

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาในการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
2. นโยบายและแนวทางการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
4. การดำเนินงานเพื่อถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่ชุมชน
5. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
6. แนวคิดเรื่องขวัญและกำลังใจ
7. แนวคิดเรื่องความร่วมมือ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปรัชญาในการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

เด็กเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของประชาชาติ เด็กทุกคนไม่ว่าจะมาจากที่ใด สังกัดวัฒนธรรมใด และท้องถิ่นใดของประเทศก็ตาม จำเป็นต้องได้รับการ อบรมเลี้ยงดูและได้รับความเอาใจใส่เป็นอย่างดีโดยทั่วถึงกัน จึงจะมีการเจริญเติบโตและการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นประโยชน์และเป็นกำลังของประเทศชาติ เพราะฉะนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการอบรมเลี้ยงดูเด็กและให้การศึกษาแก่เด็กในวัยก่อนเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นวัยที่สำคัญที่สุดในการปูพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2527, หน้า 32-33) การมีความเข้าใจพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาเด็กในวันนี้ เพื่อเป็นหลักในการกำหนดแนวทางการดำเนินการและการจัดประสบการณ์สิ่งแวดล้อมดังต่อไปนี้

1. พื้นฐานทางความเสมอภาค เด็กทุกคนไม่ว่ามาจากที่ใด สังคมใด วัฒนธรรมใดของประเทศ จะมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ในการที่จะได้รับการพัฒนาจากศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้เจริญเติบโตไปสู่ความเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ เด็กในชนบท ในชุมชนแออัด เด็กในสภาพที่ครอบครัวยากไร้ ควรได้รับการพิจารณาช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาตามแนวทางเช่นเดียวกับเด็กในเมือง โดยจะต้องเน้นในเรื่องธรรมชาติแวดล้อม สภาพของชุมชน และวัฒนธรรม ประเพณีเป็นพื้นฐานของเด็กในการพัฒนาเพื่อไม่ให้เด็กเกิดการสับสนกับสภาพครอบครัวของเด็ก

2. พื้นฐานในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของเด็ก มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตัว ซึ่งติดตัวมาแต่กำเนิด ศักยภาพต่าง ๆ นั้นสามารถพัฒนาได้และนำออกมาใช้ได้เมื่อได้รับการกระตุ้นทั้งจากสิ่งเร้าภายนอกและแรงจูงใจภายในตนเอง การจัดการศึกษาให้แก่เด็กวัยนี้จะต้องพยายามดึงเอาศักยภาพของเด็กแต่ละคนออกมา และพัฒนาศักยภาพนี้ให้เจริญงอกงามสมบูรณ์

3. พื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ เด็กแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันตามคุณสมบัติประจำตัวและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับ การศึกษาจะต้องตระหนักถึงหลักความจริงนี้ การตระหนักถึงธรรมชาติของมนุษย์ในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนทางพัฒนาเด็กตามลักษณะเฉพาะของเขา และเป็นการพยายามที่เข้าถึงตัวเด็กแต่ละคนด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเด็กให้ได้รับผลสมบูรณ์

จากปรัชญาในการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนจะเห็นได้ว่า การให้การศึกษาและการพัฒนาเด็กในวัยนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน เป็นงานที่ค่อนข้างยาก แต่ก็ป็นงานที่ทำท่าย เพราะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องในด้านนี้จะต้องมีความรักเด็ก รู้ซึ่งถึงความต้องการของเด็กแต่ละวัย มีความเข้าใจเด็กโดยมองเห็นและตอบสนองความต้องการของเด็ก หากเป็นดังนี้เด็กก็จะสนองตอบด้วยความรัก และความสุขสบายใจ เด็กนั้นต้องการทั้งอาหารกายและอาหารใจ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกั้งงานนี้หรือผู้ดูแลเด็กจะต้องยึดหลักปรัชญาพื้นฐานในการพัฒนาเด็ก 3 ประการ คือ พื้นฐานด้านความเสมอภาค พื้นฐานในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของเด็ก และพื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. นโยบายและแนวทางการพัฒนาเด็กของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาเด็กมาตั้งแต่ พ.ศ. 2510 โดยการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ตามความต้องการ และขีดความสามารถของประชาชน เพื่อรับเลี้ยงดูเด็กอายุ 3-6 ปี ให้มีพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การเตรียมความพร้อมแก่เด็กในลักษณะเล่นปนเรียน และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กมีผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) โดยได้รับค่าตอบแทนจากกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ปกครอง หรือชุมชนอัตราส่วน ผู้ดูแลเด็ก 1 ต่อเด็ก 20-25 คน ผู้รับผิดชอบในการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือคณะกรรมการพัฒนาเด็ก (กพด.) ดำเนินการภายใต้การควบคุมดูแลของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คณะกรรมการสภาตำบล (กสท.) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมพัฒนาเด็กอายุระหว่าง 0-5 ปี ในชนบท ให้ได้รับการอบรมเลี้ยงดูให้เจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างถูกต้องตามวัยและมีความพร้อมที่จะเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมให้องค์กรท้องถิ่นช่วยตนเอง และร่วมมือกันพัฒนาเด็ก พัฒนาท้องถิ่นของตน โดยเผยแพร่วิทยาการแผนใหม่ไปสู่ บิดา มารดา ผู้ปกครองเด็ก และชนบท
3. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนอาหารและโภชนาการแห่งชาติในส่วนที่เป็นเขตพัฒนาชุมชน
4. เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เพื่อให้ใช้เวลาในการประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่

หลักการดำเนินงาน

1. ยึดความต้องการและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่น และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากที่สุด
2. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ต้องจ่ายเงินค่าเลี้ยงดูเด็กและอื่น ๆ ตามความจำเป็น
3. เน้นความพร้อมของเด็กและการฝึกให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยสอนแบบเล่นปนเรียน ให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีจำนวนเด็กมากพอคุ้มค่าในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. กรรมการหมู่บ้าน กรรมการกลางหมู่บ้านอปท. กรรมการพัฒนาเด็ก กรรมการสภาพัฒน และกรรมการอื่น ๆ ช่วยเหลือสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการเลี้ยงดูเด็ก รวมทั้งการจัดกิจกรรมการพัฒนาเด็กเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพ่อแม่ ปกครอง และราษฎรทั่วไป

5. ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างน้อยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละ 1 คน ต่อจำนวนเด็ก 20-25 คน

6. ให้งานราชการ หรือองค์กรเอกชนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

7. สมาชิกกลุ่มอาชีพ กลุ่มต่าง ๆ และผู้ปกครอง ให้ความร่วมมือกับผู้ดูแลเด็ก โดยใช้เวลาร่วมทำกิจกรรมที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ปลูกพืชผักสวนครัว ประกอบอาหารเสริม และกิจกรรมอื่น ๆ รวมทั้งจัดทำสื่อและของเล่นให้กับเด็ก เพื่อนำไปสอนเด็กและเล่นกับเด็ก นอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

8. ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การจัดอาหารสำหรับเด็ก การจัดเครื่องเล่นและการละเล่นของเด็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามวัย

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. สำรวจจำนวนเด็กอายุ 0-5 ปี ให้ทราบว่าแต่ละปีจะมีเด็กอายุ 3-5 ปี เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ๆ กี่คน

2. พัฒนาการประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเด็ก ให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และให้ประชาชนเห็นประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

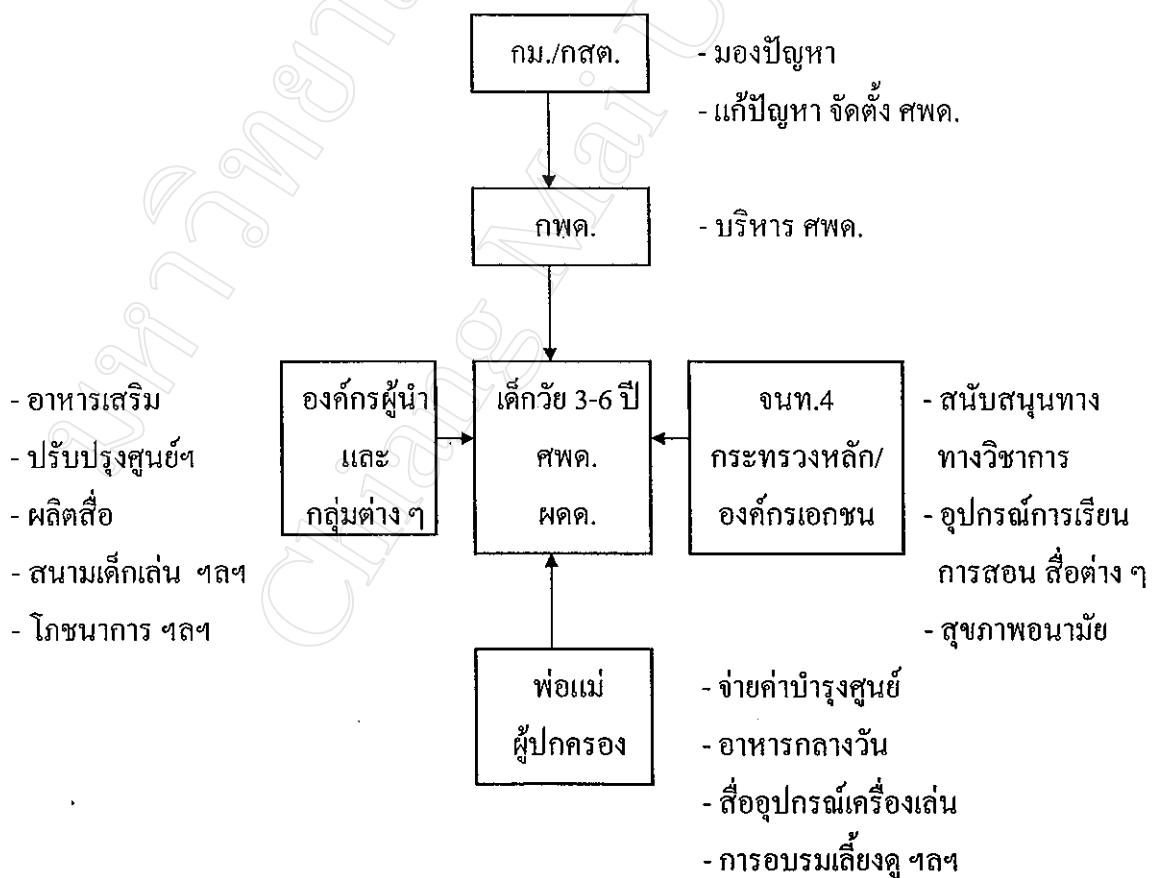
3. กรรมการหมู่บ้าน กรรมการสภาพัฒน อำเภอ และจังหวัด ร่วมกันคัดเลือกสถานที่จัดตั้งโดยให้ตั้งอยู่ศูนย์กลางของหมู่บ้าน ใกล้สถานีนามัย สำนักงานผดุงครรภ์ หรือสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม และสะดวกในการรับเลี้ยงเด็ก

