

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

#### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 พฤติกรรมของความพึงพอใจ

#### 2. การปฏิรูปการศึกษา

2.1 ความหมายการปฏิรูปการศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

2.3 กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.4 กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พุทธศักราช 2542

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการบริหารงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นสำคัญทั้งนี้ เพราะคนเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้นการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิค วิธีการและ

ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้นุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทงงชัย ลาภรตน์วิทยา (2544 : 2) กล่าวว่า กลวิธีที่สำคัญหนึ่งในหลายวิธีที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานพอใจและทุ่มเทในการทำงานให้กับหน่วยงานคือ การจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ทงอินทร์ วงศ์โสธร (2523 : 59-60) กล่าวในทางตรงกันข้ามว่า องค์กรใดที่มีบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานเสื่อมทรามลง งานจะดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่องานหรือต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไประดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง และการปฏิบัติงานในหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้นจะขาดความรักต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เปรียบเสมือนบุคลากรเหล่านั้นถึงแม้จะมีความสามารถแต่จิตใจของเขาไม่ยอมจะปฏิบัติมันเอง ดังนั้นการปฏิบัติงานใด ๆ ขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์กร บุคคลผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี

วุฒิชัย จำนงศ์ (2525 : 2) และกิติมา ปรีดีคิลก (2539 : 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดจากแรงจูงใจ และหรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

ยุคล ทอดตัน (2528 : 14) และธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานส่วนความพึงพอใจนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม

แมคคอมมิคและทิฟฟิน (McCormic and Tiffin, 1974 : 298) ได้กล่าวถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนอง

มอร์ส (Morse, 1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแง่จิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งที่สามารถลดความตึงเครียดของการปฏิบัติงานให้น้อยลง

สมิท (Smith, 1955 : 114) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจที่จะปฏิบัติงาน

สเตร้าส์ และเซเลส์ (Strauss and Sayles, 1960 : 119) ได้เสนอแนวความคิดว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

นั่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

กูค.(Good. 1973 : 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน

โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) ได้นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากก็จะมีการเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจน้อย ก็มักจะทำงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งอับบราฮัม เฮซ มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายได้กล่าวถึงสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติ ของมนุษย์ 3 ประการของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 639) ที่มีผลต่อการจูงใจว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอย่างต่อเนื่องไม่มีทางบรรลุได้หมด เมื่อความต้องการใดได้รับการบำบัดแล้วบุคคลจะมีความต้องการใหม่ขึ้น
2. พฤติกรรมเป็นผลมาจากความต้องการ โดยที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการในขณะนั้น
3. ความต้องการของบุคคลสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นความต้องการขั้นหนึ่งเขาจะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป

ผลการศึกษาค้นคว้าเกิดเป็นแนวคิดลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow Hierarchy Needs Theory) ซึ่งมาสโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้นดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกายในพื้นฐานการดำรงชีพ (Physiological Needs) ประกอบด้วยปัจจัย 4 คืออาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการพื้นฐานอื่น เช่น การพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นขั้นความต้องการต่อการตอบสนองทางกายคือความปลอดภัยจากภัยคุกคามทางร่างกายทรัพย์สิน
3. ความต้องการความรักและมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม (Belonging and Social Activity Needs) เพื่อให้เกิดความยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและตำแหน่งหน้าที่ (Esteem and Status Needs) เป็นความต้องการที่สูงขึ้นมาอีก คือความต้องการเป็นคนสำคัญของกลุ่มสมาชิกต้องการมีชื่อเสียง ให้สังคมยกย่องนับถือ ตำแหน่งหน้าที่และฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น
5. ความต้องการสมหวังความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง (Self-Realization and Fulfillment) เป็นความปรารถนาให้มีความสำเร็จในชีวิต ตามอุดมการณ์ที่หวังเอาไว้เป็นความภาคภูมิใจสูงสุดในชีวิต

จะเห็นว่าแนวความคิดของมาสโลว์ มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคลเพราะระดับความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นเมื่อมนุษย์สมหวังก็จะเกิดความพึงพอใจ

ส่วนทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (ทองใบ สุคชารี 2543 : 206) เป็นทฤษฎีสร้างแรงจูงใจ เรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย” The Two – Factor Theory พบว่ามีมิติ 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกันคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึง ไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่งเริ่มจากความพึงพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความพอใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงาน โดยตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จในชีวิต (Achievement)
  - 1.2 การยอมรับ (Recognition)
  - 1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
  - 1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself)
  - 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
  - 1.6 การเติบโต (Growth)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) สิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานในองค์กร คือมีองค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่

- 2.1 การนิเทศ
- 2.2 นโยบายขององค์กร
- 2.3 สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน
- 2.4 สภาพการทำงาน
- 2.5 เงินเดือน
- 2.6 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว
- 2.8 สัมพันธภาพกับลูกน้อง
- 2.9 สถานภาพ
- 2.10 ความมั่นคง

แนวความคิดของเฮร์เบิร์ต เมื่อเทียบกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์แล้วพบว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างทุ่มเทมีประสิทธิภาพ เกิดความต้องการภายใน คือความต้องการ ในขั้นที่ 4 คือเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการขั้นที่ 5 คือความสมหวังความสำเร็จในชีวิตด้วยความสามารถของตนเอง ส่วนความต้องการขั้นต่ำกว่าขั้นที่ 4 เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองเหมาะสมก็จะมีความสุขหรือชอบในงานที่ทำ ไม่ได้แสดงว่าจะทุ่มเทเหมือนกับมีการจูงใจ ที่ได้ทำงานที่ท้าทายตามที่ปรารถนา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการทำงาน สำหรับการพิสูจน์แรงจูงใจนั้น สูเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 10-12) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและการวิจัยของเฮร์เบิร์ตทำให้เกิดความเข้าใจว่า ทำไมคนที่เกลียดงานที่ทำแต่ยังคงสามารถทำงานต่อไปได้ และตรงกันข้ามบางคนมีความพึงพอใจในการทำงานแต่ตัดสินใจลาออก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ปัจจัยสองอย่างดังกล่าวที่ต่างกันเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว ปัจจัยอนามัยเป็นสิ่งดึงดูดให้มีผู้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงาน แต่ปัจจัยแรงจูงใจไม่ได้ช่วยให้ผู้นั้นทำงานได้ดีเลย ผู้บริหารในหน่วยงานที่ต้องการให้หน่วยงานเป็นที่ดึงดูดใจแก่ผู้มีความรู้ ความสามารถอยากเข้ามาร่วมทำงาน จำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยอนามัยอย่างเพียงพอ และพร้อมกันนั้นต้องให้ปัจจัยแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อันจะเป็นผลทำให้เกิดความขยันขันแข็งในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คูเปอร์ (Cooper. 1985 : 51 – 33) กล่าวว่าความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 7 อย่าง

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขยองนับถือ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่างจากความหมายทั่วไปว่าผู้บริหารจะเกิดความพึงพอใจเมื่องานในตำแหน่งทำหาย ต่อสติปัญญาของตนและมีความน่าสนใจอื่น ๆ ประกอบ เช่น รายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6) แยกความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจว่าเป็นเรื่องของกลุ่ม แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความหมายกว้างรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีเจตคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ขวัญและความพึงพอใจจัดว่าเป็นส่วนประกอบของกันและกัน ถ้าองค์ประกอบในการทำงานของหน่วยงานดี เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานดี ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานขวัญเป็นต้นเหตุให้เกิดความพึงพอใจ หรือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจแต่มีขอคิดเห็นขัดแย้งว่าความพึงพอใจเป็นเหตุทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คือถ้าผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบแล้ว ย่อมเป็นผลให้เขามีขวัญดีในการปฏิบัติงาน เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ทั้งขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เสริมซึ่งกันและกัน

โยเดอร์และคณะ (Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในการงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติมันให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

เซคอร์ด และแบ็กแมน(Secord and Backman. 1964 : 391) เชื่อว่าความพึงพอใจเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานได้สำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจจะมาจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือความหวังของมนุษย์ เมื่อมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

### 1.3 พฤติกรรมของความพึงพอใจ

พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมักเกิดจากจิตใต้สำนึก ซึ่ง กิดิมา ปรีดีดิติก (2529 : 332) กล่าวว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันคิดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นหนึ่งใจเดียว ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดหรือหยุดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ลิวิท (ธงชัย สันติวงษ์. 2536 : 375 ; อ้างอิงจาก Leavitt. 1964 : 12) ได้ให้ทัศนะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพฤติกรรมของคนทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้อีกต่องานและหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสนับสนุน 3 ประการ ซึ่งสัมพันธ์กันอยู่คือ

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่จะต้องมิตสาเหตุทำให้เกิด (Behavior is Caused)
2. พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นได้โดยต้องมีแรงกระตุ้น สิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is motivated)
3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal directed)

จากความหมายของพฤติกรรมความพึงพอใจพอสรุปได้ว่า คนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำงานด้วยความเสียสละ เอาใจใส่ต่องาน ไม่สร้างความแตกในหมู่คณะเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

