ้ง ปลา เครื่องใน เช่น ตับ ปอด หัวใจ ไข่ต่างๆ ถั่วเมล็ดแห้งต่างๆ เช่น ถั่วเหลือง ถั่วเขียว ถั่วลิสง และอาหารที่ทำจากถั่ว นมและผลิตภัณฑ์จากนมช่วยเสริมสร้างและซ่อมแซมร่างกายส่วนที่สึกหรอ เครื่องในช่วยสร้าง และบำรุงโลหิตนมช่วยสร้างกระดูกและฟัน เนื้อสัตว์ประเภทอาหารทะเลช่วยป้องกันโรคคอพอก เด็กอยู่ในวัยเจริญเติบโตต้องการอาหารหมู่นี้มาก หมู่ที่ 2 ข้าว แป้ง ไขมัน ข้าวต่างๆ เช่น ข้าว เจ้าข้าวเหนียว แป้งต่างๆ เช่น แป้งข้าวเจ้า แป้งมันสำปะหลังและอาหารที่ทำจากแป้ง เช่น ก๋วยเตี๋ยว บะหมี่ขนมจีน ขนมปัง หัวเผือก มันต่างๆ ให้กำลังงานและความอบอุ่นแก่ร่างกาย ทำให้มีแรงเคลื่อนไหว ทำงานได้ หมู่ที่ 3 ผักใบเขียวเหลืองได้แก่ ผักใบเขียวเหลืองและผักเป็นหัว ต่างๆ เช่น ผักบุ้ง คะน้า ตำลึง ฟักทอง กระหล่ำปลี มะเขือต่างๆ บำรุงสุขภาพทั่วไปให้แข็งแรง บำรุงสุขภาพของผิวหนัง นัยน์ตา เหงือกและฟัน สร้างและบำรุงโลหิต ช่วยให้ร่างกายใช้ประโยชน์ จากอาหารอื่นได้เต็มที่ และมีเส้นใยเป็นกากช่วยให้การขับถ่ายสะดวก หมู่ที่ 4 ผลไม้ต่างๆ ได้แก่ ผลไม้สดต่างๆ เช่น มะละกอ กล้วย ส้ม มะม่วง ฝรั่งสับปะรดช่วยบำรุงสุขภาพ และป้องกัน โรคต่างๆ ช่วยให้ร่างกายสดชื่น บำรุงสุขภาพของผิวหนังนัยน์ตา เหงือก และฟัน หมู่ที่ 5 ไขมัน จากสัตว์ และพืชได้แก่ ไขมันจากสัตว์ เช่น ไขมันหมูมันไก่ ไขมันจากพืช เช่น น้ำมันถั่ว น้ำมันงา กะทิ อาหารหมู่นี้ให้พลังงานสูงและให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย ทำให้มีกำลังเคลื่อนไหวทำงานได้ เป็นตัวช่วยละลายวิตามินหลายชนิดเพื่อการดูดซึมและนำไปใช้ประโยชน์

เด็กปฐมวัยควรได้ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอทุก 45 นาที เพื่อให้สมองสามารถเรียนรู้ได้ เต็มศักยภาพ

ลักษณะและความสำคัญด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบ

แนวทางการดำเนินงานด้านลักษณะและความสำคัญการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบ ควรดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ
2. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสถานรับเลี้ยงเด็กกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ภูมิปัญญาผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่างฯ และชุมชน
3. มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของพัฒนาเด็กเส้นต้นแบบให้ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก ฯลฯ
4. มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น
5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบของสถานรับเลี้ยงเด็ก เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานดังนี้
  - 5.1 การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กร
  - 5.2. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล
  - 5.3. การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การภาครัฐอื่น
  - 5.4. การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน องค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือมีผู้อุทิศให้
6. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจและชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานทิศทาง และแนวทางการปฏิบัติงานของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบ ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของเด็กเล็กที่จะเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบ

7. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานรับเลี้ยงเด็กต้นแบบใน ลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่างๆ คือ ภาคประชาชน หรือผู้แทนชุมชนในผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องที่สนใจ หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่ง กำกับดูแลการบริหารงานเชิงนโยบาย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ไตรรัตน์ชัชวาล (2539, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ตลอดจน ศึกษาศักยภาพ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่สถานรับเลี้ยงเด็ก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาจากสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนจำนวน 18 แห่ง สัมภาษณ์ผู้ดำเนินการสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน 15 แห่ง และผู้มาใช้บริการจำนวน 75 ราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ดำเนินกิจการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ ระหว่าง 31-40 ปี เพศหญิง การศึกษา ระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก เป็นเวลา 1-10 ปี ผู้ดำเนินกิจการเหล่านี้จัดตั้งสถานรับ เลี้ยงเด็กขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง และหวังที่จะเตรียมพัฒนาการความพร้อมที่ดีให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ผู้ดำเนินกิจการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สถานรับเลี้ยงเด็ก ควรมีอยู่ต่อไปในสังคมไทย เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง และลดปัญหาในการขาดพี่เลี้ยง จากการสัมภาษณ์ ผู้ปกครองจำนวน 75 ราย พบว่า ร้อยละ 56 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีอาชีพรับจ้าง เหตุที่ต้องใช้บริการ สถานรับเลี้ยงเด็ก เนื่องจากต้องทำงานนอกบ้าน ไม่มีคนดูแลบุตร และต้องการให้บุตรได้มา เตรียมความพร้อม โดยคัดเลือกสถานรับเลี้ยงเด็กที่ใกล้ สะดวก ปลอดภัย มีการเรียนการสอน ดูแลดี และค่าบริการพอสมควร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่คาดหวังว่าสถานรับเลี้ยงเด็กจะสอน การเขียน การอ่าน และการปฏิบัติตนที่ดี ส่วนใหญ่พอใจในบริการทุกด้านของสถานรับเลี้ยงเด็ก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อสถานรับเลี้ยงเด็ก และมีความคิดเห็นว่า จะเลือกใช้บริการของสถานรับเลี้ยงเด็กดูแลบุตรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสเลือกการดูแลบุตรด้วย วิธีการอื่นก็ตาม เพื่อให้สถานรับเลี้ยงเด็กมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รัฐควรเข้ามาสนับสนุน และควรมีมาตรการในการดูแลตรวจสอบสถานรับเด็กให้มีคุณภาพ

วาสนา สรรวรมย์ (2541, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแนวทางในการนำมาตราฐาน ขั้นพื้นฐานในการจัดบริการรับเลี้ยง และพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-6 ปี) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนที่มาขออนุญาตจัดตั้งกับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสถานรับ เลี้ยงเด็กเอกชนเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครที่มาขออนุญาตจัดตั้งกับกรมประชาสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นที่มีต่อมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการจัดบริการรับเลี้ยงและพัฒนา

เด็กปฐมวัย (0-6 ปี) และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการผลักดันให้มีการบังคับใช้มาตรฐานดังกล่าว ในสถานรับเลี้ยงเด็กภาคเอกชน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ดำเนินการสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน จำนวน 141 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 10 คน และนักวิชาการด้านเด็กปฐมวัย จำนวน 5 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ดำเนินการสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการจัดบริการรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-6 ปี) ทั้ง 7 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การจัดการ คุณสมบัติของบุคลากร การจัดกิจกรรมให้ บริการแก่เด็ก การประเมินผล การรายงานผลและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการรับเลี้ยงและพัฒนาเด็ก ผู้บริหารกรมประชาสงเคราะห์และนักวิชาการด้านเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ แนวทางมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการจัดบริการรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-6 ปี) ทั้ง 7 ด้าน ยกเว้นคุณสมบัติของบุคลากรเรื่องอายุของผู้ดูแลเด็กเห็นสมควรกำหนดอายุเพิ่มขึ้น จากเดิม 15 ปี เป็น 18 ปี และเห็นด้วยกับการที่จะผลักดันให้มีการนำมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ในการจัดบริการรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-6 ปี) ฉบับนี้ให้เป็นนโยบายหรือแนวทาง ในการบริหารงาน โดยเสนอแนวทางในการผลักดันไว้ 3 แนวทาง คือ การจัดทำเป็นปฏิญญา การแก้ไขกฎกระทรวง หรือการตราเป็นพระราชบัญญัติ

อรุณ ศรีจันทร์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาข้อมูลด้วยการค้นคว้าจากเอกสาร การสำรวจที่ตั้ง สภาพแวดล้อมภายนอก การใช้พื้นที่ การจัดสภาพแวดล้อมภายใน และการสัมภาษณ์ การประกอบกิจกรรม ปัญหาการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จากสถานรับเลี้ยงเด็กในหน่วยงานราชการ 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเปรียบเทียบ และตีความเพื่อให้ทราบถึง ลักษณะองค์ประกอบ การใช้พื้นที่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พฤติกรรมทำงานและความต้องการของผู้ใช้อาคาร ผลจากการวิจัย สามารถสรุปเป็นเกณฑ์การออกแบบ สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสม สำหรับสถานรับเลี้ยงเด็กในหน่วยงานราชการดังนี้ ด้านสถานที่ตั้งควรอยู่ในที่ร่มรื่น ห่างไกลมลภาวะ อากาศถ่ายเทได้ดี ได้แสงธรรมชาติ ไม่ถูกแดด ครอบงาย สะดวกต่อการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและอยู่ใกล้หน่วยงานบริการทางการแพทย์ ในส่วนของด้านลักษณะการจัดองค์ประกอบแบ่งได้ 2 แบบ ได้แก่ การเลี้ยงเด็กแรกเกิด - 2 ปี และการเลี้ยงเด็กตั้งแต่แรกเกิด - 4 ปี โดยใช้พื้นที่ห้องเลี้ยงเด็กอยู่ระหว่าง 1.86-2.56 ตร.ม./เด็ก 1 คน และสุดท้ายด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในสำหรับห้องเลี้ยงเด็ก ประกอบด้วย อุปกรณ์เครื่องใช้ที่ จำเป็นอันได้แก่ ที่นอน ที่ชงนม ที่อาบน้ำ ห้องน้ำ-ส้วม ที่เก็บของใช้สำหรับเด็กเลือกโทนสี ที่สว่างสดใส เลือกวัสดุพื้นที่อ่อนนุ่ม ทำความสะอาดได้ง่าย