4. ประชาชนร่วมกันคัดเลือกคณะกรรมการพัฒนาเด็ก (กพด.) จำนวน 5 คน เพื่อทำหน้าที่บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในกรณีที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการของกรมการพัฒนาชุมชน ให้จังหวัดทำการปฐมนิเทศกรรมการพัฒนาเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กได้

5. กรรมการหมู่บ้าน กรรมการพัฒนาเด็ก และกรรมการสภาตำบล ร่วมกันคัดเลือก ผู้ดูแลเด็กตามหลักเกณฑ์ เพื่อทำหน้าที่ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมก่อนประจำการตามหลักสูตร ของกรรมการพัฒนาชุมชน ให้จังหวัดทำการปฐมนิเทศ และฝึกปฏิบัติงานการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่ โรงเรียนอนุบาล หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตัวอย่างในจังหวัดอย่างน้อย 15 วัน เพื่อให้ผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ ความเข้าใจในการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนปฏิบัติงาน

6. กรรมการพัฒนาเด็ก กรรมการสภาตำบล และผู้ดูแลเด็ก ร่วมกันคัดเลือกเด็กอายุ 3-5 ปี เข้ารับการเลี้ยงดูแบบเข้าไปเย็นกลับ

7. สนับสนุนให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก หรือการจัดทำอุปกรณ์เครื่องเล่นสำหรับเด็ก



แผนภาพ 1 โครงสร้างการดำเนินงานพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต เด็กเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นเป้าหมายหลักสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง งานพัฒนาเด็กในช่วงที่ผ่านมามีการพัฒนาชุมชนได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นสถานที่รับเลี้ยงดูเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองซึ่งต้องประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงครอบครัว พร้อมทั้งสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่ในการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนเข้าโรงเรียน สำหรับการศึกษาเรื่องพัฒนาการทางด้านสุขภาพของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญายังมีการศึกษาน้อยมาก และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนองค์กรชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาเด็กยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้นควรส่งเสริมให้ประชาชน ผู้ปกครอง องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยึดความต้องการและความพร้อมของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงาน 4 กระทรวงหลัก ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นผู้สนับสนุน

บทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก

ผู้ดูแลเด็กคือผู้ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับเด็ก ร้องจากพ่อแม่ผู้ปกครอง ฉะนั้นจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กได้ ดังนั้นจะต้อง

1. สุภาพ เรียบร้อย ทั้งกิริยา มารยาท ตลอดจนวาจาทำทางที่แสดงออกว่าแข็งแรงแจ่มใส
2. ซื่อสัตย์ สุจริต และรักความจริง
3. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเฉียบพลัน และมีลักษณะเป็นผู้นำ
4. ไม่เห็นแก่ตัว
5. กระตือรือร้น รักความก้าวหน้า มีความสามารถควรแก่การสนับสนุน
6. กล้าเผชิญปัญหาและความยากลำบาก มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7. รักเด็ก

การคัดเลือกผู้ดูแลเด็ก

กรรมการพัฒนาเด็ก กรรมการสภาตำบล ร่วมกับพัฒนากร คัดเลือกบุคคลในหมู่บ้าน มาทำหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก โดยใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. มีความรู้ จบการศึกษามัธยมศึกษาเป็นอย่างน้อยมีภูมิลำเนาในหมู่บ้านที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือหมู่บ้านใกล้เคียง
2. เป็นชายหรือหญิง อายุระหว่าง 15-45 ปี
3. มีลักษณะเป็นผู้นำ สุภาพ อ่อนโยน รักเด็ก และมีความรับผิดชอบ
4. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ ไม่เป็นโรคติดต่อ
5. มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ดูแลเด็กโดยได้รับการยินยอมจากพ่อแม่
6. ผู้ปกครองยินยอมทำตามสัญญาาระบุนระยะเวลาทำไว้กับกรรมการพัฒนาเด็กหรือกรรมการสภาตำบลอย่างน้อย 2 ปี

หน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก

ก. หน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. อบรมเลี้ยงดูเด็กตามตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครอง จนกระทั่งส่งเด็กคืนผู้ปกครองเรียบร้อย
2. จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยจัดกิจกรรมกลางแจ้งและในร่ม จัดมุมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มุมหนังสือ มุมศิลปะ มุมดนตรี เป็นต้น
3. การปลูกจิตสำนึกให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองระบอบประชาธิปไตย การรักษาสีแกวัล้อมและมีระเบียบวินัย
4. ดูแลรักษาความสะอาดภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลความปลอดภัย ซึ่งอาจจะเกิดอันตรายกับเด็ก
5. รับเด็กจากผู้ปกครอง และส่งเด็กให้ผู้ปกครอง
6. ให้เด็กเคารพธงชาติ และประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

7. สํารวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และเด็กกรณี
เด็กไม่มาเรียนเกิน 3 วัน

8. จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำ
บันทึกการสอน และบันทึกประจำตัวเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน

9. ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในห้องเรียน

10. จัดทำบัญชีรับ-จ่ายตาม โครงการจัดหาอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

11. จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารรายสัปดาห์ ตามโครงการจัดหาอาหารกลางวัน
สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

12. เป็นคณะกรรมการตรวจรับโครงการจัดหาอาหารกลางวัน และโครงการจัดหา
อาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรณีได้รับแต่งตั้ง ซึ่งได้รับการยกเว้น
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535

13. ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ผู้ปกครองเด็ก จัดบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ปลูกพืชผักสวนครัว ไม้ดอกไม้ประดับ

14. จัดให้เด็กได้รับการบริโภคอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม) โดยให้คำนึงถึง
คุณภาพ ควรมีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ซึ่งประกอบด้วย โปรตีน ไขมัน คาร์โบไฮเดรต เกลือแร่
และวิตามิน ควรจัดของหวาน หรือผลไม้ตามฤดูกาลให้เด็กได้รับประทานตามสมควร

ข. หน้าที่ทั่วไป

1. เยี่ยมเยียนปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากพ่อแม่ผู้ปกครอง กรรมการต่าง ๆ
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับผู้ปกครองพยายาม
แนะนำให้มาร่วมในการเลี้ยงดูเด็ก โดยผลัดเปลี่ยนกันมาตามโอกาสจะอำนวย

2. เยี่ยมเยียนเด็กเล็กเมื่อเจ็บป่วย ให้คำแนะนำไปตรวจรักษา

3. ทำกิจกรรมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดงานวันเด็ก วันแม่ ปลูกพืชผักสวนครัว
 เป็นต้น

4. ร่วมประชุมกับกรรมการและผู้ปกครองที่เกี่ยวกับงานพัฒนาเด็ก

5. ให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้มากที่สุด

6. รู้จักปฏิบัติตนให้เป็นที่รักใคร่เอ็นดูแก่บุคคลทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างใน สุวิทย์ สมบัติ, 2540) ได้เสนอแนะบทบาทของผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) ไว้ดังนี้

1. บทบาทของผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) ในฐานะที่เป็นแบบอย่างของเด็ก เนื่องจากเด็กสามารถเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เพราะฉะนั้นผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) จึงควรมี

- 1.1 บุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.2 การใช้เสียง การใช้ภาษาที่ดี
- 1.3 การฝึกการมีระเบียบ ความสะอาด การประหยัด
- 1.4 การปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักโดยเสมอกัน

2. บทบาทของผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) ในการเสริมสร้างโภชนาการ

- 2.1 ร่วมกับผู้ปกครอง โดยการเลี้ยงสัตว์ ปลูกพืชเป็นอาหาร
- 2.2 จัดทำอาหารว่างและอาหารกลางวัน โดยร่วมมือกับผู้ปกครอง
- 2.3 ประเมินสภาวะโภชนาการเป็นระยะ และร่วมมือกับผู้ปกครองในการศึกษา

