

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวความคิดในการพัฒนากำลังคน

การวางแผนกำลังคนเป็นประเด็นหลักและเป็นเป้าหมายของการวางแผนพัฒนา ดังแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงจากสหรัฐอเมริกาและยุโรปที่ต่างก็เสนอทฤษฎีของการวางแผนกำลังคน ที่เน้นเรื่องทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทุนที่มีความสำคัญที่สุดสำคัญยิ่งกว่าทุนด้านเครื่องจักรกลทั้งปวง (วิชัย ดันศิริ, 2539 : 4) นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก (2542 : 58) ได้กล่าวถึงความต้องการอันดับแรก ที่ควรตอบสนองในกระบวนการพัฒนาคนก็คือ ความต้องการการเรียนรู้ หากสามารถตามความต้องการของผู้เรียนได้ผู้เรียนก็มีความสุขจากการสนองความต้องการเรียนรู้นั้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539 ก : 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า รากฐานสำคัญของการพัฒนา คือการเสริมสร้างขีดความสามารถ ศักยภาพ และความเข้มแข็งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนเป็นพื้นฐาน สังคมไทยในอนาคตพึงเป็นสังคมที่ประกอบด้วยชุมชนเมืองและชุมชนชนบทที่ประชาชนมีความสามารถในการไตร่ตรอง แก้ปัญหา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเท่าทันในความสัมพันธ์กับสังคมภายนอกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รากฐานดังกล่าวนี้เป็นสภาพพึงประสงค์ที่มีนัยสำคัญทั้งในเชิงประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ ความมั่นคง ตลอดจนการสืบสานเยื้อใยทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของกิจการใดๆ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในขณะที่ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อให้ประชาชนไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ใน

สังคมอย่างมีความสุข จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาแต่ละคนจะมีความสามารถและคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ เป็นผู้มีความสุขภาพลานามัยดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นผู้มีความสามารถในการคิด เป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถแสวงหาความรู้เป็นผู้มีความสามารถในทางวิชาการและวิชาชีพ และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละและอดทน ร่วมมือกับผู้อื่นให้มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย และความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้มีแนวทางการดำเนินงานในด้านการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยเร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครู ทั้งทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539 ข : 19-21) ดังนี้

- 1) สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง
- 2) ประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผล การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป
- 3) ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย
- 4) ให้ครูเลือกแผนการสอนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง
- 5) ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาและให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นำรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครู ในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย
- 6) กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งเกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม
- 7) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูโดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตาม

แผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังครูและการลดจำนวนครูช่วยราชการ ให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา ที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาขาดแคลนจัดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8) ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสายวิชาชีพ (Career Pattern) ที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพโดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10) ปฏิรูประบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้ความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร และครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11) พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ไม่ควรรับครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12) เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะการบริหารและจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13) ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัด ผนึกกำลัง ทำงานร่วมกันโดยการนิเทศ ติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนไม่ได้ ซึ่งสมชาติ กิจยรรยง, (2537 : 28-29 อ้างจาก Watson, 1988) ได้กล่าวถึงขั้นตอนหรือกระบวนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะขององค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรโดยส่วนรวม ทักษะของฝ่ายบริหาร และความต้องการของบุคลากร

2) ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย ระดับของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติเฉพาะด้านที่บุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องมี

3) คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นการพิจารณาว่า บุคลากรต้องการอะไร ด้านใด มากน้อยเพียงใด

4) พิจารณาความรู้ทักษะ หรือทัศนคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

5) ตัดสินใจว่าต้องมีการฝึกอบรม

6) พิจารณาความแตกต่างของคุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวังกับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่ และจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรม

จากแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามใด ๆ ในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เปลี่ยนทัศนคติตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลในหน่วยงานให้มีความพร้อมจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

1.2 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 ข : 3-8) สรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1) การศึกษาตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและของสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2) กระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม คือ กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบด้วย 9 หมวด 78 มาตรา ผู้รักษาการตาม พ.ร.บ.ฉบับนี้ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4) การบริหารและจัดการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กำหนดให้อยู่ในกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปของสภาและคณะกรรมการ คือ สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ คณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม

5) สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่พิจารณานโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายและแผนด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การสนับสนุนทรัพยากร การประเมินผลการจัดการศึกษา การดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งพิจารณากลับกรองกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้

6) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8) คณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

9) ในหมวด 1 ซึ่งเป็นบททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการนั้น สิ่งที่มุ่งหมายในการจัดการศึกษาคือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หลักการสำคัญที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ยึดเป็นหลักในการจัดการศึกษาคือเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการมีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องในการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

ในการจัดการศึกษานั้น กระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมของชาติ ค่านิยม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

10) ระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 นี้ กำหนดให้มีการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาดูตามอัธยาศัย ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย จากการผลิตอาชีพ และจากประสบการณ์การทำงาน การศึกษาและยังกำหนดให้การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปีก่อนระดับอุดมศึกษา ส่วนการศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา

■■) การศึกษาภาคบังคับ เป็นการศึกษา 90 โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ

12) รัฐมีหน้าที่จัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน

สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือ มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือ บุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือ ด้อยโอกาส ต้องจัดให้ได้รับสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ต้องจัดตามรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ

13) การจัดการศึกษา ทั้งรูปแบบในระบบ นอกกระบบ และตาม ธรรมชาติ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเอง กับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลป วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข

14) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเงินเพื่อการศึกษาต่อ

ส่วนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

15) การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา นั้น ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา โดย

กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษานั้นโดยตรง

16) คณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา พิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งกำกับดูแลหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

17) คณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ

■8) การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีอิสระ สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

19) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ WR 2542 กำหนดให้มี ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ

20) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

21) รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจัดเก็บภาษีการศึกษาได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

22) การสนับสนุน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสังคมได้ร่วมกันเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นแก่สถานศึกษา และมี ส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยรัฐและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดมาตรการจูงใจ

23) จะมีการจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสม แก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

24) ทางด้านเทคโนโลยี รัฐจะจัดสรรคลื่นความถี่ ทีวีนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการสื่อสารและโทรคมนาคม เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

25) จะมีการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ในลักษณะที่เป็นองค์กรมหาชนเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่เสนอการจัดโครงสร้าง องค์กร การแบ่งส่วนงาน จัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเสนอการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เสนอแนะเกี่ยวกับการร่างกฎหมายและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 นโยบายปีงบประมาณ 2543 ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

แนวทางดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และการเข้าสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 คร. 1-8) สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้กำหนดนโยบายการดำเนินการเป็น 4 นโยบาย คือ นโยบายด้านประกันโอกาสทางการศึกษา นโยบายด้านประกันคุณภาพการศึกษา นโยบายด้านประกันประสิทธิภาพการศึกษา และนโยบายด้านประกันความปลอดภัยของนักเรียน โดยได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวมาตั้งแต่ปลายปีงบประมาณ 2540 และมีความก้าวหน้าในรูปแบบหลากหลายเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กด้อยโอกาสแต่ละประเภท ทั้งการขยายการจัดเด็กพิการเรียนร่วม การจัดที่พักให้เด็กห่างไกล ทุนการศึกษา ค่าพาหนะ ทุนอาหารกลางวันสำหรับเด็กยากจน คลายกฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เกิดความคล่องตัวในการโยกย้าย รับเด็กไม่มีหลักฐาน เด็กต่างสัญชาติให้ได้เข้าเรียน เป็นต้น ทำให้เด็กด้อยโอกาสประเภทต่าง ๆ มีโอกาสรับการศึกษาในปีการศึกษา 2542 ถึง 268,544 คน และเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ประกาศและมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 แล้วทำให้มีความชัดเจนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2543 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงกำหนดดำเนินงานตามภารกิจเพื่อให้รองรับพระราชบัญญัติทั้งส่วนที่ดำเนินการมาแล้ว ให้สอดคล้องกัน รวมทั้งแนวทางใหม่ที่สามารถดำเนินการได้ในช่วงเวลา 3 ปี (พ.ศ.2543-2545)

ที่จะต้องเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดภายในปี 2545 โดยกำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานตามนโยบาย 4 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา

1.1 การศึกษาปฐมวัย (การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเปลี่ยนเป็นการศึกษาปฐมวัยตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18)

1.1.1 นโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะร่วมมือกับชุมชน ครอบครัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทุกหน่วยงานในพื้นที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้กับเด็กวัย 3 - 5 ปี อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยจัดทำแผนการศึกษา ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดรวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ทุกหน่วยงานในพื้นที่

1.1.2 เป้าหมาย

เด็กวัย 3 - 5 ปี ในพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รับผิดชอบจัดการศึกษาปีการศึกษา 2543 จำนวน 1,526,600 คน ได้รับการพัฒนาทุกด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์สังคม เต็มศักยภาพตามวัยพร้อมที่จะเข้าเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังคงการศึกษาปฐมวัยกลุ่มอายุ 4 - 5 ปี ต่อไป ส่วนกลุ่มอายุ 3 ปี หากพื้นที่ใด ชุมชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมจะถ่ายโอนให้รับผิดชอบจัด หรือร่วมมือกันจัดในสัดส่วนของความพร้อมของหน่วยงานดังกล่าวในแต่ละพื้นที่

1.1.3 งานที่เป็นจุดเน้น

1.1.3.1 จัดทำแผนที่การศึกษาปฐมวัย โดยร่วมมือกับชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.และเทศบาล) เพื่อ

1) กำหนดเขตพื้นที่ให้บริการในระดับตำบล หรือกลุ่มโรงเรียนตามที่เหมาะสม

2) จัดทำสำมะโนประชากรวัยเรียน 3 - 5 ปี ในพื้นที่ทั้งข้อมูลปัจจุบันและคาดคะเนอนาคตไว้อย่างชัดเจน

3) แบ่งพื้นที่และเป้าหมายผู้เรียนที่แต่ละหน่วยงานในพื้นที่มีความรับผิดชอบ

1.1.3.2 กำหนดพื้นที่ ๆ ที่จะถ่ายโอนกลุ่มอายุ 3 ขวบ ให้กับชุมชน หรือองค์กรส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพื้นที่ที่จะร่วมสัดส่วนกันจัดตามความพร้อม

1.1.3.3 โรงเรียนอนุบาลอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ จะดำเนินการต่อไปเพื่อพัฒนาวิชาการศึกษาวิจัย และให้ความช่วยเหลือ
ด้านวิชาการแก่ชุมชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย

โรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยทุกโรงเรียนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้
การศึกษาระดับนี้พัฒนาสู่มาตรฐานที่กำหนด

1.2 การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี/ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

1.2.1 นโยบาย

จัดการศึกษาให้เด็กวัยการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี มีโอกาสรับ
การศึกษาอย่างทั่วถึง และสนับสนุนให้เรียนต่อเนื่องจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยการ
ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นพิเศษ สำหรับเด็กกลุ่มด้อยโอกาสทุกประเภทให้สามารถจัดได้ใน
รูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

1.2.2 เป้าหมาย

I.2.2.1 เด็กวัยการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษาตอนต้น ได้มีโอกาสรับการศึกษาในสังกัด 5,451,100 nu (ระดับประถม 4,784,100
nu ระดับมัธยม 667,000 nu) โดยให้แต่ละพื้นที่ได้จัดให้เด็กกลุ่มที่ยังด้อยโอกาสได้รับ
การศึกษาเพิ่มขึ้น

I.2.2.2 นีาร่องจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี อำเภอละ I ตำบล
หรือ I กลุ่มโรงเรียน ตามความเหมาะสมของพื้นที่

