

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการทำงาน
ของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
กรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย นางอชิรญาณ์ อยู่ประเสริฐ

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

สังกัด สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม สำนักพัฒนาสังคม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๕

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

๑. ชื่อเรื่อง “การพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร”

๒. หลักการและเหตุผล

เด็กเป็นช่วงวัยที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่พร้อมการเจริญเติบโตมากกว่าทุกๆช่วงอายุ และเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆให้แก่เด็ก เพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาสู่ช่วงวัยอื่นต่อไป

จากการศึกษาของ ศ.ดร. เจมส์ เจ เฮคแมน นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลประจำปี ๒๕๔๒ พบว่าการลงทุนสำหรับเด็กช่วงแรกเกิด -๖ ปี จะได้รับผลตอบแทนสูงสุดเมื่อเทียบกับการลงทุนในช่วงวัยอื่นการลงทุนในเด็ก ๑ ดอลลาร์ จะได้ผลตอบแทนกลับมา ๗ ดอลลาร์ ฉะนั้นการลงทุนเด็ก ในช่วงแรกเกิดและปฐมวัยจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ให้ผลตอบแทนแก่สังคมที่ดีที่สุดในระยะยาว กล่าวคือหากเด็กได้รับการดูแลตั้งแต่ช่วงแรกเกิดและปฐมวัยแล้ว จะทำให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญาที่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นรากฐานที่ดีและส่งผลดีต่อการพัฒนาสู่ช่วงวัยอื่นที่มีประสิทธิภาพทั้งวัยเรียน วัยรุ่น วัยแรงงาน และผู้สูงอายุ รวมทั้งเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อไป ในอนาคต ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว

วิสัยทัศน์สำนักพัฒนาสังคม เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศทางด้านบริการให้บริการสังคม เป็นที่พึ่งพาของคนทุกวัยโดยตระหนักถึงความเสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วนในสังคมโดยมีพันธกิจการส่งเสริมการทำงานด้านพัฒนาสังคม ด้วยกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การดำเนินงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร ครอบคลุมพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนจำนวน ๓๑๒ ศูนย์ มีเด็กก่อนวัยเรียนจำนวน ๒๒,๑๒๖ คน และอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒,๐๘๔ คน การดำเนินงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวันเรียนเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมอย่างหนึ่งที่ช่วยในการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองขณะไปประกอบอาชีพนอกบ้าน และนำบุตรหลานมาฝากไว้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวันเรียนในชุมชนที่ใกล้เคียง โดยบทบาทหลักในการดูแลเด็กเป็นบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ในการเตรียมความพร้อมก่อนนำเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาภาคบังคับต่อไป โดยกรุงเทพมหานครได้สนับสนุนงบประมาณ ๔ ประเภทหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๖ (ฉบับที่ ๓) ค่าวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๔

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร(ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร) ได้กำหนดมาตรการเร่งด่วนในมาตรการที่ ๖ กำหนดปรับตำแหน่งอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

เป็นลูกจ้างชั่วคราว และเพิ่มเงินเดือนตามวุฒิปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท วุฒิปวส. ๑๐,๐๐๐ บาท วุฒิ ปวช. ๘,๖๐๐ บาท ประกอบกับกรอบมาตรฐานการพัฒนาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานครสอดคล้องกับมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนต้องมี มาตรฐาน ๓ ด้าน คือการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ และคุณภาพเด็ก ตัวชี้วัด ๘๕ เกณฑ์ ในฐานะนักสังคมสงเคราะห์ กลุ่มงานสงเคราะห์และพิทักษ์เด็ก สำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพ สังคม สำนักพัฒนาสังคม ได้รับมอบหมายให้เร่งดำเนินการตามกรอบและนโยบายดังกล่าว โดยดำเนินการแก้ไขระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๔ เรื่องค่าตอบแทนอาสาสมัคร จากเดิม ๖,๑๔๐ บาท เป็นไปตามที่นโยบายกำหนดและมีผล บังคับใช้เรียบร้อยแล้ว ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จึงเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการปูพื้นฐานที่ดีให้กับเด็กเพื่อเติบโตเป็นเด็กที่มีคุณภาพในอนาคต ประกอบกับการ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารในการปรับเพิ่มค่าตอบแทนของผู้ดูแลเด็ก จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กให้มีศักยภาพในการพัฒนาทีมงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานกับทุกภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมต่อไป พร้อมกันนั้น จะเห็นได้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในกรุงเทพมหานครในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขตยังไม่ได้มีการ สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานที่เป็นรูปแบบ ขณะเดียวกันตำแหน่งอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในปัจจุบันยังคง ไม่ได้ปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากคณะทำงานศึกษาการปรับสถานภาพอาสาสมัคร ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเป็นบุคลากรกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราวได้ เพราะบทบาทหน้าที่ยังมีปริมาณงานที่ไม่เพียงพอและไม่ชัดเจน แต่หากอาสาสมัคร ผู้ดูแลเด็กสามารถพัฒนาตนเองและทีมงานที่เข้มแข็งก็จะสามารถยกระดับปรับสู่สถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลูกจ้างชั่วคราวได้ตามนโยบายที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดไว้