โภชนาการของเด็ก

3. บทบาทของผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) ในการเสริมสร้างบุคลิกภาพและสร้างสรรค์เด็ก

- 3.1 ตั้งใจฟังเวลาเด็กพูด
- 3.2 สนในต่อคำถามของเด็ก ส่งเสริมให้เด็กอยากรู้อยากเห็น
- 3.3 ชมเชยแสดงความชื่นชมในผลงานของเด็ก
- 3.4 เคารพในความแตกต่างของเด็ก ไม่เปรียบเทียบเด็ก
- 3.5 ให้โอกาสเด็กเล่น และทำกิจกรรมด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์

4. บทบาทของผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) ในการส่งเสริมนิสัยส่วนตัวของเด็ก

4.1 ฝึกให้เด็กมีนิสัยส่วนตัวในเรื่องกิจวัตรอย่างเป็นระเบียบ เช่น การจับถ่าย การรักษาความสะอาด การเล่น หรือการเรียน

4.2 ฝึกให้เด็กเล่นเป็นกลุ่ม มีกติกา

4.3 ฝึกให้เด็กรู้จักแบ่งปัน

4.4 ฝึกให้เด็กสามารถเล่นตามลำพังได้

4.5 ฝึกให้เด็กเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้อื่น

4.6 ฝึกให้เด็กช่วยเหลือผู้อื่น

4.7 ขอมรับอารมณ์ของเด็ก ให้เด็กแสดงความรู้สึกโกรธหรือปฏิเสธ ไม่บังคับเด็กให้ยอมรับ เพราะจะทำให้เด็กไม่สามารถพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองได้

หลักสูตรการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก

1. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก (กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน, กรมการพัฒนาชุมชน, 2537, หน้า 40-43) กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดหลักสูตรการอบรมผู้ดูแลเด็ก เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กไว้ 3 หลักสูตร คือ แบ่งเป็น 3 ภาค โดยต้องมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 249 ชั่วโมง ดังนี้

1.1 ภาควิชาการ เป็นขั้นตอนแรกของการศึกษาเรียนรู้ของผู้ดูแลเด็ก มีระยะเวลา 44 ชั่วโมง หรือ 6 วัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาวิชาดังนี้

1.1.1 ความสำคัญของการพัฒนาเด็ก

1.1.2 นโยบายการพัฒนาเด็กของกรมการพัฒนาชุมชน

1.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก

1.1.4 จิตวิทยาพัฒนาการเด็กอายุระหว่าง 3 - 6 ปี

1.1.5 อาหารและโภชนาการ

1.1.6 การป้องกันโรคและอุบัติเหตุในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.7 สื่อสำหรับเด็ก

1.1.8 นิทานสำหรับเด็ก

1.1.9 เพลงสำหรับเด็ก การเคลื่อนไหวและจังหวะ

1.1.10 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก

1.1.11 การประเมินความพร้อมสำหรับเด็ก

1.2 ภาคปฏิบัติ ผู้ดูแลเด็กที่ผ่านการฝึกอบรมในภาควิชาการ ต้องฝึกทักษะปฏิบัติงานจริงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานประจำ โดยมีพัฒนาการและผู้ดูแลเด็กที่ผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กก่อนประจำการ และมีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยงและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด มีระยะเวลา 198 ชั่วโมง หรือ 22 วัน

1.3 ภาคสรุป ในจังหวัดที่ผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กก่อนประจำ การจัดประชุมผู้ดูแลเด็กที่เข้าอบรมจำนวน 1 วัน โดยให้มีแนวทางสาระสำคัญดังนี้

1.3.1 การเปรียบเทียบสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ภาควิชาการและภาคปฏิบัติ

1.3.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับ อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

1.3.3 สวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก

2. หลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กระหว่างประจำการ

เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ในขณะเดียวกันจะได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กที่มีการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเด็กที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 5 วัน มีขอบเขต เนื้อหา ดังนี้

2.1 ทบทวนนโยบายการพัฒนาเด็กเล็ก

2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.3 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก

2.4 การประเมินความพร้อมสำหรับเด็ก

3. หลักสูตรการสัมมนาผู้ดูแลเด็ก

กรมการพัฒนาชุมชนจัดให้มีโครงการสัมมนาและประกาศเกียรติคุณผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานานกว่า 10 ปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทบทวนเพิ่มพูนความรู้ เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ดูแลเด็ก และอาสาสมัครต่าง ๆ โดยมีขอบเขตเนื้อหาวิชาการ ดังนี้

- 3.1 ความสำคัญของการพัฒนาเด็ก
- 3.2 การศึกษาปฐมวัย
- 3.3 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก
- 3.4 การจัดการเรียนการสอน
- 3.5 ศิลปะสำหรับเด็ก
- 3.6 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก
- 3.7 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ
- 3.8 การประเมินผลการพัฒนาการเด็กปฐมวัย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็ก รองมาจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ดังนั้นผู้ดูแลเด็กควรเป็นคนที่มีรักเด็ก เสียสละ อดทน บุคลิกภาพดีเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก เพราะเด็กอายุ 3-6 ปี มักจะเลียนแบบผู้ใกล้ชิด ผู้ดูแลเด็กปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครไม่ได้เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของราชการ ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กจะต้องใช้เวลาตลอดทั้งวันปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ดูแลเด็ก

3. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการดำเนินงานในกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ การโอนอำนาจการดำเนินงานจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเองโดยมีอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการดำเนินงานส่วนท้องถิ่นขึ้น

ลิขิต ชีระเวคิน (2526, อ้างใน สุทธิรักษ์ ปิณฑกานนท์, 2543, หน้า 19-20) ได้กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจมีความสำคัญมากในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม สรุปได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของประชาธิปไตย เนื่องจากประชาธิปไตยประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบนคือระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐานคือระดับท้องถิ่น

2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความเป็นอิสระพอสมควรแล้วจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจไม่เป็นเพียงแต่ให้โอกาสประชาชนและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศอีกด้วย

นักวิชาการหลายๆท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

การกระจายอำนาจมี 2 ความหมายคือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการดูแลตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์กรสาธารณะจัดทำกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งโดยให้มีอิสระในการดำเนินงานและต้องเหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้นๆ เช่น การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น

บุคลากรท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจนั้น อาจเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นโดยการแต่งตั้งจากทางราชการส่วนกลางก็ได้ สำคัญของการกระจายอำนาจอยู่ที่ว่าท้องถิ่นมีอิสระในการดูแลตนเองบางประการ โดยท้องถิ่นได้รับมอบอำนาจนี้จากส่วนกลาง การกระจายอำนาจนั้นนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาราชการของรัฐบาลโดยมอบอำนาจหน้าที่ที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการไปให้ท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ท้องถิ่นไปจัดทำด้วย

หลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล มีองค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจ เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางเสมอ องค์กรเช่นนั้นจะมีลักษณะไม่ผิดไปจากตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์กรท้องถิ่นนั้นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของประเทศ

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจจะทำได้หลายระดับ แล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคน อาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตน เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจมากกว่านั้นถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนเอง

4. มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ของหลักการกระจายอำนาจนั้น ถ้าหน่วยงานท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมหรือแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ย่อมเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกด้วย

4. การดำเนินงานเพื่อถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่ชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนได้มีนโยบายที่จะถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการกระจายอำนาจและการปฏิรูประบบราชการ โดยส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีแนวความคิด หลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการ

1.1 กรมการพัฒนาชุมชนได้ส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น เพื่อเป็นสถานที่เลี้ยงดูเด็กอายุ 3-6 ปี ให้มีพัฒนาการที่สมวัยทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของชุมชน บริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ซึ่งเลือกจากประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นองค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำกับดูแลและสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงาน กลุ่ม/องค์กรประชาชน มูลนิธิ ผู้ปกครอง และประชาชน ต้องมีส่วนร่วม รับผิดชอบและสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของศูนย์

1.2 รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ลดขนาดและ บทบาทภาคราชการลง เพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน และองค์กรชุมชนให้ปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเอง

1.3 กรมการพัฒนาชุมชนในฐานะหน่วยราชการ จะให้การสนับสนุนกิจกรรมของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคำนึงถึงศักยภาพของท้องถิ่น และงบประมาณประจำปีที่กรมฯ ได้รับ เพื่อให้ สอดคล้องกับนโยบายข้างต้น กรมการพัฒนาชุมชนต้องปรับลดการสนับสนุนงบประมาณลง และส่งเสริมให้องค์กรชุมชนและชุมชนเข้ามารับผิดชอบแทน

1.4 การโอนถ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่ชุมชน หมายถึง การมอบให้องค์กรชุมชน รับผิดชอบในการส่งเสริมกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้ขีดความสามารถและความพร้อม ของชุมชน

1.5 อาคาร วัสดุอุปกรณ์ และกิจกรรมทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังคงเป็น กรรมสิทธิ์ของประชาชนและชุมชนนั้น ๆ เหมือนเดิม โดยอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการ พัฒนาเด็ก

1.6 กิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มอบให้องค์กรชุมชนรับผิดชอบ ในการส่งเสริม สนับสนุน คือ กิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณประจำปี เช่น อุปกรณ์ การเรียนการสอน เครื่องเล่นเด็ก อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ฯลฯ