## 2. การปฏิรูปการศึกษา

### 2.1 ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ในกระบวนการ และองค์ประกอบต่างจากหลักการเก่าที่ซ้ำซาก ล้าสมัย ไม่ชัดเจน มาเป็นการทำงานที่ฉับไวรวดเร็ว พัฒนา ทันกาล ในยุค โลกาภิวัตน์ และชัดเจนตลอดแนว (ประสงค์ มากนวล, 2539 : บทนำ)

การปฏิรูป คือ การปรับปรุงให้สมควร การปรับปรุงให้เหมาะสม หรือการปรับปรุงให้ดีขึ้น ฉะนั้นการปฏิรูปในเรื่องใด คือการปรับปรุงในเรื่องนั้นให้ดีกว่าเดิม (ปรีดา บุญเพลิง, 2539 : บทนำ)

การปฏิรูป คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งมาตรฐาน สาระ และกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปจะบรรลุผลเมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเทคนิคการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งที่จะคงอยู่คือความมุ่งมั่นและหลักการ (ดิเรก พรสีมา, 2543 : 10)

การศึกษา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพโดยการพัฒนาความสามารถที่คิดค้นมาของมนุษย์แต่ละคน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนา ตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นเรื่องพัฒนาคน เป็นการสร้างทุนมนุษย์ อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา คนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ จะเป็นกลไกและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติอีกทอดหนึ่ง

โดยทั่วไป การศึกษามีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ เพราะความสามารถและศักยภาพในการผลิตของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ ประเทศที่มีพลเมืองมีการศึกษาคี้อยมได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมดั่งนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8



(พ.ศ. 2540 – 2544) จึงจะเน้นในเรื่องพัฒนาคน หรือยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีความเชื่อว่าหากคนได้รับการพัฒนาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุด “คน” จะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศทุกด้าน

การปฏิรูปการศึกษา ตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงาน โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลง และเพิ่มแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความหวังว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เบาบางลงหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นเลิศทางการศึกษาต่อไปในปี พ.ศ. 2550 (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 18)

การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางปฏิบัติให้สามารถแก้ไขปัญหา ให้เบาบาง หรือหมดไป (สุบินรัตน์ รัตน์ศิลา. 2540 : 46)

สรุปได้ว่าการปฏิรูปการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือหรือเทคโนโลยี ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

ประเวศ วะสี (2539 : 13-15) กล่าวว่า ในการปฏิรูปการศึกษามีการปฏิรูป 3 อย่างคือ

### 1. ปฏิรูประบบการศึกษา

เพื่อที่จะให้เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวล ให้สังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการศึกษาที่แก้ปัญหาทั้งมวลได้ จึงควรปฏิรูประบบการศึกษาให้มี

- 1.1 ความทั่วถึง
- 1.2 ความหลากหลาย
- 1.3 ความยืดหยุ่น
- 1.4 ความสอดคล้อง
- 1.5 ความเชื่อมโยง
- 1.6 ประสิทธิภาพ

### 2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางปัญญา

การศึกษาทุกวันนี้เน้นการถ่ายทอดความรู้ และการท่องจำเนื้อหาวิชาเพื่อการตอบข้อสอบปรนัยเป็นสำคัญ ทำให้เกิดความอ่อนแอทางปัญญา คือ คิดไม่เป็น ทำไม่เป็น และไม่เกิดคุณลักษณะที่ควรมี ทั้งของผู้เรียนและของครู ควรมีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ลด

การเรียนในห้องเรียนแบบเก่าลง เพิ่มความหลากหลายของการเรียนจากการสัมผัสความจริงจาก การทำกิจกรรม จากการทำงาน จากสื่อ จากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือกระบวนการทำงาน กลุ่ม ฝึกความประณีตและความอดทนในการทำงาน ได้นาน ๆ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย ต้อง ฝึกทักษะการเผชิญและแก้ปัญหาจากสถานการณ์กดดันครอบครัว เช่น ยาเสพติดเพศสัมพันธ์ อันไม่สมควร การแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี การสร้างความเป็นชุมชน ฝึกวิถีคิดที่ไปสู่ปัญญาที่ เข้าใจได้ลึกซึ้งและเชื่อมโยงฝึกการค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่นจากหนังสือ จากคอมพิวเตอร์ จากคนแก่คนแก่ จากปราชญ์ชาวบ้าน และจากการวิจัย เป็นต้น

### 3. ปฏิรูปการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาทุกวันนี้ใช้ระบบราชการที่เน้นการบังคับบัญชาารวมศูนย์ ขาดการเปิดโอกาสให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยตนเอง การสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งทาง วิชาการ และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ระบบบริหารจัดการที่มีความบกพร่องเช่นนี้เป็น ต้นเหตุสำคัญของความอ่อนแอของการศึกษาไทย ในการปฏิรูปการศึกษาไทยจึงต้องปฏิรูป ระบบบริหารจัดการศึกษาด้วย

กมล สุคประเสริฐ (2542 : บทนำ) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แต่ละประเทศนั้นต่างดำเนิน ไปตามแนวคิดพื้นฐาน วิสัยทัศน์ ปรัชญาความเชื่อ และเป้าหมายของแต่ละประเทศ การศึกษาได้ทำหน้าที่สนองต่อความต้องการและ เป้าหมายตามยุคสมัย ทำให้ประเทศต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปตามครรลอง นับว่าการศึกษาที่ แล้ว ๆ มาของแต่ละประเทศได้ทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติมาอย่างต่อเนื่องและ เหมาะสมตามกาลสมัย แต่เมื่อถึงคราวที่มีปัญหาเกิดขึ้นจากความเจริญในสังคมยุคเทคโนโลยี ข่าวสาร หรือที่เรียกว่าสังคมยุค โลกาภิวัตน์ สังคมที่ไร้พรมแดน หรือสังคมที่มีการแข่งขันกัน ในด้านเศรษฐกิจ ทำให้สังคมแต่ละแห่งมองเห็นว่า การศึกษาของตนมีปัญหาและการศึกษา แบบดั้งเดิมนั้นเป็นตัวสร้างปัญหาที่ว่าไม่สามารถสนองความต้องการและความก้าวหน้าของ สังคมได้ และมองเห็นว่าการศึกษาอาจเป็นต้นเหตุที่ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของคนตามที่ชุมชนและสังคมต้องการได้ แต่ขณะเดียวกันสังคมและชุมชนก็มองเห็นว่า การศึกษานั้นเองจะเป็นตัวการที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพขึ้น ได้จึงมองเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาต่อเนื่อง จนถึงขั้นปฏิรูปนั้นต้องจัดกระทำอย่างเป็นระบบ

ส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษาแต่ละระดับ ปรับให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และปรับบทบาทครูจาก

ผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ชี้นำ สนับสนุน และเอาใจใส่ให้เด็กได้เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ครูควรใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สัมผัส ปฏิบัติด้วยตนเอง ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ใช้แหล่งเรียนรู้นอกเหนือจากห้องเรียน โรงเรียนและหนังสือเรียน (วรรณถ คุรุรัตน์ และวรรณถ รักสกุลไทย, 2542 : 10)

การปฏิรูปการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีจุดหมายที่จะพัฒนากำลังคนของชาติคนเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ในศ.ศ.ที่ 21 ให้มีคุณภาพและศักยภาพ แรงผลักดันที่ต้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาล้วนมาจากปัญหาพื้นฐานที่สำคัญคือ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ก้าวสู่ยุคเทคโนโลยีข่าวสาร หลายประเทศโดยเฉพาะ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย ได้ดำเนินไปตามกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ โดยเกือบทุกชาติวางเป้าหมายสู่การพัฒนาในระดับพื้นที่ คือสถานศึกษาเป็นสำคัญ แรงผลักดันจากปัญหาพื้นฐานทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมนำไปสู่เนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษาเกือบทุกประเทศมุ่งเนื้อหาสาระไปที่การเพิ่มปริมาณ และคุณภาพให้แก่การสร้างกำลังคนในชาติ เน้นการพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่วัยก่อนเข้าเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่นคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และทักษะในการสื่อสาร จนถึงการศึกษาตลอดชีวิตดังเช่นในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกา หรือการมุ่งสร้างสรรค์กำลังคนสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการจัดการศึกษานั้นหนักด้านการศึกษากับการมีงานทำ เช่นในกรณีของประเทศ ออสเตรเลีย เกาหลี และเวียดนาม และบางประเทศก็มุ่งเน้นในเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น ญี่ปุ่นเปลี่ยนจากความมั่นคง ด้านวัตถุสู่ความมั่งคั่งทางจิตใจ และมาเลเซียหันมาเน้นจริยธรรม คุณธรรม

ยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ดำเนินการด้วยการออกกฎหมายในการปฏิรูปการศึกษาพร้อมด้วยการสร้างองค์กรที่เป็นกลไกในการปฏิรูปและการตรวจสอบคุณภาพของการศึกษา จากการทำหนดเป้าหมายการศึกษามาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาในประเทศที่มีการเมืองที่มั่นคงนั้น ฝ่ายการเมืองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา กำหนดเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาอย่างใกล้ชิดและสามารถชี้นำให้สถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของเด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ พร้อมทั้งให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการ โครงการศึกษาวิจัยปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่างๆ รวม 7 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ เกาหลี เวียดนาม และมาเลเซีย โดยการศึกษาวิจัยและทำเอกสารรายงาน

การปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ และนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เข้าด้วยกัน สามารถสรุปย่อ ดังนี้คือ (กมล สุคประเสริฐ, 2542 : 19 - 21) การปฏิรูปการศึกษาของประเทศเหล่านั้นนำไปสู่การปรับหรือโครงสร้างการศึกษาทำให้หน่วยงานพัฒนาการศึกษาโดยตรง ซึ่งได้แก่โรงเรียนและสถานศึกษาได้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาตามแผนปรับปรุงการศึกษาของตน เพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนและประชาชน นอกจากนี้ประชาชนและชุมชนได้เข้ามามีหุ้นส่วนในการพัฒนาการศึกษาแก่บุตรของตน หน่วยงานสนับสนุนการศึกษาในระดับต่างๆ ลดบทบาทในการบริหารจัดการที่ไม่สมควรจะเป็นหน้าที่ของตนลง และหันมาช่วยเหลือโรงเรียนและสถานศึกษาในด้านวิชาการให้มากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้รับความเป็นหุ้นส่วนช่วยเหลือจากนักวิชาการ จากหน่วยงานสนับสนุนและสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับกรณีประเทศไทยนั้น เจ้าสังกัดตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคงต้องตระหนักและใช้ความคิดวิเคราะห์ในเรื่องเหล่านี้ก็อีกเป็นอันมากว่าจะสมควรสร้างภาวะผู้นำให้แก่โรงเรียนและสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาของตนอย่างไรหรือไม่ การปฏิรูปการศึกษาแบบไม่มีกฎหมายรองรับ สนับสนุน ภายใต้การเมืองที่อ่อนแอและขาดการสร้างหน่วยงานที่เป็นกลไกของการปฏิรูปการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและขาดการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของประเทศไทยนั้น ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาความสำเร็จการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่างๆ ที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ในครั้งนีชี้ให้เห็นความสำเร็จที่ชุมชนต่างๆ ของประเทศเหล่านั้นมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน อเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ใช้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์แบบวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ทำให้การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาคำเนินงานไปอย่างต่อเนื่องถึงแม้จะมีอุปสรรคและข้อขัดแย้งจากหน่วยงานที่มีอำนาจเหนืออยู่บ้างก็ตาม ในอีกหลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และมาเลเซีย สามารถวางเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาจากผู้นำและคณะผู้นำหรือกรณีใช้มติจากพรรค เช่น ในกรณีของเวียดนาม ทำให้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศนั้นมีจุดหมายทิศทางทุกฝ่ายเห็นหน้าที่ ภารกิจของตน เห็นงานหลักที่ต้องปฏิบัติพร้อมด้วยเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจนมีผู้รับผิดชอบตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาของไทยในอนาคตอย่างแน่นอน ถ้าชุมชน โรงเรียนและสถานศึกษาทั้งหลายได้มีสำนึกในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการเหล่านี้ (กมล สุคประเสริฐ, 2542 : 19 - 21)

## 2.3 กรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คาดหวังว่า การศึกษาจะนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยรูปแบบวิธีการต่างๆ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทุกรูปแบบที่ครอบคลุมและต่อเนื่องตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้ความสำคัญการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 การปฏิรูปการเรียนรู้ เน้นการมีหลักสูตร มีมาตรฐานเสมอภาค ยืดหยุ่น หลากหลาย ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดให้มีเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน การสร้างความรู้เอง ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ การประเมินผล การพัฒนาของผู้เรียนที่หลากหลายตามสภาพจริงและสอดคล้อง ปลูกฝัง เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ในทุกเนื้อหาสาระ

2.3.2 การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ระบบการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา มีการพัฒนาการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา

2.3.3 การปฏิรูปครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเร่งการพัฒนาครูประจำการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการยกย่องและให้ผู้นำครูสร้างเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ กระบวนการผลิตและคัดเลือกครูใหม่ที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ ยกฐานะครูเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง การกระจายอำนาจการบริหารบุคคลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และให้ครูภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

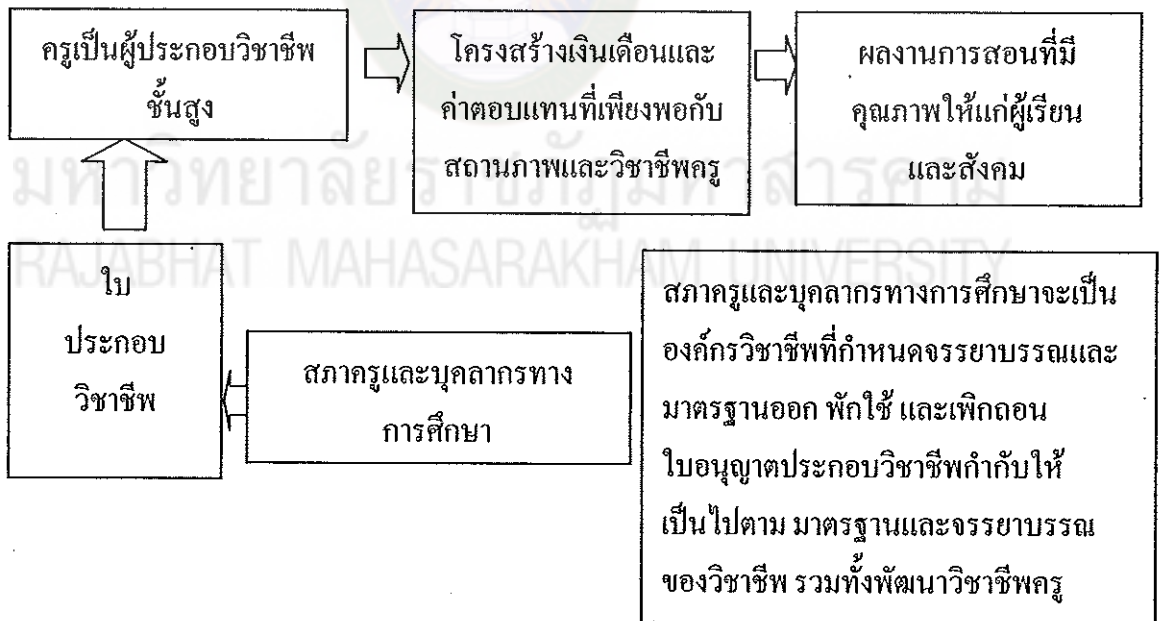
2.3.4 การปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของชุมชนเพื่อการเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงเสมอภาค คล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้และเป็นธรรม เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีอำนาจพิจารณาและตัดสินใจ

**2.4 กรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542**

การพัฒนาคุณภาพเด็กไทยในอนาคต คือ เป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาการที่จะสามารถปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จ ได้จริงนั้นจำเป็นต้องปฏิรูปกระบวนการทั้งระบบ คือ

2.4.1 การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่จะพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานเพื่อเป็นตัวกำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนแนวคิดหลักของการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้คือการปรับปรุงหลักสูตรให้มีทั้งหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น โดยโรงเรียนสามารถกำหนดหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างอิสระมากขึ้น มีการปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.2 การจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการทางการศึกษา โดยจะแยกองค์กรนโยบายออกจากผู้ปฏิบัติ และยุบการปฏิบัติการ ซึ่งการปรับ โครงสร้างนี้จะเป็นการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา และกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ทำให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวมากขึ้น



**แผนภูมิที่ 2 การปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**

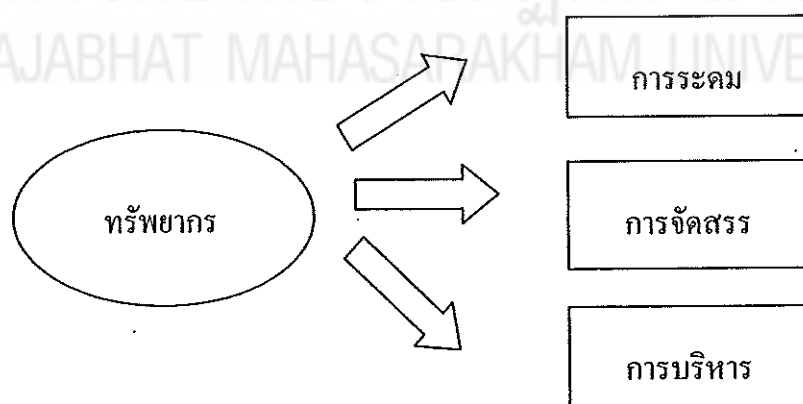
ที่มา : (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา สาระหลักของการปฏิรูปการศึกษา.