๓. วัตถุประสงค์

การที่จะพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ให้ มีคุณภาพและเป็นรูปธรรมได้ กรุงเทพมหานครต้องอาศัยองค์ความรู้และการปรับกระบวนการทำงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๓.๑ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในการพัฒนาเด็กตามช่วงวัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

๓.๒ เพื่อพัฒนาทีมงานและกลไกการทำงานเชิงบูรณาการของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อน วัยเรียนกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต

๓.๓ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานครใน ๖ กลุ่มโซน อย่างเป็นรูปธรรม

๔. เป้าหมาย

เป้าหมายในการพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครสู่กระบวนการทำงานให้เป็นรูปธรรม ดังนั้นต้องมีการวางกรอบการทำงานเน้นทีมงานที่เข้มแข็งด้วยการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนดังนี้

๔.๑ จัดอบรม พัฒนาองค์ความรู้ ปรับกระบวนการทำงานของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กและผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐

๔.๒ สร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขตเชิงบูรณาการและเน้นการทำงานเป็นทีม ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐

๔.๓ พัฒนาระบบการทำงานในรูปแบบเครือข่ายกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ใน ๖ กลุ่มโซน

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานฯ

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน คือ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อดันหาว่าองค์กรมีจุดแข็งในเรื่องใดที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขจุดอ่อน หยิบโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และแปลงอุปสรรคหรือวิกฤตให้เกิดเป็นโอกาสได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักพัฒนาสังคม สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. เป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับงบประมาณในการดำเนินการเรื่องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน การส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. เป็นหน่วยงานกลางในการรวบรวมและจัดทำสถิติข้อมูลจำนวนเด็กก่อนวัยเรียน อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร</p> <p>๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>๔. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการแก้ไขระเบียบและข้อบัญญัติต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็ก</p>	<p>๑. ตำแหน่งของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร คือ “อาสาสมัคร” มิได้เป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำ ไม่มีมั่นคงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการดูแลเด็กเนื่องจากมีคำสั่งจ้างปีต่อปี จึงทำให้อาสาสมัครอาจไม่ใช้คนเดิมและขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลายตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ – ระดับปริญญาโท และส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทไม่ได้จบด้านการดูแลเด็กปฐมวัย ทำให้ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ</p>

ก่อนวัยเรียน ในพื้นที่ ๔๖ เขต ของกรุงเทพมหานคร	ในเรื่ององค์ความรู้ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ๓. บทบาทการกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มุ่งสู่เกณฑ์มาตรฐานกรุงเทพมหานครในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีภารกิจหลากหลายอาจทำให้การกำกับดูแลได้ไม่ทั่วถึงทุกศูนย์ รวมทั้งยังไม่มีรูปแบบการเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างสำนักงานเขต
--	--

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. การปรับตำแหน่งอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครเป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครของ ๑๐ มาตรการเร่งด่วนลำดับที่ ๖</p> <p>๒. อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศตามที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรภาคส่วนต่างๆ ได้จัดขึ้น เนื่องจากเป็นนโยบายที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญ</p>	<p>๑. สถานการณ์ทางการเมืองไม่มีความแน่นอนส่งผลให้การติดต่อประสานงานและการดำเนินงานต่างๆ ไม่ราบรื่น</p> <p>๒. ตำแหน่งอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กไม่มีความมั่นคงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งที่มีความมั่นคงกว่า</p>