1.2.3 งานที่เป็นจุดเน้น

I.2.3.1 สำนักงานตารประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการคัดเลือก
พื้นที่ทดลองจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในทุกอำเภอ ๆ ละ I ตำบล หรือ I กลุ่มโรงเรียนตาม
ความเหมาะสม เป็นพื้นที่พัฒนาการศึกษาทั้ง 4 นโยบายแบบองค์รวม โดยการบริหารจัดการ
รูปแบบคณะกรรมการและระบบเครือข่ายโรงเรียน สหวิทยาเขต เพื่อใช้ทรัพยากรทุกด้านร่วม
กันสร้างองค์ความรู้และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

I.2.3.2 ทุกพื้นที่จัดทำแผนที่การศึกษา โดย

1) ใช้เครือข่ายสถานศึกษาใน I ตำบล หรือ I กลุ่ม
โรงเรียน ทุกสังกัดร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น (อบต.และเทศบาล) ร่วมกันในลักษณะ
คณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู กรรมการโรงเรียน กรรมการ อบต.และ
เทศบาล

2) จัดทำสำมะโนประชากรวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับ
9 ปี ในเขตพื้นที่ทั้งที่มีหลักฐาน ทร.14 ทร.13 และไม่มีหลักฐาน

3) จัดทำระบบข้อมูล ประชากรวัยเรียน ประชากร

นักเรียน มีฐานข้อมูลเป็นรายโรงเรียน และรายทั้งพื้นที่

■ 2.3.3 การดำเนินงานสำหรับเด็กกลุ่มด้อยโอกาสแต่ละประเภท

1) แต่ละพื้นที่สำรวจและจัดทำระบบข้อมูลเด็กด้อยโอกาส จำแนกประเภทให้ชัดเจน รวมทั้งข้อมูลจากภาคเอกชนที่ดูแลเด็กด้อยโอกาสประเภทต่าง ๆ เพื่อความร่วมมือกันและกัน

2) สำรวจโรงเรียนที่มีความเหมาะสมจะเปิดขยายจัดการเด็กกลุ่มพิเศษเรียนร่วมเพิ่มขึ้นอีกกลุ่มโรงเรียนละ 1 โรงเรียน

3) แต่ละพื้นที่กำหนดและดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และประเภทของผู้ด้อยโอกาส เด็กชาวเขา ชาวเล ชาวเกาะ ชนเผ่าดั้งเดิม เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง เด็กเป็นโรคติดต่อ เด็กถูกล่วงละเมิดทางเพศ เด็กติดสารเสพติด ต้อตโง

■ 2.3.4 กำหนดเกณฑ์ วิธีการ และกลุ่มเป้าหมายในการสงเคราะห์ ให้ช่วยเหลือให้ตรงตัวและเป้าหมายเด็กจริง ๆ เช่น ทุนการศึกษา อาหารกลางวัน เสื้อผ้า อุปกรณ์การเรียน ค่าพาหนะ

1.2.3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมกรเรียนรู้อุให้เด็กได้มีรายได้ระหว่าง dm เช่น จัดโครงการร่วมกับชุมชนสร้างอาชีพหลากหลายจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น สหกรณ์คอบวจร เกษตรทฤษฎีใหม่ อุตสาหกรรมครัวเรือน ศิลปะพื้นบ้าน

■ 2.3.6 จัดหาที่พักอาศัยให้เด็กห่างไกล เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง เด็กที่ผู้ปกครองย้ายไปประกอบอาชีพบางฤดูกาล เพื่อให้เด็กได้อยู่ใกล้โรงเรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนสร้างหอพักให้อีก 100 โรงเรียน และให้พื้นที่พยายามระดมความช่วยเหลือจากชุมชน องค์การปกครองท้องถิ่นให้เด็กเหล่านี้มีที่พักเพียงพอ

1.2.3.7 จัดหาทุนสนับสนุนเด็กยากจนที่เสี่ยงต่อการไม่ได้เข้าเรียน และออกกลางคันเพื่อให้ได้เรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และสนับสนุนต่อเนื่องจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดเพิ่มได้ประมาณ 50,000 ทุน ๆ ละ 3,000 บาท

1.2.3.7 แก้ไขกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กไม่มีหลักฐาน เด็กต่างสัญชาติได้เข้าเรียนรวมทั้งการย้ายโรงเรียนทั้งระยะยาว และช่วงเวลาที่ต้องติดตามพ่อแม่ไปประกอบอาชีพบางฤดูกาล

■ 2.3.9 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ โรงเรียน พื้นที่นำร่อง 9 ปี ควรจัดเป็นต้นแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมเด็กกลุ่มนี้ อย่างน้อย 1 สาขาวิชา เช่น ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ศิลป ดนตรี กีฬา ฯลฯ หรือหากสามารถจัดได้กลุ่มโรงเรียนละ 1 วิทยาการ และแตกต่างวิทยาการกัน

ตามศักยภาพ จะเป็นการกระจายการบริการให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ได้มีโอกาสพัฒนาตามความต้องการ

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา เป็นการวางมาตรการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนเชิงรุก และลดอัตราการออกกลางคัน และจัดการศึกษาให้เข้าถึงเด็กกลุ่มพิเศษในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย พร้อมสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการสงเคราะห์เด็ก

2. นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 นโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวคือ จะจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2 เป้าหมาย

2.2.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 1,526,600 คน ได้รับการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ

2.2.2 นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 4,784,100 คน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามหลักสูตร

2.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 667,000 คน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามหลักสูตรมัธยมศึกษา

2.2.4 โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายตามสภาพความพร้อมของโรงเรียนทุกโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.3 งานที่เป็นจุดเน้นในปี 2543

2.3.1 การกำหนดและพัฒนามาตรฐาน

2.3.1.1 การพัฒนามาตรฐานด้านปัจจัยมาตรฐานการศึกษาพิเศษ พัฒนาเกณฑ์ตัดสินการผ่านมาตรฐานสำหรับโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน

2.3.1.2 ส่งเสริมให้โรงเรียนร่วมกับอำเภอ จังหวัดพัฒนา
มาตรฐานท้องถิ่น

2.3.2 การเผยแพร่ความรู้ และผลงานที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับ

การประกันคุณภาพ และการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยจัดพิมพ์เอกสาร วิดิทัศน์ โทรทัศน์ โหมเพจ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3.3 การพัฒนาโรงเรียนแกนนำ/เครือข่าย จัดให้มีโรงเรียนแกนนำ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้การทดลองจัดการศึกษา 9 ปี และศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียน เข้าสู่มาตรฐาน อย่างน้อยกลุ่มโรงเรียนละ 1 โรงเรียน ในแง่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครบถ้วน

2.3.4 การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร แต่ละประเภทนั้นจะ ยึดมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถภาพที่จำเป็นรวมทั้งเป็นการพัฒนาควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง โดยดำเนินการ ดังนี้

2.3.4.1 ให้มีการสำรวจข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพว่า บุคลากรแต่ละประเภทยังมีจุดอ่อนที่จะต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด สมรรถภาพใด รวมทั้ง เรื่องใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือเรื่อง คุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาวิธีการกำหนดสาระของหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล

2.3.4.2 อบรม ประชุม บุคลากรเฉพาะกลุ่ม เฉพาะเรื่อง หรือ สมรรถภาพที่สำรวจแล้วว่าเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา

2.3.4.3 ให้บุคลากรที่มาประชุม อบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่นำ ผลการปฏิบัติมาเป็นประเด็นในการสัมมนาบุคลากร (Training in Action)

2.3.4.4 ส่งเสริมบทบาทของชมรมวิชาการ/เครือข่าย

2.3.4.5 จัดให้มีระบบสะสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพ

2.3.5 การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดการศึกษาในอนาคตจะมีทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งในโรงเรียนหนึ่ง ๆ อาจจะ จัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวได้ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งก็คือ แหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมที่กำหนดไว้ ก็คือ งานห้องสมุดโรงเรียน งานผลิตสื่อและเทคโนโลยี การใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3.6 การนิเทศการศึกษา

2.3.6.1 การนิเทศจากบุคลากรภายนอกโรงเรียน เน้นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นปีการศึกษา

2.3.6.2 การนิเทศภายในโรงเรียนเน้นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันหาจุดที่ต้องพัฒนา วางแผนแก้ไข ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

2.3.7 การพัฒนาสุขภาพอนามัย

2.3.7.1 จัดอาหารกลางวันให้นักเรียนทุกคน โดยเน้นการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทุพโภชนาการ และนักเรียนขาดแคลน

2.3.7.2 จัดอาหารเสริม (นม) สำหรับนักเรียน ระดับก่อน ประถมศึกษาทุกคน ระดับประถมศึกษาชั้น ป.1 – ป.4 ทุกคน จำนวน 200 วัน ในหนึ่งปี

2.3.7.3 จัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย การเฝ้าระวังป้องกัน โรค การจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อการปฐมพยาบาล

2.3.7.4 การประสานความร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อ ดูแลให้ภูมิคุ้มกันโรค และรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

2.3.8 การวิจัย

2.3.8.1 ส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน ในลักษณะของการ วิจัยปฏิบัติการเพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไขปัญหาที่พบในชั้นเรียน

2.3.8.2 ส่งเสริมให้มีการวิจัยตามนโยบาย และการวิจัยที่ พัฒนาในนวัตกรรมการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น การเรียนที่บ้าน ทฤษฎีพหุปัญญา การประเมินตามสภาพที่แท้จริง การศึกษาทางเลือก รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มพิเศษ รูปแบบการจัดอาหารกลางวัน

2.3.8.3 ส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการปรับปรุง และพัฒนางานของหน่วยงานทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ

2.3.9 การประเมินผล

2.3.9.1 พัฒนาระบบการประเมินผลในชั้นเรียน เนื่องจาก การจัดการศึกษามีรูปแบบ ดังนั้น การประเมินผลผู้เรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ ลักษณะของการจัดการศึกษาดังกล่าว ผลการเรียนรู้ทั้งในและนอห้องเรียนต้องสามารถเชื่อมโยง และเทียบโอนกันได้

2.3.9.2 จัดให้มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยความสามารถของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ด้านคณิตศาสตร์ และภาษาไทย นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ จังหวัดประเมินเพื่อวินิจฉัยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งเคยดำเนินการมาแล้วในปี การศึกษา 2541

2.3.9.3 ให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือ ว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

2.3.9.4 ให้โรงเรียนประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนที่ กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2.3.9.5 การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานโรงเรียน โดย

ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน แต่ยังเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ โดยจะเริ่มประเมินมาตรฐานการเรียนการสอน และด้านการบริหาร
โรงเรียน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2542 สำหรับมาตรฐานคุณภาพนักเรียนนั้นจะประเมินในราวเดือน
มกราคม – กุมภาพันธ์ 2543

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยกำหนด
ให้โรงเรียนดำเนินการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และใช้ระบบการประกันคุณภาพ

3. นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพ

3.1 นโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะปรับปรุง
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล วางแผนการพัฒนาบุคลากร และการกระจายอำนาจ เพื่อ
สนับสนุนนโยบายการประกันโอกาสทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อ
รองรับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โครงการปรับปรุงองค์กร อัตรากำลังพัฒนา
บุคลากรทุกระดับสู่มืออาชีพ และการกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะ
ปัจจุบัน

3.2 เป้าหมาย

หน่วยงานแต่ละระดับคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และ
โรงเรียน สามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐานที่
กำหนด

3.3 งานที่เป็นจุดเน้น

3.3.1 ประสิทธิภาพการบริหารบุคคล

3.3.1.1 จัดระบบข้อมูลบุคลากรให้มีความสมบูรณ์เพื่อตรวจทั้ง
ปริมาณ คุณภาพ และเป็นปัจจุบัน

3.3.1.2 กำหนดมาตรฐาน คุณภาพบุคคลในแต่ละตำแหน่งเพื่อ
บรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจ บางตำแหน่งอาจต้องจ้างเป็นอัตราจ้างชั่วคราว หรือให้ภาค
เอกชนมาดำเนินการ

3.3.1.3 ปรับอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมโดย
ใช้มาตรการเกลี่ยอัตรากำลังตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนต่ำกว่า
80 คน จะนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน โดยจัดครูเพียงคนเดียว