ม.ป.ป. : 3)

ใบประกอบวิชาชีพ จะต้องต่ออายุทุก 5 ปี โดยพิจารณาจากผลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหลักสูตรปริญญาตรีสำหรับครูในอนาคต : ใช้ระยะเวลา 5 ปี และจะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูฯ ให้ความเห็นชอบอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้เกิดความพร้อมในการเป็นครูวิชาชีพที่แท้จริง

การบริหารงานบุคคล : ต้องเป็นธรรม มีการตรวจสอบคานอำนาจ ไม่เปิดโอกาสให้ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวซื้อขายตำแหน่งป้องกันการแทรกแซงจากการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ ประเมินผลจากผลงานจริง มีมาตรการส่งเสริมและการประเมินที่เข้มงวดเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ามีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง /เป็นการบริหารงานบุคคลที่จะกระจายอำนาจการบริหาร ลดขั้นตอนให้สั้นสุดในเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด และคล่องตัวในการบริหาร ด้วยระบบเงินเดือนที่เปิดกว้างในรูปวิทยฐานะ

2.4.3 การจัดระบบคุณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา บุคคลกลุ่มนี้คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลถึงเด็ก โดยตรงเด็กจะเป็นอย่างไรในอนาคต ครูคือตัวแปรสำคัญดังนั้นการปฏิรูปครูจึงควรปฏิรูปใน 4 ด้านพร้อมกัน คือ ปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลของครู ยกระดับค่าตอบแทนของวิชาชีพครูให้ครูสูงขึ้น ปฏิรูปการควบคุมตรวจสอบวิชาชีพครู โดยเฉพาะ การวางระบบสนับสนุนโดยการตั้งองค์กรพัฒนาและส่งเสริมครู เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทให้กับผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่และให้ครูมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



แผนภูมิที่ 3 การปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ที่มา : (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. ม.ป.ป. : 4)

จากแหล่งต่าง ๆ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสังคมบนแนวคิดที่ว่าการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุนเพื่ออนาคต และสังคมต้องการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นธรรมชาติ เสมอภาค และเกิดประสิทธิภาพคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน เน้นผลที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ มีความคล่องตัวสูง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบบัญชีในเกณฑ์พึงรับพึงจ่ายสะท้อนการใช้จ่ายจริงของสถานศึกษา สามารถคำนวณต้นทุนการจัดการศึกษาได้ชัดเจน การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อการศึกษา เน้นการจัดสรรที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก โดยจัดสรร ตามรายหัวให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน โดยผ่านสถานศึกษาซึ่งจะเป็นผลให้เงินถึงตัวผู้เรียน โดยตรงมากขึ้น เพิ่มความเสมอภาคและเป็นธรรมชาติแก่ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสมากขึ้น

2.4.4 การจัดระบบทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการศึกษา โดยให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเจ้าของงบประมาณ มีอำนาจพิจารณาและตัดสินใจ โรงเรียนสามารถตั้งงบประมาณได้เองตามเกณฑ์ที่กำหนด และเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้ดูแลส่งงบประมาณไปยังส่วนกลาง

2.4.5 การจัดระบบมาตรฐานการตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพการศึกษา เป็นการตรวจสอบประเมินและรับรองคุณภาพขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยให้จัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาทั่วประเทศ และมีการจัดตั้งหน่วยงานวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอีกหน่วยงานหนึ่งเป็นสำนักงานทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งการประเมินทั้งสองส่วนนี้จะทำควบคู่ไปกับระบบการตรวจสอบราชการแบบใหม่ในระดับกรม เขตพื้นที่การศึกษา และระดับกระทรวง รวมทั้งให้สถานศึกษาจัดระบบประเมินมาตรฐานและตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาของตนเองด้วย

2.4.6 การจัดระบบสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อรัฐสามารถให้การสนับสนุนได้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้รวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อและเทคโนโลยีที่กระจัดกระจายเข้าไว้ด้วยกันและให้มีหน่วยงานกลางคือ สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาขึ้นเป็นองค์กรระดับชาติ ทำหน้าที่ผลิตสื่อเพื่อการศึกษาทั้งระบบ

2.4.7 การปรับเปลี่ยนระบบทางการศึกษาใหม่ให้เป็นการศึกษาที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสังคม ยกเลิกการผูกขาดการจัดการศึกษาของรัฐ ทำให้ตัวแทนจัดจากสังคมชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยใช้โครงสร้างคณะกรรมการในการกำหนดแนวทางการบริหาร การบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับจะต้องทำภายใต้กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม ทุกคนสามารถร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน



กำหนดหลักสูตรเพื่อให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษา

### 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสภาพปัญหาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมรับฝึคชอบพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติ จึงสมควรต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ซึ่ง ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการเพื่อให้เกิดผลผลิต คือนักเรียนที่มีคุณภาพนั่นเอง

#### 3.1 การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นหลักสูตรที่ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีความสมดุลทางด้านจิตใจ ร่างกาย สังคม และสติปัญญา สามารถพึ่งตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หลักสูตรต้องมีความกว้างและยืดหยุ่นและมีความเป็นสากล มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้โลกปัจจุบันและอนาคต เนื้อหาต่อเนื่องกันทุกระดับ ทั้งระบบในโรงเรียน ระบบนอกโรงเรียนและการศึกษาดลอดชีวิตเปิด โอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะให้ยืดหยุ่นและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริงของชุมชน สังคม และการประกอบอาชีพในท้องถิ่น

#### แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ

1. ทบทวนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีลักษณะสำคัญดังนี้
  - 1.1 ทบทวนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีลักษณะสำคัญ
  - 1.2 ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนา
  - 1.3 มีความสมดุลทั้งเนื้อหา เวลา และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน
  - 1.4 มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา
  - 1.5 เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิต และใช้เวลาว่าง

ดังนี้

อย่างสร้างสรรค์

1.6 มุ่งสร้างเอกภาพของชาติให้สอดคล้องผสมผสานระหว่างความเป็นไทยและความเป็นสากล

1.7 เปิดโอกาสให้มีการถ่ายโอนผลการเรียนรู้จากในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งมีการเทียบประสบการณ์

1.8 มุ่งให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เตรียมการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้หลักสูตร
5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตร
6. ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

### 3.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่รับผิดชอบจัดการศึกษาของชาติโดยตรงจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีในการปฏิบัติวิชาชีพที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง(Learner-center) ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมมีความสำนึกและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งต้องพัฒนาระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ประกอบอาชีพ ครูต้องสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ครูเป็นผู้ให้การดูแลช่วยเหลือสนับสนุน ประกอบด้วย

1.1 กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 กำหนดโครงสร้าง การพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

1.3 กำหนดเกณฑ์การสรรหาและวิธีการคัดเลือกผู้เข้าเรียนครู และผู้เข้า

เป็นข้าราชการครู

1.4 พัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 พัฒนาครู – อาจารย์ ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์

- 1.6 พัฒนาระบบการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู
- 1.7 ปรับกระบวนการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้า  
สู่ตำแหน่งและระหว่างประจำการ
2. การยกระดับวิชาชีพครู เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่จะพัฒนาวิชาชีพ  
ครูให้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย
  - 2.1 การพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 2.2 การพัฒนาระบบการสร้างขวัญ แรงจูงใจและสวัสดิการแก่ครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา
  - 2.3 การตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การประสาน กำกับ และติดตามประเมินผลแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยครูของ  
หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 การพัฒนาระบบการเรียนการสอน

กระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริงให้บรรลุเป็น  
ขั้นตอนสำคัญที่ครูจะต้องดำเนินการให้ผู้เรียน ได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ได้เต็มตาม  
ศักยภาพ มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจและสังคม ให้เป็นผู้รู้จักคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผล  
และผลเชิงวิทยาศาสตร์ มีความคิดรวบยอด รักการเรียนรู้ รู้วิธีการและสามารถเรียนได้ด้วย  
ตนเอง มีเจตคติที่ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตน พัฒนา  
อาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามกรอบหลักสูตรที่กำหนดไว้ ดังนั้น  
กระบวนการเรียนการสอนจึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

- 3.3.1 ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ
- 3.3.2 เน้นกระบวนการเรียนรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มและ  
ทักษะกระบวนการ
- 3.3.3 ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
- 3.3.4 มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ทั้งภายใน  
กลุ่มวิชา ระหว่างกลุ่มวิชา และการดำเนินชีวิตจริง
- 3.3.5 ดำเนินถึงความสมดุลระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับวิทยาการสมัยใหม่และ  
ความเป็นไทยกับความเป็นสากล

3.3.6 มีการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

3.3.7 สอดแทรก ปลูกฝัง เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมในทุกสาขาวิชา

3.3.8 นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการเรียนการสอน

3.3.9 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

3.3.10 ปรับปรุงวิธีการวัดผลและประเมินผล โดยการเน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

#### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ

1. รวบรวมรูปแบบกระบวนการเรียนการสอนจากแหล่งต่าง ๆ สังเคราะห์ วิเคราะห์ จัดกลุ่มแยกประเภทเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์การสอนวิชาต่าง ๆ