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร พบว่าสำนักพัฒนาสังคมมีศักยภาพสูงในด้านวิชาการและการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต สามารถสื่อสารทำความเข้าใจข้อมูลทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลและหน่วยงานต่างๆ ในการนำมาถ่ายทอดประสบการณ์ และเนื้อหาเชิงลึกที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ขณะเดียวกันยังมีโอกาสที่จะได้รับสนับสนุนให้ปรับตำแหน่งจากอาสาสมัครเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นนโยบายหลักของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดไว้ใน ๑๐ มาตรการเร่งด่วน ข้อที่ ๖ อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนที่เป็นเรื่องสำคัญต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากปัจจุบันอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีคุณสมบัติที่หลากหลายมีตั้งแต่วุฒิการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ถึงระดับปริญญาโท แต่ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เรื่องการดูแลเด็กปฐมวัยโดยตรง

๕.๒ หลักการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงาน ขั้นตอนวิธีการ และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีทิศทาง การปฏิบัติงานและบริหารแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากขั้นตอนการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดหลักสูตรการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก และการสร้างเครือข่าย ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๕.๓ หลักการประสานงาน (Cooperation) คือ การทำงานประสานร่วมมือกันระหว่างบุคลากรจากสำนักพัฒนาสังคมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม และระหว่างกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกับอาสาสมัครผู้ดูแลและเด็กในแต่ละศูนย์ฯ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมโดยให้อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนสำนักงานเขตต่างๆ สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานและเกิดเครือข่ายการทำงานที่เป็นรูปธรรมและชุมชนสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนหรือพื้นที่ใกล้เคียง ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานกรุงเทพมหานครสู่ระดับที่สูงขึ้นไป

๕.๕ หลักการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก หมายถึง การทำให้บุคลากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขต อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก และกรรมการบริหารศูนย์ฯ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถใช้หลักการพัฒนาดูแลและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนได้ตรงตามสมรรถนะของเด็กแต่ละช่วงวัยให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งมีความรับผิดชอบตลอดจนองค์ความรู้ในการพัฒนาเด็กอย่างถูกวิธี ซึ่งหมายถึงรวมถึงการให้ศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมหรือการหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก มี ๓ ประการ ดังนี้

๕.๕.๑ วัตถุประสงค์ของบุคลากร

- เพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
- เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕.๒ วัตถุประสงค์ขององค์กร

- เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ทัศนคติและเพิ่มองค์ความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร อาทิ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขต อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก และกรรมการบริหารศูนย์ฯ เป็นต้น

- เพื่อเชื่อมโยงบทบาทการทำงานร่วมกันในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต

- เพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครใน ๖ กลุ่มโซน

๕.๖ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตที่รับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน การพัฒนาทีมงานและเกิดเครือข่ายการทำงานในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ

๕.๑ เพื่อปรับปรุงระดับการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองหมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในปฏิบัติงาน การเข้าใจในบทบาทการทำงานของภาคส่วนต่างๆ ทั้งในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สำนักงานเขต และสำนักพัฒนาสังคมที่ทำหน้าที่เป็นส่วนกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร

๕.๒ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ โดยเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ

๕.๓ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆจะมีความรู้ในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลนั้นอาจมิได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และได้ผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น หากอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กได้รับเห็นชอบให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากอาสาสมัครเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานคร ก็จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างชัดเจน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และผู้ดำเนินการฝึกอบรมอาจใช้หลายวิธีร่วมกัน และวิธีที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

๕.๓.๑ การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้เข้าอบรมเป็นวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้เข้าอบรม เป็นวิธีที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับวิธีอื่นๆได้ แต่การบรรยายเป็นระบบสื่อสารทางเดียว ความสำเร็จของการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยาย ซึ่งการบรรยายจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยายและการบรรยาย

๕.๓.๒ การอภิปราย คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การอภิปรายเป็นคณะและการอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (Symposium Discussion)

๕.๓.๓ การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ เช่น สาธิตและการขับร้องเพลงของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

๕.๓.๔ การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน ๑๕ คน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้และนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง

๕.๓.๕ กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำเอากรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง เสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกจะวิเคราะห์กรณีที่ยกขึ้นมา โดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและแนวทาง กรณีศึกษาเหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของมนุษย์ ประเภทบุคคลที่เข้าฝึกอบรมที่เหมาะสมจะใช้วิธีนี้คือผู้บริหาร และผู้เข้าสู่ระดับมืออาชีพ

๕.๓.๖ การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือนกัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อยจากนั้นนำเสนอผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