1.7 การมอบกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 1.6 อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาลพิจารณารับ ให้การสนับสนุนงบประมาณในกิจกรรมทั้งหมดหรือบางกิจกรรมก็ได้ ทั้งนี้องค์กรส่วนท้องถิ่นที่รับโอนอาจแสวงหาการสนับสนุนจากองค์กรชุมชนอื่น มูลนิธิ ผู้ปกครอง ฯลฯ อีกทางหนึ่งก็ได้

1.8 บทบาทหน้าที่หลักการถ่ายโอนของทีมพัฒนาการคือการติดตามให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับการสนับสนุนกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้กรมการพัฒนาเด็กสามารถบริหารกิจการพัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการพัฒนาชุมชน

1.9 ในกรณีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลตั้งงบประมาณสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกกิจกรรม มิได้หมายความว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นจะตกเป็นขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพราะตามหลักการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของชุมชนภายใต้การบริหารงานของกรมการพัฒนาเด็ก ดังได้กล่าวไว้แล้ว ดังนั้นทีมงานของพัฒนาการต้องติดตามและส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามหลักการพัฒนาชุมชนต่อไปด้วย

1.10 ในกรณีที่เทศบาลหรือสุขาภิบาลรับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปดำเนินการทั้งหมด ทีมงานพัฒนาการก็อาจเข้าไปสนับสนุนเฉพาะด้านวิชาการแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ๆ ได้ในกรณีที่เทศบาลหรือสุขาภิบาลร้องขอ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาล องค์กรประชาชน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 เพื่อส่งเสริมและปูพื้นฐานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย ตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ

2.3 เพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 67(6)

3. แนวทางในการดำเนินงาน

การดำเนินงานเพื่อการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แก่ชุมชน ประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องดำเนินการดังนี้

3.1 การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาล องค์การชุมชน ผู้ปกครอง ฯลฯ เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็ก รู้ปัญหา/ข้อจำกัดของการพัฒนาเด็กในชุมชน ตลอดจนรู้บทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ

3.2 ตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เช่น การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา การจัดเวทีประชาชน ฯลฯ

3.3 การกำหนดเป้าหมายของการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้พิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) เป้าหมายบุคคล คือ การกำหนดบุคคลที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาล กรรมการพัฒนาเด็ก องค์การสตรี ผู้ปกครอง องค์การประชาชน เอกชน มูลนิธิ และประชาชนทั่วไป บุคคลแต่ละกลุ่มจะมีบทบาทในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันไป ทีมพัฒนาจะต้องพิจารณาทำความเข้าใจกับบุคคลต่าง ๆ ให้ตรงกับบทบาทของบุคคลที่จะสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2) เป้าหมายกิจกรรมที่จะโอนถ่ายให้แก่ชุมชน คือ กิจกรรมในการพัฒนาเด็ก และครอบครัวที่กรมพัฒนาชุมชนให้การสนับสนุนอยู่

3.4 การให้การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสุขาภิบาล กรรมการพัฒนาเด็ก องค์การชุมชน มูลนิธิ ผู้ปกครอง ฯลฯ สามารถให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ตามศักยภาพและความพร้อมที่มี ตัวอย่างเช่น การสร้าง การปรับปรุงอาคาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องเล่น ไม่จำเป็นต้องสนับสนุนตามกรอบเงื่อนไขของโครงการที่กรมพัฒนาชุมชนกำหนด ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ในเรื่องการสนับสนุนค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็กเล็ก อาจให้การสนับสนุนมากกว่า 3,000 บาท/คน/เดือน ที่กรมพัฒนาชุมชนให้เป็นคำตอบแทนอยู่ก็ได้

กิจกรรมในการพัฒนาเด็ก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพิจารณาให้การสนับสนุน และเข้ามามีส่วนร่วมดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการและจัดสรรงบประมาณของท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

1. อาหารเสริม (นม) ให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. อาหารกลางวันให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
3. ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเด็ก) และเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก
4. ปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. อุปกรณ์การเรียนการสอน
7. อุปกรณ์เครื่องเล่นเด็ก
8. ฝึกอบรมคณะกรรมการพัฒนาเด็ก
9. ฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก
10. การพัฒนาเด็กโดยหน่วยพัฒนาเคลื่อนที่
11. โครงการพัฒนาครอบครัว

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันรัฐบาลเร่งดำเนินการตามนโยบาย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มบทบาทหน้าที่ให้องค์กรท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน กิจกรรมพัฒนาชุมชน ในขณะเดียวกันก็ปฏิรูประบบราชการให้มีขนาดเล็กลงและให้ถ่ายโอนภารกิจ ที่ท้องถิ่นดำเนินการเองได้ให้องค์กรท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการแทน เช่น การสนับสนุนการก่อสร้าง อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) อุปกรณ์ การเรียนการสอน ฯลฯ จึงเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่งานพัฒนาเด็กของกรมการพัฒนา ชุมชน จะต้องปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเร่งส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาเด็กที่ชุมชนสามารถดำเนินการ ได้เอง แล้วหันไปมุ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและองค์กรชุมชนที่สนับสนุนงานพัฒนาเด็ก เพื่อปูพื้นฐานไปสู่การพัฒนาเด็กที่ยั่งยืนต่อไป

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหาร ทั้งการบริหารทั่วไปและการบริหารการศึกษา สามารถมองได้ใน 2 ลักษณะ คือ มองการบริหารในฐานะที่เป็นงานหรือภารกิจ (Task) และการบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ Guruge (อ้างใน กิตติมา ปรีดีดิลก, 2532, หน้า 4) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวินิจฉัย ตัดสินใจ การวางแผนประกอบการใช้ข้อมูลต่าง ๆ มาควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคในการบริหาร โดยใช้เครื่องมือ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ในการนิเทศ แนะนำ จูงใจบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2529, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ ให้สู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ และพันธ์ หันนาคินทร์ (2529, หน้า 60) กล่าวว่า กระบวนการบริหารมีลักษณะเป็นวัฏจักรที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกัน เพราะเมื่อมีอะไรมากระทบกระบวนการขึ้นใดขั้นหนึ่งก็อาจจะต้องปรับปรุงกระบวนการขึ้นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 6) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามภารกิจให้สำเร็จ ซึ่งมีการกระทำหลาย ๆ กิจกรรม โดยการกระทำต่าง ๆ ดำเนินต่อเนื่องกันไป ตามลำดับ และพึ่งพิงอาศัยซึ่งกันและกัน ถ้าการกระทำหรือตัวกระทำส่วนใดส่วนหนึ่งบกพร่องหรือเสื่อมทรมานไม่ประสานสัมพันธ์กันการบริหารอาจจะไม่มีประสิทธิภาพได้ ส่วน ศิริอร ชันธหัตถ์ (2531, หน้า 41-48) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องทราบถึงงานหรือภารกิจในการบริหารองค์การและหลักการบริหาร หัวใจของหลักการบริหารคือ กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผล และการจัดทำงบประมาณ การบริหารนี้ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 94) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า หน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารสามารถจำแนกออกเป็นหน้าที่ในการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคน เข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าหน้าที่ในการบริหารเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด เป็นลักษณะของกระบวนการอย่างหนึ่ง การพิจารณาตามแนวความคิดนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการทำเป็นที่ละขั้นตอนต่อเนื่องหมุนเวียนกันไปอย่างเป็นระเบียบโดยไม่ขาดตอนจากกัน

David Schwartz (1980) กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ ในด้านบริหารก็เป็นศาสตร์ (Scient Management) เป็นเรื่องของความรู้ที่ได้รับการพิสูจน์และจัดระเบียบแล้ว ในการจัดสรรต่อกิจกรรมขององค์การอย่างมีแบบแผน เช่น การวิเคราะห์ วิธีทางสถิติ การใช้เหตุผลด้านการบริหารที่เป็นศิลป์ (Artistic Management) เป็นเรื่องราวการใช้ความรู้สึก ทักษะความคิดสร้างสรรค์ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความจำเป็นในสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการจะเลือกใช้ด้านไหนนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์

Howard M. Cartisle กล่าวว่า

1. การบริหารเป็นกระบวนการ
2. การบริหารเป็นเรื่องขององค์การที่เกี่ยวข้องกับคน
3. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. การบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
5. การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การบริหารจัดการมีลักษณะเด่นหลาดประการประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์
2. อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. ต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. มีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. เป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. อาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. มีลักษณะการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. เป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
9. การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ ทักษะ เทคนิควิชาการและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ผสมผสานและประสานงาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

1. มีผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน ไม่เผด็จการ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น
2. มีการจูงใจที่ดี องค์การมั่นคง สภาพแวดล้อมเหมาะสม มีความสัมพันธ์กันดี มีสวัสดิการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดี พอใจในงานที่มีอยู่
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี การสื่อสารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่างกันมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทำให้ผู้ร่วมงานใกล้ชิดกัน ช่วยลดความขัดแย้ง จัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อความไว้วางใจและทำงานร่วมกัน ให้เกียรติกันและกัน
5. การวินิจฉัยสั่งการชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน หาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติงานรอบรู้ในหน้าที่ของตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. การควบคุมที่เหมาะสม เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐาน สามารถตรวจพบข้อบกพร่องได้
7. มีการกำหนดวัตถุประสงค์เหมาะสมกับหน้าที่และทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงาน อยู่ในลักษณะที่เป็นไปได้

