

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้คนเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่เนื่องจากภาวะปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม กำลังทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกคนได้ สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีความอ่อนแอ ขาดความมั่นคง ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ประชากรมีชีวิตที่ขาดคุณภาพ ซึ่งถ้าคุณภาพชีวิตของคนในสังคมไม่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพของสังคมและประเทศด้วยเช่นกัน กำลังคนที่ขาดคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้เลยว่าจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใด ๆ ให้มีคุณภาพได้ เพราะเขาเองก็ยังคงอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพ ชีวิตจะดีงาม มีความสุขชาติจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคง สังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบทั้งกับตัวบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน คนจึงนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร” (กิ่งแก้ว ปาจริย์, 2540, หน้า 279)

ผู้ดูแลเด็กนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ดูแลเด็กเป็นผู้สร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ต่อไปได้ดี เนื่องจากผู้ดูแลเด็กมีความใกล้ชิดกับเด็กเป็นอย่างมากรองจากพ่อแม่เด็ก ทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดู ถ่ายทอดความรู้ ความดี และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อเด็ก ตลอดจนดูแลส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้มีความเจริญงอกงามตามวัย และเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ การให้การศึกษาแก่เด็กเล็กจึงนับว่าเป็นจุดเริ่มต้น เป็นรากฐาน ในการศึกษาในระดับสูงต่อไป หากเด็กได้รับการดูแล การอบรมเลี้ยงดูที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อประเทศชาติในอนาคตอย่างแน่นอน ดังนั้นผู้ดูแลเด็ก จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีจึงจะสามารถทำหน้าที่ดูแลเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ดูแลเด็กจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลที่ทำให้การดูแล

เด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ นั่นคือผู้ดูแลเด็กจะต้องมีสุขภาพดี ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคติดต่อ วุฒิภาวะและบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีความเป็นผู้ใหญ่เพียงพอ รักเด็ก อารมณ์ดี ชอบพูดคุยกับเด็ก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก รู้จักพัฒนาตนเอง ต้องสนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับเด็ก

บทบาทและหน้าที่ของผู้ดูแลเด็กเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงหลักในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ควรทำ และเป็นแนวทางให้ผู้ดูแลเด็กได้ทราบว่าการทำงานนั้นควรจะปฏิบัติอย่างไร ประกอบด้วย การส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการ โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนรอบข้าง เช่น ชีวชนให้เด็กดูสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ยิ้ม พูดคุยกับเด็ก ให้เด็กได้เล่น ทั้งเล่นคนเดียว กับเพื่อนเด็ก ๆ และผู้ใหญ่ อ่านหนังสือให้เด็กฟัง ให้เล่นกลางแจ้ง ให้โอกาสเด็กเลือกเล่นของที่เด็กชอบและปลอดภัย ให้อิสระเด็กได้เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กด้วยคำพูดและวิธีการที่อ่อนโยน ให้เด็กรู้สึกมั่นใจ มีความรัก ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเด็ก พูดคุยกับเด็ก ให้คำชมเชยเมื่อเด็กทำได้ ร้องเพลงและเล่านิทานให้เด็กฟัง เล่นกับเด็ก หาของเล่นหรือทำของเล่นให้เด็ก ไม่ขู่บังคับ ทำโทษหรือแกล้งให้ตกใจหรือโกรธ สังเกตและบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก โดยบันทึกเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการเลี้ยงดูหรือพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย เผื่อระวังความผิดปกติที่จะเกิดกับเด็ก หากพบลักษณะที่สงสัยหรือมีปัญหาในการเลี้ยงดู ควรปรึกษาแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และแจ้งให้ผู้ปกครองเด็กทราบ จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน โดยคำนึงถึงความสะอาด ปลอดภัย บรรยากาศที่ร่มรื่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องเล่นและของเล่นที่เหมาะสมกับวัยและปลอดภัย มีบริเวณให้เด็กได้ทำกิจกรรมและเคลื่อนไหวอย่างอิสระ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ และสมาชิกในครอบครัวด้วยวิธีการพูดคุย และให้ข้อมูลแก่พ่อแม่เกี่ยวกับเด็กขณะอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชักถามถึงพฤติกรรมของเด็กขณะอยู่ที่บ้าน ชี้แจง ให้คำปรึกษา แนะนำในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี (กรมวิชาการ, 2543, หน้า 73-75)