ป
371.201
2360
จ. 1

136089

3.3.1.4 ใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ของครูมาประกอบการบริหารบุคคลมากขึ้น

3.3.1.5 พัฒนางานกลุ่มโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง เพื่อช่วยบริหารงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้ครูได้ปฏิบัติภารกิจกับนักเรียนอย่างแท้จริง

3.3.1.6 ให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรช่วยสอนในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน

3.3.1.7 ระดมทรัพยากร ภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาช่วยโรงเรียนมากขึ้น

3.3.1.8 จัดงบประมาณเป็นก้อนให้โรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนวิทยากร และค่าพาหนะ สำหรับครูเดินทางไปสอนต่างโรงเรียน

3.3.1.9 ขยายแนวความคิดการจัดโรงเรียนเป็นสหวิทยาเขต เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากร

3.3.1.10 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.3.1.11 ปรับรูปแบบการบริหาร โดยจัดทำเป็นโครงการนำร่อง แล้วขยายผลไปสู่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่อไป

3.3.2 การพัฒนาบุคลากร

3.3.2.1 จัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้สมบูรณ์ชัดเจนเป็นปัจจุบัน

3.3.2.2 ใช้วิธีการหลากหลายในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

3.3.2.3 จัดงบประมาณเป็นก้อนสู่ระดับล่าง (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด) เพื่อให้พัฒนาบุคลากรตามความต้องการในแต่ละพื้นที่ตามความเหมาะสม

3.3.2.4 จัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง สู่มีอาชีพ

3.3.2.5 มีการประเมินบุคลากรหลังจากการพัฒนา

3.3.3 การแก้ปัญหาผลกระทบด้านขาดแคลนบุคลากรจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตของข้าราชการ

3.3.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะดำเนินการขอถอนเงินงบประมาณร้อยละ 20 ของหมวดเงินเดือนของข้าราชการครูที่ออกตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด เพื่อใช้ในการจ้างครู

3.3.3.2 หน่วยงานระดับพื้นที่ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังจาก

พื้นที่เกินไปสู่พื้นที่อัตราขาดตามลำดับความสำคัญของความขาดแคลนครู

3.3.4 การกระจายอำนาจ

3.3.4.1 การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ การเงินพัสดุ บุคคล และวิชาการไปสู่ระดับปฏิบัติโดยพิจารณาเรื่องที่เหมาะสมควรกระจายอำนาจให้เหมาะสม

3.3.4.2 การกระจายอำนาจเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ถึงโรงเรียน หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก อาจรวมมาดำเนินการเพียงจุดเดียว เพื่อลดงานธุรการลง จัดทำ โครงการนำร่องเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเพื่อรองรับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อขยายผลในโอกาสต่อไป

3.3.4.3 ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจให้มีความเหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.3.5 การจัดเครือข่ายสหวิทยาเขตมหามงคล

3.3.5.1 เครือข่ายโรงเรียนสหวิทยาเขตมหามงคล ที่ดำเนินการมาแล้วคงดำเนินการต่อทั้ง 3 ประเภท คือเครือข่ายสหวิทยาเขต (ต้นแบบมาตรฐานโรงเรียนอนุบาลจังหวัด) เครือข่ายโรงเรียนศูนย์ปฏิรูป และเครือข่ายสหวิทยาการ พื้นที่และจำนวนโรงเรียนเครือข่ายที่ดำเนินการมาแล้วในบางจุดหากมีความเหมาะสมอาจปรับเป็นจุดนำร่องการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ซึ่งกำหนดอำเภอละ 1 ระดับตำบล หรือหนึ่งกลุ่มโรงเรียน

3.3.5.2 หลักการและแนวทางการจัดเครือข่ายทั้ง 3 ประเภท เพื่อการพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายสู่มาตรฐานแบบองค์รวม โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันการสร้างองค์ความรู้ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างมีประสิทธิภาพในเครือข่ายหนึ่ง ๆ อาจประสานกับเครือข่ายข้างเคียงหรือเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกสังกัด เพื่อความหลากหลายทางวิชาการ และเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3.5.3 การจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะเงินก้อน เพื่อดำเนินการตามหลัก และแนวทางที่กำหนด เพื่อใช้จ่ายเป็นค่าพาหนะของครูต้นแบบไปสอนโรงเรียนในเครือข่าย ค่าพาหนะนักเรียนสำหรับไปเรียนรู้อย่างแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่าย หรือแหล่งเรียนรู้ของชุมชน รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหาพัฒนาสื่อ สร้างนวัตกรรมใหม่ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ รวมทั้งเพื่อการบริหารติดตามผลการดำเนินงานของวิทยาเขต

3.3.5.4 ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้โรงเรียนเครือข่ายสหวิทยาเขตทั้ง 3 ประเภท มีความพร้อมด้านปัจจัย เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อาคารสถานที่ ทั้งงบประมาณจากรัฐ และการระดมจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3.3.5.5 โรงเรียนขนาดเล็กที่มีแนวโน้มเด็กลดลง และมีสภาพเหมาะสมที่จะรวมได้ในอนาคต ควรกำหนดเป็นเป้าหมายรวม และกำหนดแผนที่ตั้งให้เป็นสมาชิกของเครือข่ายโรงเรียน เครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่ง

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพ โดยสรุปเป็นการพัฒนาโครงสร้าง และระบบบริหารและจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาเครือข่ายการทำงานขององค์กร คณะบุคคล โดยส่งเสริมให้คณะกรรมการโรงเรียน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน และเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนและแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสร้างความพร้อมในด้านการจัดการศึกษา การกำหนดและพัฒนาหลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พัฒนาโรงเรียนและระบบเครือข่ายโรงเรียน และพัฒนาระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผล ให้เป็นกลไกในการตรวจสอบและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

4. นโยบายด้านประกันความปลอดภัย

4.1 นโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้การดูแลปกป้องคุ้มครองให้นักเรียนมีความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยการเร่งรัดการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนสีขาว และการสร้างเครือข่ายชุมชนและหน่วยงานเกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันในการสร้างความปลอดภัยให้นักเรียน