ในขณะที่ Gulick (อ้างใน สมคิด บางโม, 2538, หน้า 40) ได้เสนอกระบวนการบริหาร ไว้ 7 ประการคือ

1. P (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. O (Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน การจัดแบ่งงาน การแก้ไขอุปสรรค ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น ตลอดจน การปรับปรุงองค์การบริหารให้ดีขึ้น

3. S (Staffing) หมายถึง การจัดตัวบุคคล เป็นการบริหารบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรา กำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

4. D (Directing) หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์

5. Co (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือ ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้ การประสานงานดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิด ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. R (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่ต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ การรายงานมีความสัมพันธ์กับการติดต่อ สื่อสาร ความสำคัญของการรายงานนั้นต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความจริง

7. B (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุม การตรวจสอบด้านการเงิน เพื่อให้ทราบระบบและกรรมวิธีในการบริหารงบประมาณ และการเงิน

Sears นักการศึกษา (อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527, หน้า 42) ได้เขียน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารปี ค.ศ. 1900 เรียกย่อ ๆ ว่า PODCoC ซึ่งมีกระบวนการบริหาร 5 อย่างคือ

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการ

2. Organizing (O) หมายถึง การจัดเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม

3. Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน
4. CO-ordinating (CO) หมายถึง การประสานงาน
5. Controlling (C) หมายถึง การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Schermerhorn (1989, pp.20–21) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภารกิจการบริหารไว้ว่า ในกระบวนการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีภารกิจการบริหาร 4 ประการ ที่เรียกว่า “Four Functions of Management” ได้แก่

1. Planning คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การวางแผนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแนวทางเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. Organizing คือ การกำหนดตัวบุคคล จัดสรรคน และวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมและกลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน ดังนั้นการจัดองค์การจะแปรเปลี่ยนไปเพื่อให้เข้ากับสภาพในการกิจที่ปฏิบัติ รวมไปถึงการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติ และการจัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วย
3. Leading คือ การชักนำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติตามแผน และรวมไปถึงการสร้างความเห็นชอบร่วมกันและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์นั้น
4. Controlling คือ การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ และทำการปรับปรุงแก้ไขงาน เป็นกระบวนการในการรวบรวม และสะท้อนผลของการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธีการปฏิบัติงานใหม่

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีกระบวนการที่เป็นระบบ มีการประสานงาน มีความร่วมมือจากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้หน่วยงานไปสู่เป้าหมายได้และบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการกระทำหลายกิจกรรมให้ดำเนินการต่อเนื่องกันไปตามลำดับและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถ้าการกระทำหรือตัวกระทำส่วนใดส่วนหนึ่งบกพร่อง ไม่ประสานสัมพันธ์กัน การบริหารก็อาจไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาเด็กตำบล เพื่อให้เป็นองค์กรกลางของ

ตำบลในการบริหารงานและประสานการดำเนินงานพัฒนาเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกคณะกรรมการพัฒนาเด็กตำบลจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมาจากผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ผู้แทนจากคณะกรรมการเยาวชนตำบล ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำท้องถิ่นและฝ่ายกิจการสตรี ในคณะกรรมการหมู่บ้าน การดำเนินงานพัฒนาเด็กในชนบท จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการพัฒนาเด็กเป็นคณะผู้บริหารที่สำคัญในการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาเด็กที่ชุมชนสามารถดำเนินการได้เอง เพื่อปูพื้นฐานไปสู่การพัฒนาเด็กที่ยั่งยืนต่อไป

6. แนวคิดเรื่องขวัญและกำลังใจ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ (Morale) ไว้หลายแง่หลายมุม บางท่านกล่าวว่า ขวัญคือ น้ำใจที่ผูกพันกับบุคคล และหมู่คณะ ความกระตือรือร้น ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน บางท่านกล่าวว่า ขวัญ คือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้มีขวัญดีย่อมแสดงออกในทางริเริ่มสร้างสรรค์ และทุ่มเทกายใจให้กับองค์การ หากบุคลากรมีขวัญไม่ดีย่อมก่อให้เกิดความตึงเครียด การเฉื่อยชา และทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น

Yoder (อ้างใน อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 160) ให้คำนิยามของขวัญว่า “ขวัญ คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ตามความหมายนี้ถ้าปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานก็เรียกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงข้ามก็เรียกว่าขวัญไม่ดี หรือขวัญต่ำ”

สำหรับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2529, หน้า 217) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า “ขวัญ” หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ของคนในองค์การมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญในการทำงานอาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ บุคคลพร้อมที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวม ในขณะที่เดียวกันคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมจะเสียสละเพื่อบุคคลเช่นเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ขวัญจึงมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง จับต้องไม่ได้ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ สามารถส่งผลกระทบต่อบุคคล งาน และสถาบัน และสภาพที่แสดงออกของขวัญ และกำลังใจ จะสะท้อนภาพเหล่านี้ออกมา กล่าวคือ ขวัญย่อมบอกท่าทีแห่งจิตใจและความรักหมั่นคณะ ขวัญส่งผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพ ความร่วมมือ วินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จของงาน ขวัญมีอยู่ในจิตใจ ทศนคติ และอารมณ์ของแต่ละบุคคล และปฏิกิริยาของกลุ่มขวัญส่งผลกระทบต่อผลผลิต บุคลากร ผู้บริหาร สถาบัน ความล้มเหลวของการบริหารขวัญสามารถทำลายความสามัคคี ความตั้งใจของบุคคล กระบวนการบริหาร และเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะของจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากการปฏิบัติงานก็คือ ผลผลิตออกมาอย่างสม่ำเสมอ การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็กลับไปทางตรงกันข้าม จะมีแต่ความตึงเครียด เฉื่อยชา ลึนหวัง ท้อถอย ขาดแรงจูงใจ ผลงานที่ออกมาก็ไร้ประสิทธิภาพ

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวไว้ในบทนำแล้วว่า ความสำเร็จของการบริหารไม่ว่ายุคใดสมัยใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารนั้นคือ คน และคนนี่เองที่เป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการ ความคาดหวัง และอารมณ์ และเป็นทรัพยากรบริหารที่ควบคุมได้ยากที่สุด จะเห็นได้จากการออกศึกสงครามไม่ว่าจะเป็นการรบสมัยใหม่หรือสมัยโบราณ ทำไมแม่ทัพนายกองจึงสามารถปลุกวิญญาณของทหารหาญให้ฮึกเหิม เข้าเผชิญศึกสงครามเหล่านั้นโดยไม่หวาดหวั่นต่อความตาย มีวิธีการมากมายไม่ว่าจะเป็นการจัดการที่ดี หมายถึง กระบวนการบริหาร เช่น การให้ขวัญกำลังใจ สิ่งตอบแทน ค่าชมเชย หรือแม้การจัดการอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ดี หรือแม้แต่สิ่งลึกลับที่ไม่อาจพิสูจน์ในเชิงวิทยาศาสตร์ได้ เช่น เครื่องรางของขลัง พิธีทางศาสนา หรือแม้แต่การใช้พิธีทางไสยศาสตร์เพื่อข่มขวัญศัตรูต่าง ๆ นานา สิ่งทีกล่าวนานี้ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการเพื่อให้การบริหาร

ขององค์การบรรลุดูวัตถุประสงค์ เพื่อชัยชนะนั่นเอง ถ้าหากผู้บริหารสามารถควบคุมให้บุคลากรภายในองค์การของตนเองมีขวัญกำลังใจดีแล้ว สิ่งก็ตามมาจากความสำเร็จมีผลผลิตสูงนั้นยังไม่เพียงพอ องค์การนั้นจะเติบโตใหญ่และกลายเป็นองค์การที่แข็งแกร่งที่สุด สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้า เพราะบุคลากรในองค์การนั้นจะช่วยกันพยายามคิดค้น หาวิธีการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำสมัย มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ศุภสดี สัตยมานะ (2528, หน้า 290) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานมีขวัญดี จะช่วยให้เกิดความสามัคคีความอันพึงประสงค์ ขวัญจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน คือ

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุดูประสงค์ขององค์การ
- 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ
- 3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
- 4) ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
- 5) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 181-182) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานว่า จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี ซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ประโยชน์ของการที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนตัวและคณะมีขวัญดี คือ

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่
- 2) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงาน
- 3) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
- 4) เกื้อหนุน และจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
- 5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้มีขวัญดีย่อมก่อให้เกิดพลังในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรพัฒนาตนเองและหมั่นกระตุ้นให้เกิดพลังสามัคคี พลังทักษะ นั้นหมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมจะร่วมกันผนึกกำลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขยันขันแข็ง ฝึกหัดให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผลิผลงานที่มีคุณภาพออกมา ผลสำเร็จนั้นจะเป็นของทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล

ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักว่า การสร้างและการบำรุงขวัญและกำลังใจ ที่ดีนั้นย่อมบอกถึงลักษณะของความสามารถของการบริหารของตนเองด้วยองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ผู้บริหารองค์การทั้งหลายย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองมีขวัญและกำลังใจดี เพื่อผลและประสิทธิภาพของงาน (สมเจตน์ ชันติโชติ, 2539, หน้า 16) แต่อย่างไรก็ตาม เป็นการยากยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะประสบความสำเร็จในการสร้างและดำรงขวัญและกำลังใจของบุคลากรของตนให้คงสภาพดีและสูงขึ้นไปได้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ เทคนิคกระบวนการ การกำหนดนโยบายขององค์การ การบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการ ภาวะผู้นำ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสิ่งต่อไปนี้ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การอย่างยิ่ง