2. พัฒนาระบวนการเรียนการสอน โดยเลือกรูปแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาและทดลองเพื่อประยุกต์ใช้ในเนื้อหาวิชาและท้องถิ่นที่แตกต่างกันตลอดจนพัฒนารูปแบบการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้มีการนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

3. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เพื่อให้ได้รูปแบบกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในเรื่องรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน

#### 3.4 การพัฒนาการบริหารและการจัดการ

ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการศึกษาเป็นหลักตลอดจนให้บุคคล ชุมชนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ทั้งต้องพัฒนาระบบการวางแผนและให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

#### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ

1. ปรับอำนาจหน้าที่ของราชการให้สอดคล้องกับหลักการ ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย คุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาและการกระจายอำนาจ โดยเน้นให้มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับสนับสนุนและส่งเสริมด้านนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา ทรัพยากร การศึกษา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของหน่วยปฏิบัติการด้านการศึกษา

2. ปรับโครงสร้าง กระบวนการ การจัดองค์การบริหารและการจัดการศึกษาของราชการส่วนกลาง ให้ครอบคลุมงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยจัดให้มี

กระทรวงการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทูกระดับ ทุกประเภท

3. ในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่พร้อมที่จะจัดการศึกษาหรือจัดได้เพียงพอ ให้กระทรวงการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมประกาศกำหนดเขตพื้นที่บริการ เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาดำกว่าระดับปริญญา ที่มีขนาดพอเหมาะสำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาโดยมีคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ

4. กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาระดับปริญญาของรัฐ โดยตรงทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การเงินและทรัพย์สินการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยให้สถานศึกษาดังกล่าวเป็นนิติบุคคล

5. ให้กระทรวงการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กำกับ และส่งเสริมค่านิยมนโยบายและมาตรฐานการศึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเฉพาะกิจ

6. กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ สิ้นสุดในระดับสถานศึกษาให้มากที่สุด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

### 3.5 การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน โดยนักเรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษจะต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

#### แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ

การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) เป็นการดำเนินงานเพื่อเข้าสู่คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต

1.2 การดำเนินงานพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเน้นระบบและกลไก ปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งติดตาม กำกับ การดำเนินงานอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Quality Audit Intervention) เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนและเฝ้าระวังการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดประกอบด้วย

2.1 การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของ สถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

2.2 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในพื้นที่ เพื่อแทรกแซง ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งเฝ้าระวังและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

2.3 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยหน่วยงานภายนอกที่ กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายเพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ

3. การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Quality Assessment) เป็น กระบวนการดำเนินงานเพื่อประเมินและรับรองว่า สถานศึกษาจัดการศึกษา ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานภายนอกที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

### 3.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเชื่อมั่นว่า หากได้มีการดำเนินงานตามข้อเสนอในรายงาน เพื่อการปฏิรูปการศึกษาลบนี้แล้ว จะสามารถเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าและแนวทางในการ บริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยรากฐานของ สังคมไทย โดยส่วนรวมและทำให้เกิดการพัฒนาการที่ชัดเจนในสังคมไทย 9 ประการต่อไปนี้ (คณะกรรมการการศึกษาศาสนาฯ อภิปราย, 2544 : 45-48)

3.6.1 การปฏิรูปการศึกษาจะเพิ่มคุณภาพของคนไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ ประเทศการปฏิรูปการศึกษาลบนี้จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการและทำให้เกิดความ พร้อมในเชิงโครงสร้างสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อทำให้คนไทยเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตตาม ศักยภาพ มีความคิดแบบองค์รวม สามารถปรับตัวและช่วยตนเองได้ มีความสามารถในการ ร่วมมือและแบ่งปัน มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย เป็นคนที่มีคุณภาพ คุณธรรม และคุณค่า

เพื่อการพัฒนาประเทศ อันจะนำไปสู่อนาคตที่ค้ำยั้งยืนของสังคมไทยที่มาจากกรณีประชากรที่มีความรู้ทางวิชาการ มีความสามารถในการคิดและใช้สติปัญญา และเป็นพลังที่เข้มแข็งในการก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยต่อไป

3.6.2 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้เกิดความเสมอภาคและสิทธิทางการศึกษาคอนไทยทุกคนจะมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยรัฐไม่เก็บค่าใช้จ่าย สามารถศึกษาทุกที่ ทุกเมื่อและสามารถเลือกรับการศึกษได้หลายรูปแบบ หลายประเภท ตามการจัดการศึกษาที่หลากหลาย โดยมีระบบประกันและมาตรฐานการศึกษา ผู้เรียนจะมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน โดยการเรียนรู้กับครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาซึ่งล้วนแต่เป็นองค์กร กต ภา และระบบบริหารจัดการที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้

3.6.3 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้สังคมเกิดศรัทธาต่อความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะไม่วันสำเร็จหากไม่ได้มีการปฏิรูประบบครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษารั้งนี้ จึงมุ่งเน้นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการ อีกทั้งยกระดับมาตรฐานและวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงให้เกิดแก่ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นการปฏิรูปครั้งนี้จึงส่งผลโดยตรงให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง พร้อมเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา และให้ความเชื่อมั่นศรัทธาจากสังคมในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและเป็นที่เชื่อถือ ได้รับการยอมรับในฐานะเป็นผู้นำทางความคิดในสังคม

3.6.4 การปฏิรูปการศึกษาจะเพิ่มความเข้มแข็งให้สถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักของความเปลี่ยนแปลง ในระบบการศึกษาใหม่ถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษา จึงได้สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาโดยการกระจายอำนาจการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารทั่วไปสู่สถานศึกษาให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหารและครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะ อีกทั้งมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นเป็นฝ่ายสนับสนุนกอบปรัก

การปรับเปลี่ยนระบบและกระบวนการงบประมาณที่นำไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะทำให้สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้น และการมีสถานศึกษาที่จัดตั้งกระจายครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศที่มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารดังกล่าวจะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ความเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคมไทยในภาพรวมเกิดขึ้นเป็นจริงและโดยยั่งยืนได้ในระยะที่รวดเร็ว

3.6.5 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาดูเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิรูปการศึกษาดูแนวทางที่เสนอนี้จะเป็นการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลางที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการอนุมัติ อนุญาต ขาดความอิสระในการคิด การตัดสินใจในระดับล่างและระดับปฏิบัติในหน่วยงานในพื้นที่และสถานศึกษา เป็นสาเหตุสำคัญของการหย่อนประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลของระบบการศึกษา ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาดังนี้จึงได้เสนอนี้ให้จัดระบบและกลไกการบริหารในลักษณะที่มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดูเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระบวนการสรรหาตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนเข้าสู่กลไกการบริหารที่เคยเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยหน่วยงานของรัฐตามระบบเดิม ทำให้การศึกษาดึงดูดเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และหน่วยงานอื่นมากขึ้น

3.6.6 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาตามหลักการคนทั้งมวลเพื่อการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาดูแนวทางที่เสนอนี้จะเป็นระบบที่มุ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรเอกชน หรือกลุ่มอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และส่งเสริมในการดำเนินงานทางการศึกษาอย่างเต็มที่โดยถือว่าการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปครั้งนี้เป็นภาระหน้าที่สำหรับทุกคน ประชาชนซึ่งรวมไปถึงบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่นจะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้หลายทางเช่น การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมจัดการศึกษา การสนับสนุนการจัดการศึกษา การกำกับดูแล การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแนวปฏิรูปการศึกษาดังนี้ทำให้เกิดการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ท้องถิ่น และตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจะได้รับ โอกาสให้สามารถมีงบประมาณและทรัพยากรของตน โดยเฉพาะ อย่างเพียงพอที่จะจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วม



ร่วมของทุกฝ่ายในสังคม

3.6.7 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้เกิดเอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของระบบการบริหารการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งส่วนงานตามข้อเสนอในการจัดระบบบริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้ก่อให้เกิดเอกภาพในนโยบาย แผนและมาตรฐาน แต่มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีประชาชนองค์กร และสถาบันทางสังคม จะได้รับโอกาสในการมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะก่อให้เกิดการประหยัดงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการ ในภาพรวมลดลง ดังนั้นการจัด โครงสร้างองค์กรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามแนวทางที่เสนอมจึงก่อให้เกิดเอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของระบบการบริหารการศึกษาของกระทรวงการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

3.6.8 การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งและสังคมก้าวหน้าขึ้น การปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้จะก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งมีบทบาทหน้าที่และเป็นอิสระมีทั้งความร่วมมือกันในระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนและระหว่างชุมชนซึ่งจะมีผลในภาพรวมให้สังคมไทยจะสามารถปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโลกและทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้สามารถพึ่งตนเองได้ อันจะนำไปสู่การลดปัญหาความยากจนของพลเมืองและจะพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทำให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ในทุก ๆ ด้าน

3.6.9 การปฏิรูปการศึกษาจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางการเมือง และจะส่งผลให้กระบวนการปฏิรูปการเมืองสัมฤทธิ์ผลได้ ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการมีศักยภาพในการคิดและใช้สติปัญญา ตลอดจนทั้งมีเจตคติที่ดีต่อสังคมเป็นผลผลิตของระบบการศึกษาใหม่ กลไกการบริหารการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมในการบริหารการศึกษา ตลอดจนความโปร่งใส และกระบวนการตรวจสอบที่มาพร้อมกับความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดวัฒนธรรมของการตรวจสอบและระบบความรับผิดชอบขึ้น ตั้งแต่ในระบบสถานศึกษาอันเป็นสถาบันทางสังคมที่เป็นรากฐานและสัมพันธ์ใกล้ชิดกับทุกส่วนในสังคม ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นผลผลิตจากการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้จะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในกระบวนการใช้อำนาจและปฏิบัติภารกิจในการบริการสาธารณะขึ้นในสังคมไทย อันเป็นจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องสัมพันธ์และเอื้ออำนวยให้กระบวนการปฏิรูปการเมืองที่กำลังดำเนินไปตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 บรรลุจุดมุ่งหมายได้ในที่สุด

(คณะกรรมการคุรุสภาอำเภอบรบือ. 2544 : 45-48)

#### 4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3

การจัดการศึกษาสอดคล้องบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ไว้ดังนี้

##### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึง และมีคุณภาพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มั่นคงในวิถีวัฒนธรรมไทย และก้าวอย่างมั่นใจในเวทีโลก เช่น ระคมทรัพย์ากร จากองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น

##### 4.2 พันธกิจ (Mission)

4.2.1 จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคทั่วถึงและมีคุณภาพ

4.2.2 ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐ เอกชน ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ร่วมระคมทรัพย์ากรสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

4.2.3 พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งและความทันสมัย เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล บริหารโดยองค์คณะบุคคล

4.2.4 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### 4.3 เป้าประสงค์ (Goals)

4.3.1 ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มั่นคงในวิถีวัฒนธรรมไทย และก้าวอย่างมั่นใจในวิถีโลก

4.3.2 องค์กรภาครัฐ เอกชน ครอบครัวยุวมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตลอดจนร่วมระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ

4.3.3 กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษามากขึ้น นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและบริหาร โดยองค์คณะบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง คล่องตัว มีอิสระและมีคุณภาพ

4.3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### 4.4 แนวทางการประเมินโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

4.4.1 กำหนดรายการประเมินที่ครอบคลุมยุทธศาสตร์ การพัฒนางาน ผู้การปฏิรูปการศึกษาโดยพิจารณาจากรายการกิจกรรมที่สถานศึกษาควรปฏิบัติ หรือดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

4.4.2 กำหนดระดับผลการประเมิน โดยจำแนกเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ คือ

A1 = มีการรับรู้และตระหนัก

A2 = มีกระบวนการพัฒนา การตรวจสอบ และการปรับปรุง

A3 = มีผลผลิตของการพัฒนา (เน้นผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลงานครูและ

โรงเรียน)

4.4.3 จัดกลุ่มรายการประเมินโดยยึดกระบวนการพัฒนาตามวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ไปสู่มาตรฐานผู้เรียน ผลงานครู และผลงานของโรงเรียน

4.4.4 ประเมินบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม (ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน) จากการตรวจสอบผลการดำเนินงานแต่ละรายการประเมิน โดยดูผลในภาพรวมของการดำเนินงาน

เทียบเคียงกับตัวชี้วัดตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ และ SBM ผนวกกับประสบการณ์ของผู้ประเมินและหลักฐานหรือข้อมูลสารสนเทศของ โรงเรียน

4.4.5 มุ่งหวังให้โรงเรียนผู้รับการประเมินใช้รายการประเมินตามแบบที่กำหนด เป็นแนวทางในการพัฒนาและเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อผู้ประเมิน ซึ่งผู้ประเมินก็จะใช้รายการประเมินเดียวกันเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน

#### 4.5 เป้าหมายของการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มุ่งหวังให้โรงเรียนมีการพัฒนาตนเองให้เป็น “โรงเรียนแกนนำปฏิรูปการศึกษาดีเด่น” ซึ่งจะต้องแสดงผลการดำเนินงานด้านผลผลิต (A3) ที่ตัวนักเรียน ครู และโรงเรียน

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูป การศึกษาของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3” ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

#### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2539 : 20-22) ได้แต่งตั้งคณะทำงานทำการ วิเคราะห์โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนตามแนว ปฏิรูปการศึกษาใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนดีเด่นเฉพาะใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 12 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีความ สะดวก อาคารเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนด พร้อมอาคารประกอบ มีห้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการห้อง คอมพิวเตอร์ เป็นต้น พื้นที่และบรรยากาศในโรงเรียน จัดเป็นสวนหย่อม สถานที่พักผ่อน ส่วนใหญ่พร้อมให้บริการ

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารมีความ รับผิดชอบ กระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์

สภาพเรียบร้อย มีเจตคติที่ดี ศรัทธาในวิชาชีพครู รับฟังความคิดเห็นสนับสนุนประชาธิปไตย ในโรงเรียน และการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทจัดการศึกษาตามหลักสูตรและสนองความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ครูเข้าฟังการฝึกอบรมจัดการทรัพยากรที่จำเป็นจาก งบประมาณและจากชุมชน

3. ด้านการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนจัดหลักสูตรโดย ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จัดทำเอกสารประกอบการเรียนเชิญ บุคลากรในชุมชนมาเป็นวิทยากรพิเศษ

4. ด้านระบบและวิธีการบริหาร ผู้บริหารจะชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ ผู้บริหารมอบหมายงาน การตัดสินใจ การควบคุม ติดตามผล ตามลำดับ สายงาน ปกครองแบบพี่น้อง ให้ทุกคนทำงานเป็นทีมโดยความสมัครใจ ตาม ความรู้ ความสามารถและอุปนิสัยของบุคคล ส่งเสริมให้บุคคลก้าวหน้าด้วยการฝึกอบรมและ ให้พัฒนาตนเอง

5. ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน ชุมชนผู้ปกครองสนใจให้ ความร่วมมือกับโรงเรียนในกิจกรรมการเรียนการสอนและบริจาคสิ่งต่าง ๆ ให้โรงเรียนเป็น อย่างดี

จากการติดตามคุณภาพของโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน มัชฌมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทุก ด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกันเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้งระดับเขต การศึกษา และพิจารณาเป็นรายจังหวัด สำหรับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจมีสาเหตุมาจากความเข้าใจนโยบาย และ แนวทางปฏิรูปการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน ที่ตั้งความมุ่งหวังต่อผลการปฏิบัติไว้ในระดับมาก เมื่อมีผลการปฏิบัติงานของโครงการ ถึงแม้ยังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายแต่ก็ยังไม่พอใจ จึงมี ความรู้สึกว่าการงานนั้นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จมากกว่าเดิม ทำให้มี ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. 2540 : 33)

บุญถม หิรัญคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการค้าเนินงานตามแนวทางปฏิรูป การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา : เฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านโสก จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ด้านปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา มีการดำเนินการในรูปกระบวนการภายใต้ระเบียบปฏิบัติสู่ปัญหาด้านพื้นที่มีจำกัด

2. ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบรรยากาศแนวประชาธิปไตย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา มีปัญหาบุคลากรส่วนปฏิบัติงาน ไม่เต็มความสามารถ และแก้ไขปัญหาโดยการประชุมชี้แจง ให้ขวัญกำลังใจสม่ำเสมอ

3. ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนได้จัดทำหลักสูตรวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับท้องถิ่นในรูปคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ ปัญหาคือบุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามระเบียบการยื่นสื่อ แก้ไขโดยการประชุมชี้แจงขอความร่วมมือ

4. การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารให้ยึดแผนปฏิบัติการ ปัญหา ขาดงบประมาณ แก้ไขโดยใช้เงินบำรุงการศึกษา และเงินงบประมาณจากชุมชน

อนุรักษ์ อุปพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนครเห็นด้วยต่อการในการพัฒนาโรงเรียน การสร้างแผนปรับปรุงโรงเรียน การปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลจริง การรายงานความก้าวหน้าต่อประชาชน การประเมินและปรับปรุงแผนต่อเนื่อง โดยเห็นด้วยในระดับ “มาก”

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่มพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3. จากการศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ควรกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางให้ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้มากที่สุด รัฐบาลควรจัดสรรทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอ และควรกำหนดมาตรการซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

มงคล ธีรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษาจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90 จากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมุติฐานใช้ t-test แบบ Independent Sample ใช้ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยกระตุ้นคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากทุกด้าน และด้านปัจจัยจำจูงคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจน้อย

2. ครูชายและครูหญิงที่ทำงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูและครู ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมวิชาชีพครูและครูที่ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกันพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ถวิล พลสาร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา และด้านปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามลำดับ ส่วนด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าทุกตัวแปรมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจ ดังนั้น ผู้บริหารและครู-อาจารย์ทุกคนควรให้ความร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาเพิ่มศักยภาพการดำเนินการของครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านนี้ให้มากขึ้น