ดวงพร หัวเมืองแก้ว (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมและการดำเนิน การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสังคม สำหรับเด็กวัยแรกเกิดถึง 3 ปี ในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 247 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน จำนวน 115 คน และพี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ 1) มีการวางนโยบายการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม ปรับอัตราส่วน ระหว่างที่เลี้ยงเด็กกับเด็กให้เหมาะสม กำหนดให้ที่เลี้ยงเด็กมีหน้าที่หลัก คือ การอบรม เลี้ยงดูเด็กอย่างเหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง 2) มีการส่งเสริมบุคลากร โดยการส่งพี่เลี้ยงเด็กเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องชมเชยผลงานที่ทำ 3) การจัดบริการสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ ใช้หลักในการเลือก ให้เหมาะสมกับความสนใจ และวุฒิภาวะของเด็ก โดยมีการส่งพี่เลี้ยงเด็กเข้ารับการอบรม สัมมนาในการใช้สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ 4) มีการติดตามผลการจัดสภาพแวดล้อมโดยการเข้าเยี่ยมชมนและซักถามปัญหา พร้อมให้ข้อเสนอแนะโดยไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน 5) การสนับสนุนจากภายนอกคือมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้ ส่วนในด้านกาณ์การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่เลี้ยงเด็กส่วนใหญ่เห็นว่าสถานรับเลี้ยงเด็กของคนมี 1) การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพดังนี้คือ มีบริเวณรับประทานอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ภายในอาคารมีระบบถ่ายเทอากาศได้ดี มีของเล่น สื่อพัฒนาเด็กที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย 2) การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านสังคม โดยจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการด้านร่างกาย สังคม และอารมณ์ สติปัญญาและภาษาของเด็กวัยแรกเกิด ถึง 1 1/2 ปี คือ มีการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะอาดของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กับเด็ก มีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับเด็ก และเล่นกับเด็กอย่างสม่ำเสมอ ส่วนในเด็กอายุ 1 1/2 ปี ถึง 3 ปี คือ จัดให้เด็กได้เล่นของเล่นที่หลากหลาย ปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรัก ไม่ลงโทษเด็กด้วยความรุนแรง ร้องเพลง ท่องบทกลอน ให้เด็กฟัง และเล่นเกมต่างๆ กับเด็ก ปัญหาที่พบ คือ สถานรับเลี้ยงเด็กขาดงบประมาณในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และพี่เลี้ยงเด็กยังขาดความรู้ความชำนาญในการจัดสภาพที่เหมาะสมกับพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก

วรรณพร กาญจนภา (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการศึกษา และการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยในสถานรับเลี้ยงเด็กของกระทรวงกลาโหม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารและการนิเทศการสอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย ด้านบริการที่จัดให้เด็ก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานรับเลี้ยงเด็กกับครอบครัวและชุมชน ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร 119 คน บุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย 119 คน และผู้ปกครอง 119 คน ผลการวิจัยพบว่า พื้นที่ทั้งภายนอกและภายในอาคารเรียนคับแคบ งบประมาณในการบริหารงานไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนมีไม่เพียงพอ ในการจัดการเรียนการสอนพบว่าขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการเลี้ยงดูเด็กแตกต่างกัน ส่วนผู้รับผิดชอบการจัดโภชนาการยังไม่เคยเข้ารับการอบรมทางด้านโภชนาการเด็ก ผู้ปกครองและคนในชุมชนมีภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในสถานรับเลี้ยงเด็กได้