๕.๓.๗ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริง

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการดำเนินงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานครต้องมีการวางกรอบการทำงาน ตลอดจนมีแรงสนับสนุนจากทุกภาคส่วนจึงจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพบว่าจุดอ่อนเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ คือ วุฒิการศึกษาอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในด้านการพัฒนาเด็กโดยตรง ทำให้ขาดความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญส่งผลให้การส่งเสริมและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้รับการเติบโตตามวัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนำเด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาภาคบังคับยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งบทบาทการกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่เขตมีความหลากหลาย อาจส่งผลให้การกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนได้ไม่ทั่วถึง ตลอดจนยังไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงควรกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๑ วิเคราะห์ปัญหาความต้องการและกำหนดหลักสูตรในการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีองค์ความรู้เทียบเท่ากับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนั้น จึงต้องมีการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานพร้อมทั้งพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการดำเนินงานของผู้ดูแลเด็กเกี่ยวข้อง

๖.๒ กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานในครั้งนี้เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในการพัฒนาเด็กตามช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานกรุงเทพมหานครที่กำหนด รวมทั้งเพื่อให้เกิดกลไกการทำงานเชิงบูรณาการ ทำงานเป็นทีมในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต ตลอดจนสร้างเครือข่ายกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นรูปธรรมใน ๖ กลุ่มโซน ให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ กำหนดหลักสูตรและออกแบบการสัมมนาและศึกษาดูงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๖.๓.๑ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทีมงานและการสร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต โดยกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๖.๓.๑.๑ การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก

๖.๓.๑.๒ การบรรยาย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาเด็กตามสมรรถนะหลักของการดูแลเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓.๑.๓ การบรรยาย เรื่อง รูปแบบและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๖.๓.๑.๔ การบรรยาย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

๖.๓.๑.๕ การอภิปราย เรื่อง เทคนิควิธีการสู่การประสานงานที่ยั่งยืน

๖.๓.๔.๖ ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

๖.๓.๒ การคัดเลือกศูนย์ฯต้นแบบ ๖ กลุ่มโซนๆละ ๑ ศูนย์ฯ ซึ่งแต่ละศูนย์ฯ ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นศูนย์ฯต้นแบบ จำต้องมีความพร้อมในการพัฒนาศูนย์ฯเป็นศูนย์ฯที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกรุงเทพมหานครในระดับดีมากเพื่อเป็นตัวแทนในการประสานงานทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มโซนต่างๆ อาทิ การประสานแจ้งให้เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา จากสำนักพัฒนาสังคมหรือหน่วยงานภายนอก การส่งข่าวสารข้อมูลการประเมินศูนย์ฯโดยสมศ. และการประสานรายละเอียดการของบประมาณปรับปรุงศูนย์ฯของสำนักงานเขตเพื่อยกระดับสู่เกณฑ์มาตรฐานกรุงเทพมหานครที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยสำนักพัฒนาสังคมเป็นแกนกลางในการประสานงานของกรุงเทพมหานคร

๖.๔ การวางแผนการดำเนินงาน

การพัฒนาที่ทีมงานและเครือข่ายการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๔.๑ กิจกรรมการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทีมงานและการสร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๔.๑.๑ เสนอโครงการจัดทำกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร เพื่อของบประมาณในการดำเนินการ

๖.๔.๑.๒ จัดทำคำสั่งกรุงเทพมหานครเรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการจัดสัมมนาฯ

๖.๔.๑.๓ จัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการเขต ส่งรายชื่อผู้แทนบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทีมงานและการสร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น ๔๐๔ คน ได้แก่

- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๔๖ สำนักงานเขตฯละ ๒ คน รวมจำนวน ๙๒ คน

- ผู้แทนอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓๑๒ ศูนย์ฯ ละ ๑ คน รวมจำนวน ๓๑๒ คน

๖.๔.๑.๔ จัดทำคำสั่งกรุงเทพมหานครเรื่องให้หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและอนุมัติให้บุคคลภายนอกเข้ารับการสัมมนาฯ

๖.๔.๑.๕ กำหนดสถานที่ในการดำเนินการจัดอบรมสัมมนา ณ ฟิวเจอร์รีสอร์ท และศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

๖.๔.๑.๖ ติดต่อประสานงานและจัดทำหนังสือเชิญวิทยากร ซึ่งคณะวิทยากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความชำนาญเฉพาะด้าน

๖.๔.๑.๗ จัดทำเอกสารประกอบการสัมมนาฯ

๖.๔.๑.๘ ดำเนินการจัดสัมมนาฯ โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย สัมมนาและการประชุมกลุ่มย่อย เป็นต้น ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดให้แต่ละสำนักงานเขตคัดเลือกศูนย์ฯ เพื่อเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร การจัดอบรมสัมมนาฯ ดำเนินการแบบพักค้าง จำนวน ๒ รุ่นๆละ ๒๐๒ คน ณ ผังหวาน รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี

๖.๔.๒ การคัดเลือกศูนย์ฯต้นแบบ ๖ กลุ่มโซนๆละ ๑ ศูนย์ฯ โดยสำนักพัฒนาสังคม กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๔.๒.๑ จัดทำโครงการจัดสรรงบประมาณภาพรวมเพื่อให้สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานครจัดสรรงบประมาณปรับปรุงศูนย์ฯต้นแบบ โดยดำเนินการปรับปรุงด้านกายภาพ ให้มีความพร้อมและเหมาะสมในการเป็นต้นแบบของสมาชิกกลุ่มโซน และเป็นต้นแบบให้สมาชิกในกลุ่มโซนนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์ฯได้

๖.๔.๒.๒ จัดทำหนังสือไปที่ประธานกลุ่มโซนขอความร่วมมือพิจารณาคัดเลือกศูนย์ฯต้นแบบ โดยกำหนดแจ้งชื่อศูนย์ฯพร้อมชื่อสำนักงานเขต ส่งให้สำนักพัฒนาสังคมภายใน ๑๕ วัน

๖.๔.๒.๓ ให้สำนักงานเขตที่ได้รับการคัดเลือกเป็นศูนย์ต้นแบบจัดส่งสำเนาโครงการมายังสำนักพัฒนาสังคม กำหนดระยะเวลาภายใน ๓๐วัน เพื่อจัดทำสรุปงบประมาณแจ้งไปที่สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครในภาพรวม

๖.๔.๒.๔ ให้สำนักงานเขตที่ได้รับการคัดเลือกเป็นศูนย์ต้นแบบจัดส่งโครงการพร้อมรายละเอียดเพื่อนำมาจัดงบประมาณและดำเนินการ เมื่อได้รับงบประมาณแล้วให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๑๒๐ วัน พร้อมจัดทำสรุปการขอจัดสรรงบประมาณรายงานเสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานครเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานดังกล่าว

๖.๔.๒.๕ สำนักพัฒนาสังคมรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร กรุงเทพมหานครเพื่อรับทราบต่อไป

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการทั้ง ๒ กิจกรรม ได้แก่

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	บทบาท
๑. เจ้าหน้าที่จากสำนักพัฒนาสังคม โดยสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคม (ส่วนกลาง)ภายใต้หน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มงานสงเคราะห์และพิทักษ์เด็ก	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามมาตรฐานกรุงเทพมหานคร ขั้นต่ำต้องผ่านเกณฑ์กรุงเทพมหานครในระดับพื้นฐานทุกศูนย์และพัฒนาสู่มาตรฐานศูนย์เด็กแห่งชาติ - ประสานขอความร่วมมือขอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพพร้อมดำเนินการจัดกิจกรรมฯ และประเมินผล

	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร อาทิ จำนวนเด็กก่อนวัยเรียน จำนวนอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กให้เป็นปัจจุบัน - ดำเนินการพิจารณากลับกรองงบประมาณโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้สามารถได้รับงบประมาณเพื่อนำไปปรับปรุงศูนย์ฯสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นได้ - ตอบข้อหารือแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
๒. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน (ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ประจำพื้นที่เขต)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ค่าวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ค่าอาหารกลางวันและและอาหารเสริม (นม) - ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนของแต่ละศูนย์ฯ - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และจัดส่งข้อมูลให้สำนักพัฒนาสังคม
๓. อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก(ประจำศูนย์ฯ)	<ul style="list-style-type: none"> - ดูแลและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์ฯให้ได้รับการพัฒนาตรงตามช่วงวัยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาภาคบังคับต่อไป - พัฒนาศูนย์ฯและยกระดับให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกรุงเทพมหานครในระดับที่สูงขึ้นได้
๔. กรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร (ประจำศูนย์ฯ)	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กให้มาปฏิบัติงานตามวัน เวลาที่กำหนด - ประสานงานกับคณะกรรมการชุมชนและระดมให้ผู้ปกครองประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์ฯ