บรม เวชส์ถ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า การพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

ลินจง สุตประเสริฐ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษการดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามทฤษฎีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา และด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามตัวแปรขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน



เกณฑ์ นายชัยเวียง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์และกรรมการปฏิรูปการศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ด้านปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา และด้านปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรสถานภาพตำแหน่งพบว่าทั้งผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และกรรมการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับดีทั้งโดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยส่วนรวมและรายด้าน

จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ บรรลุผลตามเป้าหมายอยู่ในระดับดี แต่ยังไม่บรรลุผลสูงสุด ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน จึงควรให้ความร่วมมือหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าวให้บรรลุผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

สุธี บุญดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนเขวาไร่ศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ บุคลากรมีภาระงานมากและระบบการใช้น้ำไม่ประหยัด สาเหตุเนื่องจากขาดการวางแผนการใช้น้ำที่เป็นระบบของโรงเรียน ได้แก้ไขโดยเลือกปฏิบัติในโครงการ หรืองานที่สำคัญจริง ๆ มอบผู้ช่วยบริหารมาช่วยสอน ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขอน้ำบริโภคในฤดูแล้ง

2. ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูบางคนมีภาระงานมาก ครูบางคนขาดความกระตือรือร้นในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และใช้วิธีสอนแบบเดิม โดยไม่คำนึงถึงหลักการ

สอนที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางการเรียน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรมีน้อย บางคนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี โรงเรียนแก้ไขโดยจ้างครูช่วยสอนในวิชาที่คาบสอนมากยุบชั้นเรียนบางรายวิชาให้สอดคล้องกับครูสอน กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด .

3. ด้านปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนไม่ตอบสนองกับความต้องการของผู้ปกครอง และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนสาเหตุเนื่องมาจากกระแสด้านความต้องการของผู้ปกครองสวนทางกับหลักการของหลักสูตร รวมทั้งงบประมาณมีจำกัด โรงเรียนแก้ไขโดยประชุมผู้ปกครองและมีการนิเทศครูผู้สอน และการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ชุมชนไม่มีเวลาเข้าร่วมบริหาร โรงเรียนอย่างเต็มที่ และบุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการบริหาร

งบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารอาคารสถานที่ สาเหตุเนื่องมาจากการประกอบอาชีพ และความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ใหม่ของผู้ปกครอง และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของทีมงานโรงเรียน แก้ไขโดยนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายงานให้มี ผู้รับผิดชอบและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ผลการศึกษา พบปัญหา ได้แก่ บุคลากรบางคนมีภาระงานมากและงบประมาณมีจำกัด ดังนั้นผู้บริหารควรหาทางปรับปรุงบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณบนหลักของการมีส่วนร่วม น่าจะส่งผลให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เขาวรัตน์ รัตน์ประโลม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคล ปัจจัยด้านการพัฒนาทางวิชาการและ ปัจจัยด้านการพัฒนาระบบบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ผดุงศักดิ์ แสงสว่าง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิรูปการศึกษาตามกระบวนการปฏิรูปการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าครู-อาจารย์โดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีการปฏิบัติตามกระบวนการปฏิรูปการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและเป็นรายชั้นตอนทั้ง 6 ชั้นตอน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาด 2 มีการปฏิบัติในชั้นตอนการจัดตั้งกรรมการ โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการปฏิบัติเป็นรายชั้นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากในแต่ละชั้นตอนเรียงตามลำดับดังนี้

ขั้นการปฏิบัติตามแผนและทำให้เกิดผลจริง ขั้นการประเมินและปรับปรุงให้เป็นแผนต่อเนื่อง  
 ขั้นการประเมินความต้องการในการพัฒนาขั้นการรายงานความก้าวหน้าต่อประชาชน และ  
 ขั้นการสร้างแผนปรับปรุงโรงเรียน ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกั้มีการปฏิบัติตาม  
 กระบวนการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายชั้นตอนทั้ง 6  
 ชั้นตอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาด 2  
 มีการปฏิบัติมากกว่า ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาด 3 และ 4

ถาวร กันเมล์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน  
 มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานีมีปัญหา  
 การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้าน  
 การวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน  
 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงาน  
 ทะเบียนนักเรียน และด้านการประเมินผลการจัดงานวิชาการ พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาด  
 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาการ  
 บริหารงานวิชาการในระดับปานกลางทุกด้านแต่เมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่ง พบว่า หัวหน้า  
 หมวดวิชาและครูผู้สอน มีปัญหาการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหาร  
 โรงเรียนมีปัญหาในระดับน้อยทุกรายการ ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนมีปัญหาใน  
 ระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหา  
 การบริหารงานวิชาการทั้ง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือด้าน  
 การวางแผนงานวิชาการ และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน  
 ไม่แตกต่างกัน

ถาวร จำปา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูป  
 การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า  
 ปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา  
 เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านครูและบุคลากรทาง

การศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและในแต่ละด้านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ชัยวัฒน์ พันธุ์เดช (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ข้าราชการครูโดยส่วนรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและเป็นราย ด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูป หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ผู้บริหารมีปัญหาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาด้านการ ปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนครูอาจารย์มีปัญหาโดย ภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษายู่ ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูได้เสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้ ปัญหาด้าน การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ควรสำรวจข้อมูล และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ กับความจำเป็นด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรพัฒนาครูโดยส่งเสริมให้เข้ารับ การอบรมศึกษาดูงานตามสายงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและ กระบวนการเรียนการสอนควรให้ครูพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน โดย การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ควรให้บุคลากรและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

นิวัติ สุวรรณชัยรบ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อ ผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการครูโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านการปฏิรูป โรงเรียนและสถานศึกษา และด้านปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และมีความ คิดเห็นต่อผลการดำเนินงานอีก 2 ด้านอยู่ในระดับดี คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพ

พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ในด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับพอใช้

1.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และข้าราชการครูในโรงเรียนทุกขนาดมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ในด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับพอใช้

2. ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากกว่าผู้บริหาร และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดของโรงเรียนต่อความคิดเห็นการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน

ประเสริฐชัย พิศาตรัมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ของบุคลากรฝ่ายบริหาร ที่มีสภาพแตกต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรฝ่ายบริหารโดยส่วนรวม และจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพ มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปาน

กลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชามีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหมวดวิชาและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอน

สุรินทร์ อสุระพงศ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่าการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน และด้านการจัดองค์กรบริหารคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำเนินงานมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และดำเนินงานด้านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนมากกว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนี้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีการปฏิบัติในด้านการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียนมากกว่าข้าราชการในโรงเรียนขนาดเล็ก

บุญล้วน ผลประสาธ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าข้าราชการครูโดยส่วนรวมครู-อาจารย์ข้าราชการครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจอีก 1 ด้านที่เหลือ คือด้านเพื่อร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ช่วย

ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอีก 2 ด้านที่เหลือ คือด้านรายได้และผลประโยชน์ และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจโดยรวมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีก 2 ด้านที่เหลือ คือด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจอีก 3 ด้านที่เหลือ คือรายได้และผลประโยชน์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจอีก 3 ด้านที่เหลือ คือด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1. ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและอีก 2 ด้าน คือด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นมากกว่าครูอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ข้าราชการในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และอีก 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประยงค์ บุญคำมี (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรโดยรวมเห็นว่า โรงเรียนกันดารมีการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้าน 6 ด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรจำแนกตามขนาด โรงเรียนเห็นว่า โรงเรียนกันดารมีการปฏิบัติงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียน ครูที่เป็นกรรมการเห็นว่าโรงเรียนกันดารมีการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และบุคลากรในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่าโรงเรียนกันดารมีการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้านไม่แตกต่างกัน

พลับพลึง ทาร์ตัน (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดการประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าโรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ครูและบุคลากรโดยส่งเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา วัสดุอุปกรณ์มีสภาพดีครึ่งหนึ่งชำรุดใช้งานไม่ได้ครึ่งหนึ่ง ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ โรงเรียนบางแห่งยังขาดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนและโรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินรายได้และเงินบริจาคของชุมชน

ทองพูน โปโสลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาดังนั้นทุกโรงเรียนมีการจัดตั้งกรรมการ โรงเรียนและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรมีการบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปฏิรูปหลักสูตร และด้านปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการและการจัดการ และด้านการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จิราบุษ พิลัยพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา และด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน



2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

พรรณพร สงวนเขียว (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษากระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาของประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติตามกระบวนการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชี้แนะผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบอื่นๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่าครูประถมศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรุณรัตน์ ธงชัย (2546: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ในระดับอนุบาล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร และด้านพัฒนาบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประยุทธ กำสมุทร (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามสถานภาพ อายุราชการและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์และการนำไปใช้ ด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการรายงานและการเผยแพร่

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชมิทท์ (Schmidt. 1969 : 8583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริ่งเบอร์เกอร์ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยในระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จากกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน 75 คนครูใหญ่ 75 คนศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่าทันที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1980 : 1235 – A) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครู โรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และศึกษาว่าเพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความอิสระไม่ขึ้นแก่กันและพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบในการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

กัตเปอร์แมน (Gunterman. 1992 : 12) ได้ศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนภาษาของโลกในอนาคตพบว่า การปฏิรูปการศึกษาที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีความคงทนนั้น ฝ่ายที่จัดการศึกษาจะต้องได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องและได้รับการพัฒนาวิชาชีพด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบและพัฒนาการสอนของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโลกในอนาคตยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนั้นแล้วครูผู้สอนภาษาจะต้องมีพื้นฐานด้านการเรียนรู้การวิจัย รูปแบบกลยุทธ์การเรียน การสื่อสารที่หลากหลายวัฒนธรรมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสอนภาษาไทยในอนาคต

พอลลิโน (Paulino. 1993 : Abstract) ได้วิจัยเรื่องการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโดมินิกัน : กรณีความก้าวหน้าและถดถอยระหว่างปี 1970-1991 เพื่อศึกษา

การวางแผนและการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโดมิกัน โดยเริ่มดำเนินการไปพร้อม ๆ กับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว จัดได้ว่าเป็นการผลิตแรงงานของชนชั้นกลางของประเทศ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ และการที่ใช้การปฏิรูปการศึกษาหลอมรวมการศึกษาสายทั่วไปกับการอาชีวศึกษาเข้าด้วยกันก็มีปัญหา มาก ไม่ประสบความสำเร็จเพราะจะต้องให้ผู้บริหารที่มีอำนาจและรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปพร้อมกันด้วย การที่วัตถุประสงค์และผลของการปฏิรูปการศึกษาไม่สอดคล้องกันนั้น เป็นเพราะการขาดทรัพยากรและปัญหาในการเมือง ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาล้มเหลวในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. เมื่อขาดงบประมาณ หน่วยงานที่สำคัญ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ก็ไม่สามารถดำเนินการปฏิรูปการศึกษาได้
2. องค์กรทางการเมืองทำให้ไม่สามารถจัดหาทรัพยากรสนับสนุน ถึงแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับปฏิรูปการศึกษาก็ตาม บางทีรัฐบาลและส่วนราชการเองสร้างปัญหาและอุปสรรคขึ้นมาเสียเอง
3. ปัญหาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ ส่งผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาเป็นระบบที่ผูกพันกับสภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้วิเคราะห์ถึงระดับนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นย้ำถึงการกำหนดแหล่งอำนาจ จากนั้นก็วิเคราะห์แบบแยกย่อย ได้นำเอาข้อมูลการปฏิรูปการศึกษา 6 แห่ง มาเปรียบเทียบกับกรรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกประเทศมาวิเคราะห์ ได้ใช้ข้อมูลจากสัมภาษณ์นักศึกษาและใช้แบบสอบถามด้วย

ฮานรอน (Hanron, 1996 : 946) ได้ศึกษากฎหมายปฏิรูปการศึกษาปี ค.ศ. 1989 ของรัฐ โอไฮโอ ซึ่งกฎหมายระบุไว้ว่า ผู้ปกครองสามารถเลือกโรงเรียนให้ลูกหลานได้ แต่ต้องอยู่ภายในเขตอำเภอเท่านั้น ซึ่งในวิจัย ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าอำเภอได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียนให้บุตรหลานของตนได้มากน้อยเพียงใดหรือว่าการเลือกโรงเรียนเป็นแค่แนวคิดหรือเป็นเพียงนามธรรมเท่านั้น นอกจากนี้ทางเลือกที่ผู้ปกครองเลือก ยังหมายถึงด้านปรัชญาการศึกษา วิธีการจัดการเรียนการสอน และความพยายามของโรงเรียนที่จะให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนด้วย

วอสดน (Wasden, 1996 : 2316) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาไม่ว่าระดับชาติ ระดับรัฐ หรือระดับท้องถิ่น มีลักษณะเป็นระบบ เป็นธรรมชาติ และมีแนวโน้มว่า

จะไปได้ไกลในรัฐยูทา การปฏิรูปการศึกษาในรอบ 100 ปี นั้นเน้นผู้บริหารการศึกษา ถือว่าถ้ามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางการศึกษาด้วย ผู้วิจัยได้ศึกษาโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหาร 23 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครองที่เป็นสมาชิกสภาผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แม้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ จะเป็นบุคคลที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาก็ตาม แต่ครูและผู้ปกครองก็จะได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ข้อที่เป็นข้อขัดแย้งก็คือ การย้ายผู้บริหารก่อให้เกิดปัญหาหรือข้อจำกัดอะไรหรือไม่และการย้ายผู้บริหารคนเก่าออกไป โรงเรียนและชุมชนมีการเตรียมการเพื่อรับคนใหม่หรือไม่อย่างไร

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503-A) ได้วิจัยความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจที่สำคัญในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทราย ภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาเป็นกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่งานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำการนิเทศ เพื่อร่วมงานเงินเดือนและ โอกาสที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งใช้แบบสอบถาม JDI ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาในองค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฮารีลิมานา (Harelimana. 1998 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนนานาชาติในมหาวิทยาลัยโอเรกอนเกี่ยวกับประสบการณ์ของเด็ก ๆ เฉพาะที่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ (การศึกษาของรัฐ การปฏิรูปการศึกษา การเกี่ยวพันของผู้ปกครอง) ผลการศึกษา พบว่า

การจัดการศึกษาของโรงเรียนของรัฐควรปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องสำหรับนักเรียนนานาชาติ ซึ่งผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ๆ ใน 3 ด้าน ผลการเรียนทักษะต่าง ๆ และเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัด แต่ผู้ปกครองก็ไม่พึงพอใจในเรื่องการจัดกิจกรรม และการจัดระบบในโรงเรียน จุดมุ่งหมายของผู้ปกครองนักเรียนนานาชาติต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่าควรเน้น 5 ด้าน คือ การเรียนรู้อย่างชาญฉลาด การพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการดำรงชีวิต การรักษาวินัยธรรมดั้งเดิม และการศึกษาเพื่อการดำรงชีพในสังคมที่หลากหลายวัฒนธรรม

เจนนิงส์ (Jannings. 1998 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาของรัฐ วอชิงตัน การเตรียมโรงเรียนในเขต ผลการวิจัยพบว่า

การผ่านกฎหมายปฏิรูปการศึกษาได้เกิดสิ่งท้าทายต่อรัฐ 2 ประการ คือ อันดับแรก การจัดทำเอกสารประกอบการศึกษาของเด็กทั้ง 12 ระดับการศึกษา อันดับที่สอง คือการพัฒนา ระบบการวัดผลประเมินผลที่ครูและนักเรียนต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงวิธีดำเนินการ และเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ของนักเรียน และยังให้คำอธิบายชี้แจง แนวกำหนดปฏิบัติในการจัดการศึกษาที่จำเป็นของ โรงเรียนในเขตและโปรแกรมในการ ฝึกอบรมครู ซึ่งการวิจัยนี้ได้ให้รูปแบบแก่นักศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาหรือ การวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน

โลวี (Lowe, 1998 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผิดปกติของการประกัน นักเรียนในระหว่างการปรับโครงสร้าง โรงเรียนมัธยมศึกษา (การปฏิรูปการศึกษา) การวิจัยที่ทำการศึกษาเฉพาะด้านความผิดปกติของการประกันนักเรียนในโรงเรียนหนึ่ง จากทั้งหมด 67 โรงเรียน และได้วางหัวข้อไว้ 32 หัวข้อ คือ (1) ความเข้าใจของนักเรียนต่อโรงเรียน และวัฒนธรรมในห้องเรียน (2) ปฏิกริยาตอบสนองต่อการริเริ่มการปรับโครงสร้าง (3) บรรยากาศต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงและผลจากสมาชิกส่วนน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างถูกนำมาใช้ภายใต้ การแสวงงว่ามีการปรับ โครงสร้างการจัดการภาพขององค์กร การตัดสินใจจากบนลงล่างและ การกำหนดอำนาจของรัฐและความรับผิดชอบภาคปฏิบัติในการพัฒนาการประกันนักเรียนและ การเรียนรู้ทั้งนี้รวมถึงระเบียบของนักเรียนต่อการพัฒนาโรงเรียนลดน้อยลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวแล้วข้างต้น ดำเนินการ โดยวิธีการสำรวจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูที่มีต่อ การปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูป ระบบการบริหารการศึกษา ช่วยพัฒนาความก้าวหน้าทางการบริหาร นำผลที่ได้เป็นข้อมูล พื้นฐานให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมให้ ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิด ประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยมีการสร้างแผนปรับปรุงโรงเรียนและตั้งเป้าหมายพัฒนา ร่วมกัน มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการประเมินผลการดำเนินงาน และมีการรายงานผล การดำเนินงาน