วิจิตร อวะกุล (2526, หน้า 262) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานไว้ 6 ประการ คือ

- 1) ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารของผู้นำ
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของเจ้าหน้าที่
- 3) ความศรัทธาและความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและองค์การ
- 4) ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ และตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 5) สภาพของการทำงาน สะดวกสบาย ลำบาก งานหนัก เหมาะสม เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ

6) สุขภาพทางกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงานแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืออ่อนแอหรือไม่ไหว

ส่วน Herzberg (อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2527, หน้า 290-294) ค้นพบว่า ปัจจัยซึ่งใจในการทำงานหรือทำให้เกิดภาวะพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญ ส่วนปัจจัยที่เป็นสุขลักษณะหรือทำให้เกิดภาวะไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะและความมั่นคง

สำหรับ Ovard (อ้างใน อำนาจ กิตติวรรณ, 2533, หน้า 49) ได้แบ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) ปัจจัยทางวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้และปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางด้านจิตใจ และร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น

และ สุปราณี ศรีฉัตรภูมิข (อ้างใน อำนาจ กิตติวรรณ, 2533, หน้า 50) ได้สรุปสาเหตุแห่งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของคนที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การว่ามีสาเหตุเกิดจากงานของ (Intrinsic) อันได้แก่ ชนิดของงาน การได้รับความสำเร็จในชีวิต การทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนให้ประจักษ์ การที่คนเห็นความสำคัญ และการได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ส่วนอีกสาเหตุหนึ่งนั้นมาจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (Extrinsic) ได้แก่ ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้า ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สภาพภาพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงาน ค่าตอบแทน การสื่อสารภายในที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สิ่งแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและกระบวนการบริหารการได้รับโอกาสทำงานที่ถนัด ตลอดจนความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงานย่อมเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คน และคนเป็นผู้มีชีวิต เลือดเนื้อ และวิญญาณ ความต้องการ ความหวัง มีอารมณ์และเป็นทรัพยากรการบริหารที่ควบคุมได้ยากที่สุด ถ้าผู้บริหารสามารถควบคุมให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจดี มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม มีความสามัคคีในหมู่คณะและมีพลังร่วม (Group Effort) มีความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การแล้ว สิ่งก็ตามมานั้นนอกจากความสำเร็จแล้วยังจะเป็นองค์การที่แข็งแกร่งที่สุด สามารถดำเนินกิจการได้ก้าวหน้า สรุปได้ว่า ขวัญคือสถานะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถ้าหน่วยงานหรือสถาบันใด ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีแล้วพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากการปฏิบัติงาน ย่อมมีผลผลิตออกมาอย่างสม่ำเสมอ การทำงานมีประสิทธิภาพ คนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดขวัญเสีย พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมตรงกันข้าม และภายในหน่วยงานจะมีความตึงเครียด คนจะมีความเฉื่อยชา สิ้นหวัง ท้อถอย ขาดแรงจูงใจ ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

7. แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) ได้กำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมาย ในการพัฒนาชนบท ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของชาติมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เพื่อให้ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถในการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด ตลอดจนเกิดการสร้างจิตสำนึกร่วมในการเป็นเจ้าของ สามารถสร้างความต่อเนื่องให้เกิด โครงการต่าง ๆ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็น โครงการที่ตรงปัญหาและความต้องการของประชาชน ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของ การดำเนินงาน จะราบรื่น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนา และเป็นการพัฒนา ขีดความสามารถให้แก่ประชาชนด้วย (ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์, 2531, หน้า 25)

ความหมายของการมีส่วนร่วมและขั้นตอน ได้มีนักคิด นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอไว้ดังนี้

Kasperson and Breitbank (1974, pp.27-28) อธิบายถึงเหตุผลที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น เป็นเพราะการมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนจะต้องทำตนเป็นผู้กระทำกิจกรรมสร้างสรรค์ในกระบวนการพัฒนา ซึ่งมีผล 2 ประการคือ

1. สามารถจะกระทำบทบาทที่สร้างสรรค์ได้
2. ผลของกิจกรรมนั้นๆ จะย้อนกลับมาสู่พวกเขาเอง

อกิน ระพีพัฒน์ (2527, หน้า 320) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ทำทุกอย่าง ไม่ใช่หน่วยงานภายนอกกำหนดไปแล้วให้ประชาชนมาร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิดขึ้นมาเอง

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528, หน้า 3-4) เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมประเด็นดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสังคมได้ร่วมกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่และมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาและเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

2. การมีส่วนร่วมสะท้อน เกี่ยวข้องโดยสมัครใจและเป็นประชาธิปไตยดังนี้

- 2.1 การเอื้อให้เกิดความพยายามพัฒนา

- 2.2 การแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจไม่ว่าในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับชาติ จะช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงสิ่งที่ประชาชนลงทุนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้

4. ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ นโยบาย และโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจของสังคมของประชากร การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

Cohen and Uphoff (อ้างใน พินานา บุรณินทุ , 2530, หน้า 27-28) ได้สร้างกรอบพื้นฐานเพื่ออธิบายและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มการตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโดยการให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือรวมทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

World Health Organization (1976 อ้างใน สุวิทย์ สมบัติ, 2540, หน้า 44) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการที่เป็นความร่วมมือ (Partnership) ระหว่างรัฐบาลและชุมชนในการวางแผนดำเนินงานและใช้บริการกิจกรรมสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้ประชาชนพึ่งตนเองและสามารถควบคุมสถาบันและเทคโนโลยีของการสาธารณสุขมูลฐานได้

ลักษณะการมีส่วนร่วม

World Health Organization (1979, 2 เรื่องเดียวกัน) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่แท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ประการสำคัญคือการตัดสินใจด้วย
2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงิน และการบริการ
3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการทำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวในสังคม หรือวัตถุก็ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนส่วนใหญ่แล้วจะมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในส่วนของการรายละเอียดที่แยกย่อยลงไป สรุปแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนคือให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด เป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้มีบทบาททุก ๆ เรื่อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น องค์กรชุมชน โดยมีบทบาทในกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็ก สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาเด็ก เตรียมชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก สำหรับผู้ดูแลเด็กควรสร้างขวัญและกำลังใจให้

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก และปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการของเด็ก ยังเป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่เน้นการสำรวจ การศึกษากระบวนการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เห็นภาพรวมในเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ การวางแผนงาน และระบบสนับสนุนนั้นยังมีน้อยสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมามีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2526) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนในประเทศไทย พบว่าภาพรวมของการจัดทำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานต่าง ๆ การบริการที่ศูนย์ให้แก่เด็กส่วนใหญ่เป็นการบริการด้านการตรวจสุขภาพ การจัดน้ำดื่ม น้ำใช้ อาหารกลางวัน อาหารว่าง และพาหนะรับส่ง อาคารสถานที่ส่วนใหญ่อยู่ใกล้หมู่บ้าน ด้านบุคลากร วุฒิของบุคลากรแตกต่างกัน สุขภาพของเด็ก พบว่า เด็กอายุ 2-4 ปี ที่อยู่ในศูนย์ขาดสารอาหารรุนแรง (ระดับ 3) ร้อยละ 0.29 ระดับ 1, 2 ร้อยละ 29 และร้อยละ 4 ตามลำดับ ช่วงอายุของเด็กในศูนย์ 3 ปี 6 เดือน - 6 ปี และในปีเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2526) ได้รายงานผลการวิจัยการจัดศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน สรุปได้ว่า กิจกรรมที่ศูนย์จัดให้แก่ชุมชนคือการแนะนำด้านสุขภาพ การสร้างสุขนิสัย บริการด้านสุขภาพอนามัย ให้บริการด้านสถานที่ การที่มีการจัดตั้งสมาคมหรือ ชมรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมกิจกรรมของศูนย์ ทำให้ศูนย์และผู้ปกครองมีโอกาสปรึกษาหารือกัน แต่ศูนย์ ที่มีการจัดตั้งสมาคมต่าง ๆ มีเพียงร้อยละ 11.92 เท่านั้น ศูนย์ที่ไม่มีการร่วมกิจกรรมดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาเรื่องผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือและไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของศูนย์ ส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ดี ศูนย์ได้ให้บริการแก่ชุมชนและประชาชนที่อยู่ ใกล้ศูนย์ได้ให้ความช่วยเหลือในรูปจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องมือสมทบแก่ศูนย์ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่