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันยังต้องประสบปัญหาหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ต้องหางานพิเศษทำในช่วงเวลาว่าง หรือช่วงวันหยุด ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง ด้านสวัสดิการยังไม่มีเท่าที่ควร เนื่องจากผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างชั่วคราว ไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ

หรือเป็นข้าราชการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จึงอาจจะยังไม่ได้รับเหมือนพนักงานที่ได้รับการบรรจุ ทำให้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีตามไปด้วย เพราะเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง ก็จะต้องมีการสรรหาพนักงานใหม่ ทำให้เกิดการว่างงานขึ้นได้ นอกจากนี้ ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับนับถือเหมือนข้าราชการครู ซึ่งอาจจะทำให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ

จากความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ให้การศึกษาระดับปฐมวัย เลี้ยงดูเด็กเล็กเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขทั้งกายและใจ ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาคุณภาพดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประเภทประเภทการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบล
7. เพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีประเภทประเภทการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

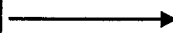
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก โดยมีขอบเขตเนื้อหาของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 237-238) ซึ่งมี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยศึกษาตัวแปรดังกล่าวกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

ผู้ดูแลเด็ก
1. อายุ
2. ประสบการณ์การทำงาน
3. ระดับการศึกษา
4. พื้นที่ปฏิบัติงาน
5. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล



คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 237-238) 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 1.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.5 การบูรณาการทางสังคม
- 1.6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 1.8 การปฏิบัติงานในสังคม

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 242 ศูนย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวนผู้ดูแลเด็กทั้งสิ้น 445 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน โดยกำหนดจำนวนตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และนำกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามพื้นที่ปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 10 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ โดยแต่ละพื้นที่ปฏิบัติงานใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ

- 3.1.1 อายุ
- 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 พื้นที่ปฏิบัติงาน
- 3.1.5 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

- 3.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

- 3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 3.2.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.2.5 การบูรณาการทางสังคม
- 3.2.6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 3.2.8 การปฏิบัติงานในสังคม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม
  - 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
  - 1.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด ตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลอีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย
  - 1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล
  - 1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม
  - 1.6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะและปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้โอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

1.8 การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคม ได้เห็นคุณค่าและมีความศรัทธา ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

2. ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแล อบรม เลี้ยงดูเด็กอายุ 3-5 ปี ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2549

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. อายุ หมายถึง อายุเต็มของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้จัดแบ่งช่วงอายุตามค่ากลางของอายุผู้ดูแลเด็กที่อยู่ระหว่าง 20-50 ปี โดยกำหนดให้

4.1 อายุมาก หมายถึง อายุ 35 ปีขึ้นไป

4.2อายุน้อย หมายถึง อายุต่ำกว่า 35 ปี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานดูแลเด็ก นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้จัดแบ่งช่วงประสบการณ์การทำงานตามเกณฑ์ประสบการณ์ขั้นต่ำที่ใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้

5.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับชั้นที่สำเร็จการศึกษาของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดให้

6.1 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) อนุปริญญา

6.2 ระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7. พื้นที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานอยู่ โดยกำหนดพื้นที่ปฏิบัติงานตามพื้นที่อำเภอ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 10 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางคล้า อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต อำเภอแปลงยาว อำเภอราชสาส์น อำเภอท่าตะเกียบ กิ่งอำเภอกองเขื่อน

8. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ขนาดที่มีการจัดแบ่งโดยพิจารณาตาม

เกณฑ์ของรายได้ โดยได้จัดแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 8.1 ขนาดใหญ่ เกณฑ์รายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป
- 8.2 ขนาดกลาง เกณฑ์รายได้ 12-20 ล้านบาท
- 8.3 ขนาดเล็ก เกณฑ์รายได้ 1-12 ล้านบาท

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University