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เกตัน (Gayton, 1999, unpagged) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศโรงเรียนของผู้สอนกับการได้รับรองมาตรฐานจากรัฐของโรงเรียนประถมศึกษา ในเวสต์เวอร์จิเนีย โดยวัดจากโรงเรียนจำนวน 100 โรงเรียน มี 53 โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ ได้รับรองมาตรฐานจากรัฐ และ 47 โรงเรียน ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานในปี 1998 อ้างอิง ผลการจัดมาตรฐานของอัตราการตอบรับ การศึกษาวิจัยครั้งนี้คิดเป็นร้อยละ 65 การวิเคราะห์ สถิติใช้ (t-test) และมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05 พบว่า การมีขวัญกำลังใจดี มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากรัฐ ด้านความ สัมผัสคือพบว่ามีน้อยในโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานจากรัฐ ซึ่งความสัมผัสนั้นสามารถที่จะ สร้างขึ้นจากการทำงานร่วมกัน มีจุดหมายเดียวกันซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการศึกษา และสามารถทำให้ได้รับการยอมรับและรับรองมาตรฐานจากรัฐ ด้านการศึกษาพบว่าเกณฑ์มาตรฐาน (standard education scale) มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนซึ่งสามารถ วัดได้โดยแบบทดสอบมาตรฐาน และด้านสุดท้ายในโรงเรียนที่มีเกณฑ์มาตรฐานสูง (standard education scale) นักเรียนอาจมาจากครอบครัวที่มีรายได้และการศึกษาที่สูง ซึ่งอาจมีความรู้ ความเข้าใจต่อกระบวนการศึกษาซึ่งจะทำให้การทำแบบทดสอบมาตรฐานมีผลลัพธ์ที่ดี

เดวิส (Davis, 2007) ได้ศึกษาการประเมินผลบรรยากาศองค์กรเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อการรับรู้ และความรู้สึกของกลุ่ม หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย องค์กรธุรกิจ ตลอดจน การวางแผน การ นำไปปฏิบัติทางการบริหารที่หลายองค์กรจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในกระบวนการทำงาน

วิลสัน (Wilson, 2005, pp. 27-38) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของสถานอนุบาลการดูแล พิเศษโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสถานที่ทำงาน เพื่อค้นหาข้อสรุปจากการศึกษาและการวิจัย ภายใต้ความสนใจซึ่งทำให้เกิดผลและประเมินค่าของกลยุทธ์การพัฒนาการปฏิบัติ โดยการเข้าใจ วัฒนธรรมของการปฏิบัติสำคัญและการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวกับการ ดูแลแล้รรักษาสภาพร่างกายและจิตใจ จากการศึกษาการพัฒนาของวัฒนธรรมการปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ การแทรกแซงทางการศึกษาของการพัฒนาการปฏิบัติ มีการประเมินบนพื้นฐาน บนประเมินค่าจริง จุดมุ่งหมายของประเมินค่า คือการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเริ่มต้น และการดำเนินการรวมถึงกลไก (ลักษณะเฉพาะการประมวลผล) และผลกระทบต่อเนื่อง โดยให้ ความสนใจกับการเริ่มต้นและการดำเนินการ รวมถึงกลไกของสถานอนุบาลการดูแลพิเศษ เพื่อ พิจารณาการประมวลผลการพัฒนาการปฏิบัติ และผลกระทบต่อเนื่อง วิธีการรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการสำรวจ การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวางแผนการรับวิธีด้วยการเปรียบเทียบ และทำสัญลักษณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และได้ผลดังนี้ การทำงานด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติจะ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเป็นการดูแลแบบศูนย์กลางครอบครัว การเข้าใจค่าและความ

เชื่อคือส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน ในขณะที่เดียวกัน วิธีการสำรวจยังสนับสนุนการสังเกตของปฏิสัมพันธ์พนักงานและการรับรู้ให้ถูกต้องและเข้าใจ ของวัฒนธรรมอย่างต้องแท้ภายใต้ความสัมพันธ์ซึ่งเป็นการสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรการ มีอิทธิพลต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของกลุ่ม หรือบุคคล อันจะนำมาซึ่ง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร การ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นกับองค์กรเองและรวมไปถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในสถานรับเลี้ยงเด็กที่ดำเนินการในปัจจุบัน บรรยากาศมีผลสัมฤทธิ์ต่อ พัฒนาการของเด็ก เด็กคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชาติ เป็นวัยพื้นฐานแห่งการเริ่มต้นของ ชีวิต สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกของเด็กที่ต้องได้รับการเลี้ยงดูอย่างดีเป็น รากฐานอันมั่นคงในการดำรงชีวิต การเตรียมความพร้อมให้เด็กมีลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถ อยู่และทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานรับเลี้ยงเด็กนอกจากการบริหาร จัดการให้สถานรับเลี้ยงเด็กดำเนินไปตามวิถีทางธุรกิจแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการให้ ความสำคัญกับบรรยากาศสถานรับเลี้ยงและการจัดบรรยากาศในสถานรับเลี้ยงเด็กให้เหมาะสม มีการปรับปรุงรวมถึงการพัฒนาระบบการบริหาร การจัดการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กร เพื่อ ให้สถานรับเลี้ยงเด็กสามารถดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