ต่อมากองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน (2529) ได้ศึกษาผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการพัฒนาเด็ก ของกองโภชนาการและกรมการพัฒนาชุมชนและศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มูลนิธิซีซีเอฟให้การช่วยเหลือเต็มรูปแบบ ให้การช่วยเหลือเฉพาะคำตอบแทนผู้ดูแลเด็กและ ศูนย์ที่ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ พบว่า ด้านการพัฒนาชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 ประเภท มีความแตกต่างในปัจจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็ก การเยี่ยมบ้าน และการสนับสนุน กิจกรรมของเจ้าหน้าที่ การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีและเยาวชน และการสนับสนุนด้านเงินทุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มูลนิธิซีซีเอฟ ยุติการให้ความช่วยเหลือมีแนวโน้มว่าคณะกรรมการพัฒนาเด็ก ได้พยายามหาวิธีการใช้เงินกองทุน ซีซีเอฟ ให้เป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด ส่วนการ ประเมินด้านการพัฒนาเด็กและด้านโภชนาการ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 3 ประเภท ไม่มีความ แตกต่างกัน จากผลการศึกษาได้มีข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาชุมชน ให้เน้นเรื่องนโยบายการดำเนินงาน โดยทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างบทบาทของรัฐและเอกชน ลดอายุเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เหลือตั้งแต่ 2 ขวบ พิจารณาเพิ่มคำตอบแทนผู้ดูแล หรือให้การช่วยเหลือในวิธีการอื่นให้สอดคล้อง กับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น ตลอดจนนำเอา ความพร้อมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนมาเป็นเกณฑ์ยุติการให้ความช่วยเหลือ จัดอบรมคณะกรรมการ พัฒนาเด็ก ส่วนด้านการพัฒนาเด็กนั้นควรเสริมความรู้เรื่องการดูแลเด็กแก่ผู้ปกครองเด็ก การพิจารณา รับผู้ดูแลเด็ก ควรเป็นไปตามเกณฑ์ที่เหมาะสมของคณะกรรมการหมู่บ้าน เน้นการจัดทำสื่ออุปกรณ์ ให้มากขึ้น และการทำทะเบียนเด็กให้เป็นปัจจุบัน นอกจากนั้นผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ควรได้รับเสริมความรู้เบื้องต้นทางสังคมสงเคราะห์ เพื่อสามารถทำงานกับครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการติดต่อหน่วยงานอื่นได้ดียิ่งขึ้น ด้านโภชนาการ การเสริมความรู้ด้านโภชนาการแก่ ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองเด็กให้มีการบันทึกการเจริญเติบโต ชั่งน้ำหนักเป็นประจำ คำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของอาหารให้มากขึ้น และมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

หัตถดาว ละออโรจน์ (2532) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กมากที่สุด คือ การสนับสนุน จากกรรมการพัฒนาเด็ก ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น รองลงมาคือ การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ สำหรับ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กที่สำคัญคือค่าตอบแทนน้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับ ระดับค่าครองชีพปัจจุบัน และบางเดือนรายได้ไม่เต็มที่ การสนับสนุนจากกรรมการพัฒนาเด็ก ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธี ดำเนินงานของศูนย์ ไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเท่าที่ควร ทำให้ผู้ดูแลเด็กต้องรับภาระหนัก ผู้ดูแลเด็ก บางแห่งไม่เคยได้รับการอบรม ไม่มีความรู้ ทักษะ ผู้ดูแลเด็กลาออกบ่อยทำให้งานพัฒนาเด็ก ไม่ต่อเนื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในชนบทของ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์ (2533) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการ รวมของเด็ก คือ งบประมาณในการดำเนินงานศูนย์ อายุเด็ก ระยะเวลาการทำงานของผู้ดูแลเด็ก และการดูแลสุขภาพเด็กในศูนย์ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพทั่วไปของเด็ก คือ งบประมาณในการ ดำเนินงานศูนย์ ระยะเวลาการทำงานของผู้ดูแลเด็ก และอายุของเด็ก 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการ ทางกายของเด็ก คือ อายุเด็ก การศึกษาของผู้ดูแลเด็ก การดูแลสุขภาพของเด็กในศูนย์และอุปกรณ์ ในศูนย์ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการด้านความคิดของเด็ก คือ การศึกษาของผู้ดูแลเด็ก และอายุ ของเด็ก 5) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการด้านภาษาของเด็ก คือ อายุของเด็ก การบันทึกพัฒนาการ ของเด็ก และจำนวนบุคลากรในศูนย์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดตั้งขึ้นในชุมชน จัดตั้งยึดตามความต้องการและความพร้อมของ ประชาชนในท้องถิ่น และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติการ รับผลประโยชน์และ ประเมินผล มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดกระบวนการพัฒนา ที่เอื้อมุ่งประโยชน์ต่อประชาชน จากการศึกษาของ

ชาคริต คล้ายพิมพ์ (2535) ศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการพัฒนาเด็กและผู้ปกครองในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหมู่บ้าน จังหวัดปราจีนบุรี ได้เสนอความคาดหวังในผลประโยชน์ที่เกิดกับเด็กโดยตรงที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ การรับประทานอาหารกลางวันและอาหารเสริมเป็นประจำสม่ำเสมอจะมีส่วนช่วยป้องกันการขาดสารอาหารเด็กวัยนี้สำหรับการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนซึ่งเข้ามาใช้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรจัดให้มีพัฒนาการตามวัยและครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ดีของเด็ก สุชาติ สุวรรณ (2530, หน้า 109 อ้างใน ชาคริต คล้ายพิมพ์, 2535, หน้า 25) ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าครัวเรือนที่เป็นผู้นำท้องถิ่นจะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากกว่าหัวหน้าครัวเรือนที่เป็นประชาชน

ในปีเดียวกัน สมควร รวีรัฐ (2535) ศึกษาผลกระทบการดำเนินกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กรุงเทพมหานครให้การสนับสนุน เปรียบเทียบระหว่างศูนย์ที่ตั้งในชุมชนแออัดกับชุมชนเมือง พบว่า การจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีตารางกิจกรรมหลักที่ไม่ แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับการใช้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ร้อยละ 79.4 ส่งบุตรหลานเพราะต้องการให้เด็กได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาสำหรับผู้ดูแลเด็กพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่มีปัญหามากที่สุด คือ กรรมการศูนย์ไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้ปกครองร้อยละ 29.4 คาดหวังให้สอนหนังสือมากกว่า ส่วนหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ร้อยละ 5.6 ไม่มีปัญหาในการทำงานกับหน่วยงาน ส่วนที่มีปัญหา คือ เรื่องการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ไม่สะดวก นโยบายของหน่วยงานไม่แน่นอน และเจ้าหน้าที่ขาดการติดตามงาน ร้อยละ 15.9

ต่อมา สมจิต อุดมจรัสเดช (2537) ศึกษาเรื่องสภาพและการบริหารงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อาคารเรียนส่วนมากเป็นอาคารถาวร ห้องเรียนมีลักษณะเป็นห้องโถง มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้ดีพอสมควร การจัดห้องเรียน ห้องนอน ห้องกิจกรรม จัดอยู่ในห้องเดียวกัน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดยังขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนเครื่องเล่นในสนาม ส่วนสภาพบริเวณทั่วไปมีความสะอาดร่มรื่น ในระดับปานกลาง ด้านบุคลากรพบว่า ครูและครูพี่เลี้ยงส่วนมากเป็นหญิง มีความรู้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา

ปัญหาหลักที่พบคือบุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ส่วนการบริหารและการจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเป็นปัญหาระดับปานกลาง ด้านงบประมาณพบว่ามีปัญหาระดับมากที่สุด การจัดสรรงบประมาณจากกรมการศาสนาไม่เป็นระบบ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณรวมถึงการบัญชีและการพัสดุ ซึ่งทั้งหมดมีผลกระทบต่อการบริหารงานทุก ๆ ด้าน ของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และจากการศึกษาของ บุญทวี จิตติวงศ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดสุโขทัย พบว่าตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์ ครูพี่เลี้ยง ผู้ปกครอง และศึกษานิเทศก์อำเภอ เห็นว่าการวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการมีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ส่วนการควบคุมนั้นมีการปฏิบัติในระดับดีมาก แต่ก็มีปัญหาในการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดที่แน่นอน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดไม่เป็นเอกเทศ ครูพี่เลี้ยงขาดความรู้ในการดำเนินงานศูนย์ และผู้บริหารไม่มีเวลาควบคุมดูแล