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ/เครื่องมือ
เป้าหมาย(Output) ๑. จัดอบรม พัฒนาการความรู้ ปรับกระบวนการทำงาน ของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐	-อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการทำงาน สามารถเรียนรู้การทำงาน ร่วมกันภายในศูนย์ฯและระหว่าง ศูนย์ฯ ได้มากขึ้นร้อยละ ๘๐	-แบบทดสอบหลังการจัดอบรม สัมมนาฯ
๒.สร้างเครือข่ายการทำงานของ ศูนย์ฯโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐	-เกิดเครือข่ายการทำงานเป็นทีม ของผู้ดูแลเด็ก ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขตมากขึ้นร้อยละ ๘๐	-สำรวจการดำเนินงานของศูนย์ฯ ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต
๓.พัฒนาแนวทางการทำงานใน รูปแบบเครือข่ายการทำงานใน ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องใน ๖ โซน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐	-บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การทำงานรูปแบบเครือข่ายใน ๖ กลุ่มโซน เข้าใจกระบวนการ ทำงานใน ๖ กลุ่มโซน อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	-ลงสำรวจแนวทางการทำงานใน รูปแบบเครือข่ายใน ๖ กลุ่มโซน
วัตถุประสงค์(Out come) ๑.เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ให้กับอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กใน การพัฒนาเด็กตามช่วงวัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	-เด็กได้รับการพัฒนาตามช่วงวัย โดยวัดจากการรับเด็กปฐมวัยเข้า เรียนเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	-แบบประเมินพัฒนาการเด็กตาม ช่วงวัย
๒.เพื่อพัฒนาทีมงานและกลไก การทำงานเชิงบูรณาการของ ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อน วัยเรียนกรุงเทพมหานครในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต	-ความเข้าใจในกลไกการทำงาน เชิงบูรณาการและการทำงาน เป็นทีมของผู้ดูแลเด็กในศูนย์ฯ ในพื้นที่ ๔๖ สำนักงานเขต คิด เป็นร้อยละ ๘๐	-แบบสำรวจความเข้าใจการ ทำงานเป็นทีม

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ/เครื่องมือ
วัตถุประสงค์(Out come) ๓.เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนใน ๖ กลุ่มโซนอย่างเป็นรูปธรรม	-เกิดเครือข่ายการทำงานในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๐	-ลงสำรวจการปฏิบัติงานในศูนย์ฯต้นแบบของแต่ละโซน

๙. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณกรุงเทพมหานครประจำปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ แผนงานบริการสังคม หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนาทีมงานและเครือข่ายการทำงานของผู้ดูแลเด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม เป็นเงิน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สามสิบเอ็ดล้านบาทถ้วน) แยกเป็น

๑.กิจกรรมการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทีมงานและการสร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร เป็นเงิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน)

๒.กิจกรรมการคัดเลือกศูนย์ฯต้นแบบ ๖ กลุ่มโซนๆ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สามสิบล้านบาทถ้วน)

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ สำนักพัฒนาสังคมควรเป็นหน่วยประสานงานกลางประชุมภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางดำเนินงานสร้างเครือข่ายการทำงานของศูนย์ฯต้นแบบ ใน ๖ กลุ่มโซน และจัดทำหนังสือเรียนปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดฯเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบและอนุมัติแนวทางดังกล่าวให้เขตใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

๑๐.๒ ต้องมีการผลักดันให้มีการแก้ไขข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องการปรับสถานภาพอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กเป็นลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานครสู่มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติต่อไป

๑๐.๓ กำหนดให้แต่ละกลุ่มโซนจัดศึกษาดูงานศูนย์ฯต้นแบบ ๖ กลุ่มโซน ลักษณะจับคู่กลุ่มโซนดังนี้

- กรุงเทพเหนือ กับ กรุงเทพใต้
- กรุงเทพเหนือ กับ กรุงเทพใต้
- กรุงเทพกลาง กับ กรุงเทพตะวันออก

แต่ละกลุ่มโชน ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และตัวแทนอาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก ที่ผ่านการสัมมนาฯในข้อ ๖.๔.๑ ทั้งนี้เพื่อจักได้เห็นความแตกต่างของแต่ละศูนย์ฯโดยนำจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละศูนย์ฯมาปรับใช้ในการพัฒนาศูนย์ฯและเกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันในระดับกรุงเทพมหานครต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค บทบาทการกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มุ่งสู่เกณฑ์มาตรฐานกรุงเทพมหานครในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีภารกิจหลากหลายอาจทำให้การกำกับดูแลได้ไม่ทั่วถึงทุกศูนย์ฯ