4.2 เป้าหมาย

นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลจาก โรงเรียน ครอบครัว และชุมชนให้ได้รับความปลอดภัยจากภยันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ กำหนดโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนเป้าหมายตามโครงการโรงเรียนสีขาวของกระทรวงศึกษาธิการ

4.3 งานที่เป็นจุดเน้น

4.3.1 โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมตามแนวทางโครงการโรงเรียนสีขาว

4.3.2 ปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร สถานที่ การจัดกิจกรรมการเรียนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้มีความมั่นคงแข็งแรง เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็กในการใช้ชีวิตประจำวันในโรงเรียนรวมทั้งการเรียนการสอน

4.3.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้โรงเรียนที่อยู่ใกล้โรงงานหรือเสี่ยงภัยปลอดภัยจากมลพิษและอันตราย

4.3.4 โรงเรียนจัดกิจกรรมกีฬา พัฒนาการเข้าค่ายลูกเสือ ยุวกาชาด หรือชมรมต่าง ๆ เช่น ดนตรี ศิลป อนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน อาชีพ เพื่อให้เด็กได้พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกายและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

4.3.5 ร่วมกับชุมชน สร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลปกป้องคุ้มครองเด็ก

4.3.6 ประชาสัมพันธ์และให้การศึกษา ความรู้แก่ครู ผู้ปกครอง ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องกับเด็กได้เข้าใจถึงสิทธิเด็กขั้นพื้นฐานที่เด็กพึงได้รับ

4.3.7 ให้การช่วยเหลืออย่างทันที่ทั่วทั้งที่กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย
เกิดขึ้น

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย คุ้มครองความปลอดภัยของนักเรียน จากการถูกล่วงละเมิดทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและช่วยเหลือ ดูแลนักเรียนที่ถูกละเมิดสิทธิ และปกป้องคุ้มครอง ดูแลให้นักเรียนปลอดภัยจากสารเสพติด อบายมุข การทะเลาะวิวาท และสื่อที่ไม่เหมาะสม

1.4 สาระสำคัญของแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยาโลก (2542 : 25) ได้ดำเนินการร่างแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี เพื่อรองรับนโยบายข้างต้น โดยสามารถสรุปสาระสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เร่งรัดให้มีการจัดทำแผนที่เขตบริการ หรือแผนที่ตั้งโรงเรียน รวบรวมข้อมูลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดยละเอียดเป็นรายบุคคลทุกประเภท โดยเฉพาะเด็กกลุ่มพิเศษ เด็กด้อยโอกาสของเขตพื้นที่การศึกษา ให้โอกาสเด็กในพื้นที่เขตบริการทุกประเภททุกคนได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี อย่างมีคุณภาพ และเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจประชากรและสถานศึกษาทางการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทุกประเภท
2. เพื่อจัดการศึกษาให้เด็กวัยการศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. เพื่อกำหนดพื้นที่สถานศึกษาที่เหมาะสมทั้งตำแหน่งที่ตั้งและระดับการศึกษา

นโยบาย

เร่งรัดการเกณฑ์เด็กทุกคนในวัยการศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และส่งเสริมให้เด็ก 3-5 ปี ได้รับการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยการสำรวจประชากรการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน และจัดทำแผนที่การศึกษา พร้อมสถานที่ให้เหมาะสม

เป้าหมาย

มีแผนที่ตั้งในเขตบริการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาภาคบังคับทุกระดับ ให้แก่เด็กอย่างเหมาะสมหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดการศึกษาพิเศษเด็กพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ การศึกษานอกสถานที่

มาตรการ

1. ให้มีการจัดทำแผนที่ตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา
2. ให้มีการจัดทำสำมะโนประชากรตั้งแต่วัยแรกเกิดถึง 16 ปีทุกคน oar
วางแผนรับการเกณฑ์เด็กได้ จนถึงวัยจบการศึกษา ภาคบังคับ
3. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนและป้องกันการออก
กลางคัน
4. ให้มีการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมในรูปแบบต่าง ๆ ตามความแตกต่าง
ต่าง และความต้องการของเด็ก และประเภทของท้องถิ่น จากข้อมูลแนวโน้มการเพิ่ม-ลด
ประชากร
5. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในกิจกรรมจัดการศึกษา แต่ละประเภทอย่าง
พอเพียง
6. วางเครือข่ายสัมพันธ์กับหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร
คณะบุคคลต่าง ๆ ในการดำเนินการ
7. ให้มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในเขตบริการของเขตพื้นที่
การศึกษาโดยละเอียด

ยุทธศาสตร์ที่ 2

จัดสถานศึกษาและสำนักงานเป็นศูนย์กลางในการบริการ และการประสานงานทางการศึกษาแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น ให้มีระบบข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา โดยมีการใช้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ตลอดจนการประสานงานทางการศึกษากับองค์กร และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษา และสำนักงาน เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน
เพื่อพัฒนาการศึกษาของ ชุมชน
2. เพื่อให้มีการใช้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างโรงเรียน องค์กร
และชุมชนในท้องถิ่น
3. เพื่อให้ชุมชน หน่วยงานในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
ภาคบังคับ 9 ปี อย่างมีคุณภาพ

4. เพื่อระดมทรัพยากรในท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นโยบาย

ปรับปรุงสำนักงานและสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการบริการ และการประสานงานแก่ชุมชน และท้องถิ่น โดยจัดให้มีระบบข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

เป้าหมาย

1. โรงเรียน และสำนักงาน มีความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางการบริการ และการประสานงานทางการศึกษา

2. โรงเรียน สำนักงาน องค์กร และชุมชนท้องถิ่น มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา

3. หน่วยงาน สำนักงาน และสถานศึกษาทุกสถานศึกษา ในสังกัดทุกระดับรวมทั้งชุมชน ท้องถิ่น มีการวางแผนร่วมกัน ร่วมมือกัน และประสิทธิผลร่วมกัน ในการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

มาตรการ

I. สนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และวิธีการที่เหมาะสมในการเก็บ รวบรวม เผยแพร่ และบริการข้อมูล

2. ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ

3. ให้มีแผน และดำเนินการในการนิเทศติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

4. ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี แก่เด็กในเขตบริการอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย สนองความแตกต่างของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่ง วิทยากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาอย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์

I. เพื่อพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติตามภารกิจที่รับผิดชอบ

2. เพื่อให้ครู และบุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และสนับสนุนสวัสดิการด้านอื่น ๆ

3. เพื่อให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งวิทยากรในชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

นโยบาย

ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะเจาะจงตามความต้องการจำเป็นโดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง และควบคุม กำกับ ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย

1. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีแฟ้มพัฒนางาน ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

4. สนับสนุนสวัสดิการ และบริการในการปฏิบัติงานให้อีกต่อการปฏิบัติงาน

5. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โรงเรียน มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

มาตรการ

1. ให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา แบบเฉพาะเจาะจงตามความต้องการและจำเป็น

2. ให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครู และบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติจริงในภาคสนามให้ครู และนักเรียนได้รับการพัฒนาพร้อมกัน

3. ให้มีการจัดระบบการพัฒนาครู และบุคลากรให้ครบวงจรกระบวนการ ตั้งแต่การพัฒนาความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงาน การติดตามประเมินผล การสรุปรายงาน และการปรับปรุงพัฒนาทุกกิจกรรมให้ดีขึ้น

4. ให้มีการประกันการพัฒนาดตนเองในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

5. ให้มีการเผยแพร่ผลงาน โดยใช้แฟ้มพัฒนางาน ยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่นเป็นแบบอย่างต่อคนทั่วไป เน้นการประเมินตามสภาพจริงระหว่างปฏิบัติแทนการประเมินผลงานย้อนหลัง

6. ให้มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการ หรือจัดระบบการจูงใจในการพัฒนาที่หลากหลายของหน่วยงานทุกระดับที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4

พัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และให้
 เชื่อมต่อชีวิตประจำวันของนักเรียน โดยการใช้เทคโนโลยี และวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม
 เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภาวะการ
 เปลี่ยนแปลงทางสังคม และเชื่อมต่อชีวิตประจำวันของนักเรียน
2. เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสังคมเป็น
 สังคมแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ
 สังคม

นโยบาย

เร่งรัดพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการปฏิรูปการ
 เรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และระบบการประกันคุณภาพศึกษาอย่างทั่วถึงทุกโรงเรียน

เป้าหมาย

1. มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนทุกระดับชั้น เน้นวิชา
 คณิตศาสตร์ ภาษาไทย คุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วย
 เทคโนโลยี และวิธีการที่หลากหลาย อย่างเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น “บุคคลแห่ง
 การเรียนรู้”

2. ทุกสถานศึกษาเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพ ที่ทุกเครือข่ายมีส่วน
 ร่วมกระบวนการพัฒนาอย่างกว้างขวาง

มาตรการ

การปฏิรูปการเรียนรู้

1. เผยแพร่ความรู้ นิเทศติดตาม กำกับ ดูแล และพัฒนาครูให้สามารถ
 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งการวัดผล และประเมินผล
 ตามสภาพจริง

2. ให้โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยจัดสภาพ
 แวดล้อมทางกายภาพ และบรรยากาศในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตประจำ
 วันของนักเรียน

3. ให้ครู ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีการแสวงหาวิธีการ
 และรูปแบบที่หลากหลาย ปรับเนื้อหาตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น โดยเรียนรู้ร่วม
 กันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับองค์ความรู้ใหม่

การเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพ

I. ให้ทุกเครือข่ายร่วมวางแผน ร่วมพัฒนา ร่วมประเมินคุณภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพร้อม ศักยภาพของท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ให้ทุกสถานศึกษาเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ มีการประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ 5

ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ชุมชน ผู้ปกครอง และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมินผลการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของเขตพื้นที่การศึกษา (ตามโครงสร้างใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ชุมชน ผู้ปกครอง และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมินผลในการจัดการศึกษา

นโยบาย

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยการให้หน่วยงานในพื้นที่ ชุมชน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมรับผิดชอบ และประเมินสถานศึกษาโดยเน้นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

เป้าหมาย

ทุกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลอย่างชัดเจน มีลักษณะเป็นเวทีประชาคมทางการศึกษา

มาตรการ

1. ให้เครือข่ายองค์กรคณะบุคคลเห็นความสำคัญของบทบาท ภารกิจในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ร่วมกันอย่างหลากหลายรูปแบบ
2. ให้เครือข่ายองค์กรคณะบุคคลสามารถจัดการศึกษาของท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการ
3. ให้มีการระดมทรัพยากรท้องถิ่น จากทุกเครือข่าย ทั้งบุคลากร วัสดุ และอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างกว้างขวาง
4. ให้มีการส่งเสริมให้เครือข่ายองค์กรคณะบุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลและตัดสินใจพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6

ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนในการตัดสินใจ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไปอย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์

เพื่อกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค สู่สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนในการตัดสินใจ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไปอย่างกว้างขวาง

นโยบาย

เร่งกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน โดยให้มีอำนาจตัดสินใจในกิจการของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานบริหารทั่วไป

เป้าหมาย

สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน มีอำนาจในการตัดสินใจในด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติ และนโยบายของทางราชการ ตลอดจนความต้องการของท้องถิ่น อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนักเรียนได้รับการพัฒนาดีตามศักยภาพ

มาตรการ

ให้มีการกระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ให้หน่วยงานระดับรองลงไปได้ปฏิบัติอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน และทางราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 7

ปรับปรุงกลไกทางการบริหารงานทุกด้าน โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับปรุงกลไกทางการบริหารงานทุกด้าน โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลง เน้นด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อปรับปรุงการใช้ข้อบังคับ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน

นโยบาย

เร่งปรับปรุงการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย

หน่วยงานในสังกัดทุกระดับได้รับการปรับปรุง พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม ในการบริหารงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ตลอดจนการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ได้สัดส่วนตามมาตรฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. ให้มีการปรับปรุง พัฒนาการใช้เทคโนโลยีของหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ให้ทันสมัย และเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด
2. ให้มีการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายการทำงานขององค์กรคณะบุคคลองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน เอกชน สอนราชการที่เกี่ยวข้องให้เข้มแข็ง
3. ให้มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับสาขาวิชา ความถนัด และความต้องการของหน่วยงานได้สัดส่วนตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
4. นำข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติ เครื่องมือ หรือสถานการณ์ของการพัฒนามาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ตลอดจนกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมให้มีประสิทธิภาพ
5. ให้มีการนิเทศ ติดตาม ควบคุม กำกับ ดูแลและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โสภณ สารธรรม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาในทรรศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการพัฒนาโดยตนเอง การพัฒนาโดยโรงเรียนจัด และการพัฒนาโดยกรมสามัญศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียน

มัธยมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูงและ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความต้องการสูงสุดในเรื่องให้โรงเรียนจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อบริการทางวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนให้เพียงพอกับความต้องการรองลงไป ได้แก่ให้โรงเรียนจัดห้องสมุดเพื่อบริการแก่ครู โดยเฉพาะจัดหาตำราทางวิชาการให้เพียงพอทุกหมวดวิชา และให้โรงเรียนจ้างชาวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบโดยเร็ว

สนาน ทองสอน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เวนการวิจัยพบว่า

1. ครูประถมศึกษาที่มีทรรศนะต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านพฤติกรรมที่ต้องการอยู่ในระดับสูง

2 การเปรียบเทียบมีทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา อายุ ราชการ เพศ และที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏว่า

2.1 ครูประถมศึกษาที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูไปสังเกตการสอน และค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ ๆ

2.2 ครูประถมศึกษาที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้เสนอความคิดริเริ่มและค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ ๆ และการบริการทางวิชาการต่อชุมชน มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการไปสังเกตการสอน และการสัมมนาทางวิชาการ

2.3 ครูประถมศึกษาชายและครูประถมศึกษาหญิง มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การจัดบริการห้องสมุดและการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้เสนอความคิดริเริ่มและค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ ๆ และการไปสำรวจชุมชน

2.4 ครูประถมศึกษาโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการ และการไปสำรวจชุมชน มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานภายในโรงเรียน ประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองและการไปสำรวจชุมชน

2. ครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมมีทรรศนะต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากร

ในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงกับพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน

สมจิตต์ ปัญญามัง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศส่วนใหญ่มีการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 11 กิจกรรม กิจกรรมที่จัดมากที่สุด คือ ประชุมชี้แจง และกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุด คือ การส่งไปดูงาน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ในด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า ขาดเครื่องมือเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สุเทพ บุญเติม (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการสูงเกือบทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม และด้านการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ส่วนการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีความต้องการต่ำกว่าด้านอื่น ปัญหาและอุปสรรคมีค่อนข้างมากทุกด้าน โดยเฉพาะการวางแผนและการดำเนินการตามแผนมีปัญหามากกว่าด้านอื่น

ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนและด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองเรื่องการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้า ต้องเตรียมแผนการสอน และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาพร้อมกับโรงเรียนและผู้บริหารอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู เมื่อจำแนกตามเพศ อายุจริง สายวิชาที่ทำการสอนและระดับชั้นในการสอนทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่า ส่วนมากมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัด เรื่อง ผู้บริหาร ได้จัดให้แต่ละฝ่ายในโรงเรียนมีการวางแผนงานของตนเอง ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการการกวดขันแต่ละหมวดให้มีการสอน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 40 ปี

มะลิ คงสกุล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา บุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายระยะสั้น ที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในระดับสูง และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรมนั้น โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด An การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลง มาคือ การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการน้อยที่สุด As การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการจัดกิจกรรมโรงเรียน มีการประเมินผลเพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัย wvii ปัญหาที่มีอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ การขาดงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน และปัญหาการขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม รวมถึงไม่สามารถกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของครู- อาจารย์ ได้ ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย wvii ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและภายใต้เจตคติกับด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01 ตามลำดับ

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนโดย มุ่งพัฒนาครู อาจารย์ รวมกันทั้งโรงเรียน ขั้นตอน

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมการศึกษา ดูงานและการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การประชุมพิเศษ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามงานโครงการ พัฒนาบุคลากรหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

อยู่สุขเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทฤษฎะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก
- 2) ปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามทฤษฎะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับน้อย
- 3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามทฤษฎะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป มีปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร มัธยมศึกษาด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

2) ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ครูที่สอนวิชาสามัญและวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในหลายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุขุมล ปุณนจิต (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ผู้ปฏิบัติการไมโครคอมพิวเตอร์สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันได้รับการตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีและผู้ที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไปได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใน 6 ด้าน คือด้านการประเมินนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ

งานวิจัยต่างประเทศ

แมนเนทท์ (Maneth, 1988 : 413-A) เรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะ วิทยาลัยเคนซัส: วิเคราะห์ผลการรับรู้ โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

1) การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วม ประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่อง เทคนิคการ สอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ และการประชุมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2) การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การ ร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิค การสอนหรือกิจกรรมการฝึกอบรม

3) เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4) วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกต การรายงาน เป็นรายบุคคลและการเขียนรายงาน

5) โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญ ต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่น ๆ

คลาร์ค (Clark, 1974 : 2767-A) ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลวิธีการบางวิธีเพื่อจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่าจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วอเรน (Warren, 1972 : 3562-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ในปี 1974 ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการต่าง ๆ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดเรียนตามปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่สนใจไปใช้จริง

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศ พบว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและควรให้มีการพัฒนาในหลายวิธีหลายกิจกรรม ลักษณะการพัฒนาบุคลากรดำเนินการคล้ายคลึงกัน ในส่วนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและมากขึ้น