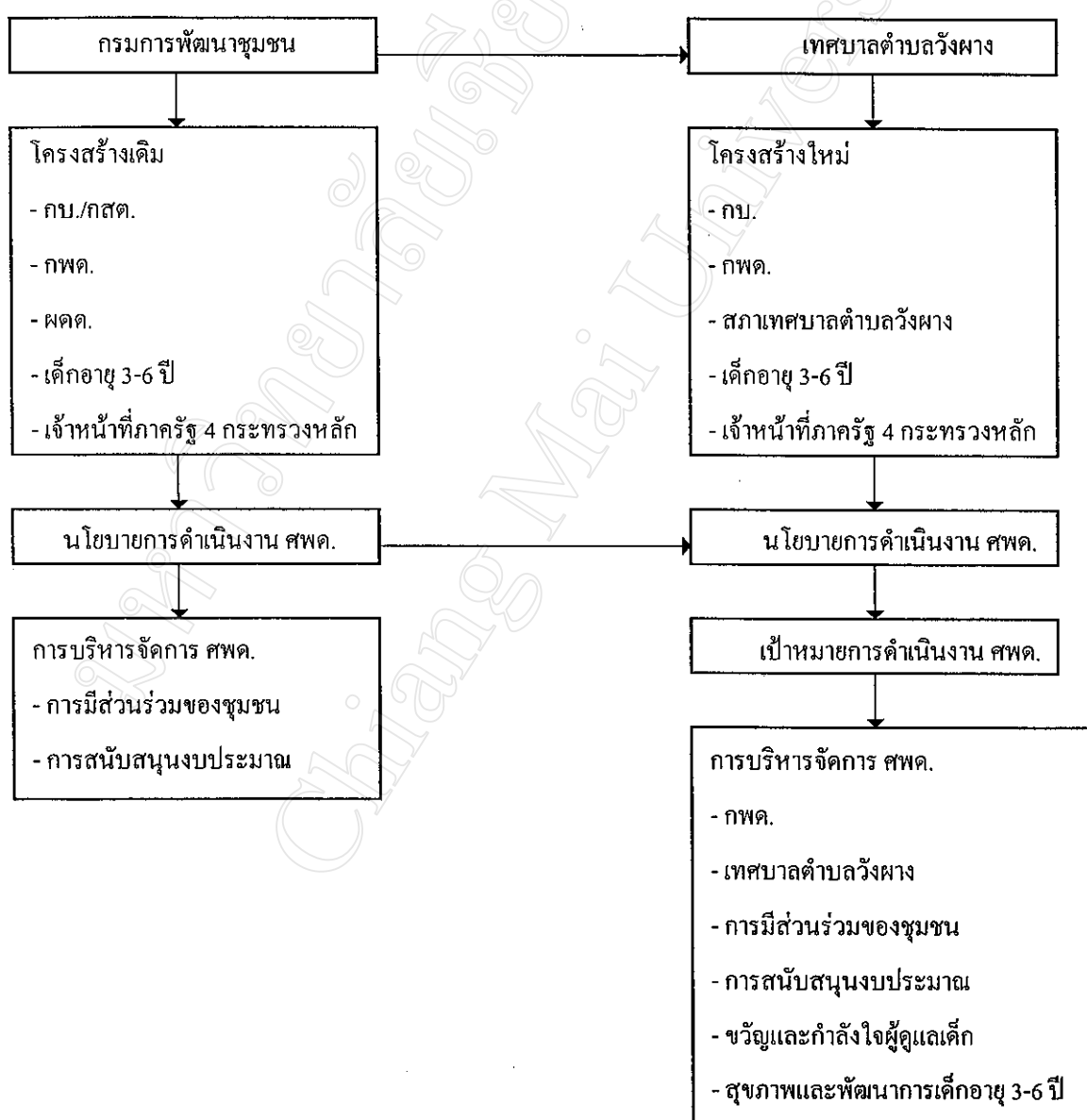
และการศึกษากระบวนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กของ สุวิทย์ สมบัติ (2540) ศึกษากระบวนการพัฒนาเด็กเล็กที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนเขื่อนจังหวัดแพร่ พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก ตลอดจนความสัมพันธ์ของครอบครัวและชุมชน 2) กระบวนการพัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเด็ก ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก การจัดอาหารกลางวัน อาหารเสริม การตรวจสุขภาพ การตรวจพัฒนาการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนเขื่อน ในส่วนของ พ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก พบว่า สภาพการเลี้ยงดูเด็กของครอบครัวที่มีความพร้อมที่เห็นได้ชัด คือ รายได้ การศึกษา การมีส่วนร่วมในชุมชน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ผู้ดูแลเด็ก พบว่า มีคุณสมบัติที่ดีและพร้อมในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เช่น คุณวุฒิ วิทยุฉันทิ มีจิตใจโอบอ้อมอารี และพึงพอใจต่อการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ภาครัฐสนับสนุนด้านงบประมาณ วิชาการ และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ผู้นำชุมชน กรรมการพัฒนาการเด็กได้รับการยอมรับและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชน 4) ประสิทธิภาพผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนเขื่อนต่อกระบวนการพัฒนาเด็กเล็ก พบว่า เงื่อนไข/ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ศักยภาพของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน การสนับสนุนจากองค์กรภายในและภายนอกชุมชน การสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ

ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของเด็ก ประกอบด้วยด้านโภชนาการ พัฒนาการ และการเจ็บป่วย เด็กที่เข้ารับบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสวนเขื่อนมีการเจริญเติบโตได้ตามเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา และคนอื่น ๆ (2541) ได้ศึกษาสถานการณ์และองค์ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในประเทศไทย พบว่า เด็กวัย 3-5 ปี ได้รับความเตรียมพร้อมประมาณร้อยละ 70 ของเด็กในกลุ่มนี้ทั้งหมด เนื่องจากการศึกษาในระดับนี้ไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ จึงไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชนบท ซึ่งยังมีปัญหาในเรื่องความจำกัดของงบประมาณในการจัดหาเงินเดือนให้แก่ผู้เลี้ยงดูเด็กตามควรแก่การครองชีพ ซึ่งส่งผลให้เปลี่ยนแปลงผู้ดูแลเด็กบ่อย และปริมาณของผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ ประกอบกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็กในเชิงความรู้ และทักษะในการทำงานกับเด็กมีน้อย ทำให้การส่งเสริมพัฒนาเด็กยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในทุกด้านอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่ยังมุ่งไปที่การเร่งให้เด็กอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มากกว่าการพัฒนาด้านสติปัญญาและการฝึกทักษะ ขาดการวางรากฐานหรือการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ให้เด็ก นอกจากนี้ศูนย์เลี้ยงเด็กจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะในชนบทยังให้บริการลักษณะที่เป็นการฝากเลี้ยงเด็กให้แก่ผู้ปกครอง โดยมีได้มีการจัดเตรียมความพร้อมหรือส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก

สถาพร รัตนอุดมวรรณ (2541) ได้ศึกษาพัฒนาการทางสุขภาพของเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) พัฒนาการทางสุขภาพของเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ด้านร่างกายอยู่ในระดับดีมาก 2) พัฒนาการทางสุขภาพของเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ด้านอารมณ์ อยู่ในระดับดีมาก 3) พัฒนาการทางสุขภาพของเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก 4) พัฒนาการทางสุขภาพของเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ด้านสติปัญญาอยู่ในระดับดีมาก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันครอบครัวต้องพึ่งสถานบริการเลี้ยงดูเด็กมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชนบท ส่วนใหญ่จะเป็นการเลี้ยงดูเพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองที่ต้องประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงครอบครัว เน้นการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าโรงเรียน การอ่านออกเขียนและนับเลขได้ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีปัญหาเรื่องความจำกัดของงบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังไม่ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม รัฐบาลได้มีนโยบายกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่น ปฏิรูประบบราชการให้

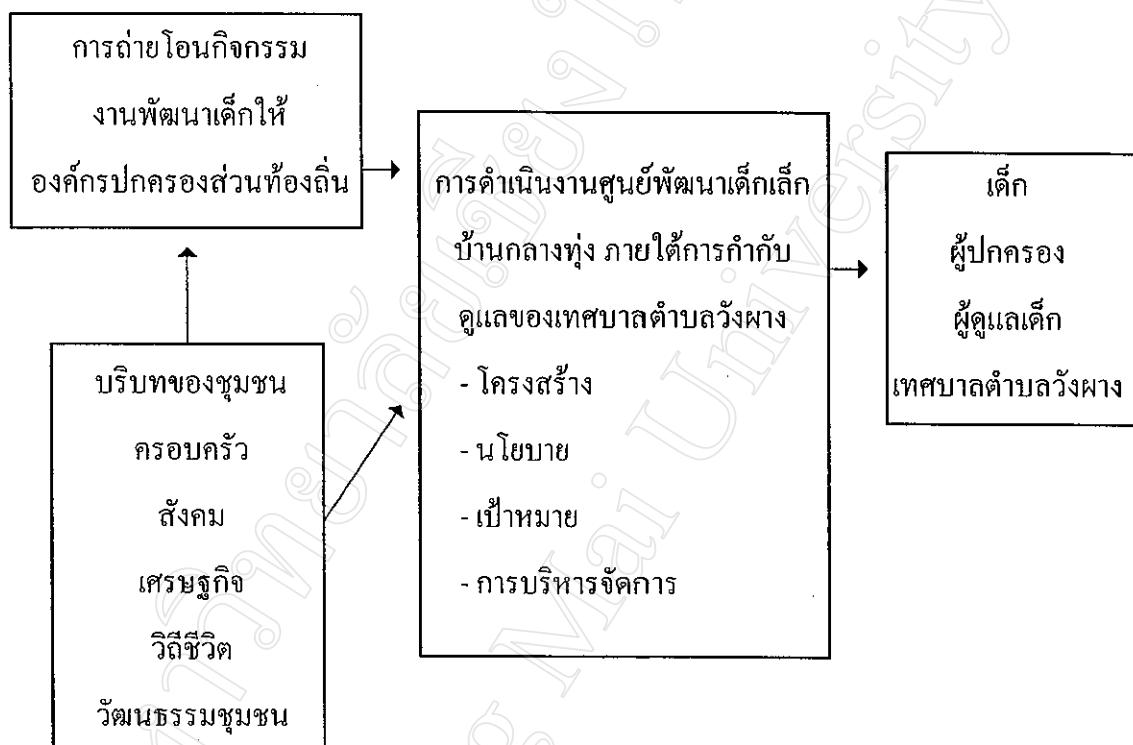
เล็งกลอง โดยถ่ายโอนอำนาจบางส่วนให้ภูมิภาคและท้องถิ่นดำเนินการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก กรมการพัฒนาชุมชนจึงมีนโยบายที่จะถ่ายโอนงานพัฒนาเด็กให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพมีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาเด็กตามกำลังและขีดความสามารถ นำแนวคิดนี้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงดังแผนภาพดังนี้



แผนภาพ 2 แสดงลำดับของการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้เกี่ยวข้องอย่างไร โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย