

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาคู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย
 - 1.1 ความหมายของนโยบายและความสำคัญของนโยบาย
 - 1.2 ประเภทของนโยบาย
 - 1.3 องค์ประกอบของนโยบาย
 - 1.4 ลักษณะที่ดีของนโยบาย
 - 1.5 กระบวนการนโยบาย
 - 1.6 การกำหนดนโยบาย
 - 1.7 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 1.8 ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย
 - 2.1 ความหมายของการวิเคราะห์นโยบาย
 - 2.2 ลักษณะของการวิเคราะห์นโยบาย
 - 2.3 แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย
 - 2.4 ระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย
3. การวิจัยเอกสาร
4. สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
6. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)
7. แผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2551 - 2554)
8. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550- พ.ศ.2554)
9. นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
10. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา

11. การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

1. ความหมายของนโยบายและความสำคัญของนโยบาย

1.1 ความหมายของนโยบาย

คำว่า นโยบาย (Policy) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มาจากคำว่า นย+อุปาย แปลว่า หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2535:248) นโยบาย คือ สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งเป็นแนวทางที่กำหนดไว้ใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ และขยายว่า นโยบายจะสะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ และทิศทางที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเมื่อจำเป็นสำหรับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2527, หน้า 1) ได้ให้ความหมายนโยบายว่า นโยบาย ได้แก่ ข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติ จะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจ จัดทำแผน จัดทำโครงการ และกำหนดวิธีดำเนินการ

ทวีป ศิริวิศมี (2545, หน้า 1) ให้ความหมายของนโยบาย คือ แนวทางการปฏิบัติหรือการตัดสินใจเพื่อดำเนินการใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพ พิศาลบุตร (2543, หน้า 82) ให้ความหมายของนโยบาย คือ ข้อความทั่วไป หรือสิ่งที่เข้าใจและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เป็นแนวทางสำหรับตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา หรือแนวทางที่ใช้เป็นแนวในการแก้ปัญหา เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543, หน้า 30) ให้ความหมายของนโยบาย คือ แนวทางกว้างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

दनัย เทียนพุดม (2535, หน้า 167) อ้างอิงใน มานิตย์ ไชยกิจ ม.ป.ป., หน้า 4) ให้ความหมายของนโยบายว่า “การตัดสินใจต่างๆ ของกลุ่มคนที่เกี่ยวกับการกระทำที่น่าจะเป็นไปได้บางอย่างในการที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายที่ยอมรับแล้ว”

เนเชวิช (1962, หน้า 223) อ้างอิงใน สมนึก แซ่อึ้ง, 2552, หน้า 2) ให้ความหมายว่า นโยบาย คือ ข้อความที่กล่าวไว้กว้างๆ ที่บรรยายถึงจุดหมาย วัตถุประสงค์ หรือจุดประสงค์ ที่ต้องการให้บรรลุ มีลักษณะเสมือนหนึ่งเป้าหมายทิศทางที่องค์การจะมุ่งไป นโยบายเป็นกรอบ

การตัดสินใจในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดเป็นนโยบายไว้ และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย หรือ นโยบายที่กำหนดไว้ยิ่งขึ้นแล้ว อาจจะมีการจัดทำแผนประเภทอื่นๆ ขึ้นมารองรับนโยบายนั้นๆ อีกด้วยก็ได้ เช่น แผนซึ่งกำหนดออกมาในรูปของกฎหมาย หรือ กฎกระทรวง ระเบียบการ ข้อบังคับรวมทั้งแผนงาน โครงการต่างๆ

เดสส์เลอร์ (1999, หน้า 96 อ้างอิงใน สมนึก แซ่ซึ้ง, 2552, หน้า 2) ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นข้อความที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของบริษัท เช่น นโยบายของร้านขายเครื่องประดับบางแห่ง อาจะกำหนดไว้ว่า “เราจะขายเฉพาะเครื่องเพชรที่นำแพชั่นและคุณภาพชั้นนำเท่านั้น”

สรุปได้ว่า นโยบาย คือ ข้อความที่กำหนดไว้กว้างๆ เพื่อเป็นแนวในการตัดสินใจดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ 1) นโยบายเป็นข้อความที่กำหนดกว้างๆ เป็นนัยโดยทั่วไป ซึ่งอาจจะกำหนดไว้เป็นภาษาพูด หรือ ภาษาเขียนก็ได้ 2) นโยบายเป็นทิศทางและกรอบแนวคิดให้ฝ่ายบริหารฝ่ายปฏิบัติการในองค์การใช้เป็นจุดหมายหรือเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นแนวในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง และ 3) นโยบายไม่ใช่วิธีดำเนินงานเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวในการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือความต้องการที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

1.2 ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นเครื่องชี้ทิศทางการบริหาร เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจและสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหาร ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบายย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน นอกจากนี้นโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ดังนั้น นโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะต่าง ๆ ดังที่

ประชุม รอดประเสริฐ (2535, หน้า 16-17) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่างๆ อย่างมีความมั่นใจเพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงานเครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นต้องยึดถือ

2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์การได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนเองสังกัด รวมทั้งวิธีที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์การเดียวกัน และนโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น

3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานทุกชนิด การบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งการเงิน เวลา บุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพผลด้วยเช่นกัน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไป โดยถูกต้องมีเหตุและมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร เพราะนโยบายพัฒนาผู้บริหารงานหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติได้นอกจากนั้นนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายเพียงอย่างเดียว

ทวีป ศิริวิเศษ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายต่อการบริหารว่า นโยบายเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อการพัฒนางาน และนำมาเป็นกรอบซึ่งนำการปฏิบัติ (course of action) นโยบายอาจเป็นแนวทางดำเนินงานทั้งในระดับกว้าง และในระดับองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างถูกต้อง บุคลากรทุกฝ่ายมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และนโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหารนโยบาย

2. ประเภทของนโยบาย

มานิตย์ ไชยกิจ (ม.ป.ป., หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงประเภทของนโยบายออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. นโยบายแบ่งตามลักษณะการศึกษา แบ่งเป็น

1.1 นโยบายในภาพรวม (Holistic Policy) หมายถึงนโยบายที่บูรณาการหรือนโยบายรวม เป็นนโยบายที่ต้องใช้สหวิทยาในการแก้ปัญหา อาทิเช่น นโยบายของประเทศไทย เป็นต้น

1.2 นโยบายเฉพาะด้านหรือเฉพาะสาขา (Sectorial Policy) หมายถึง นโยบายเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งหรือเฉพาะสถาบันทางสังคมหรือเฉพาะสาขา อาทิเช่น นโยบายทางการศึกษา นโยบายทางสาธารณสุข นโยบายทางการทหาร นโยบายทางการคมนาคม นโยบายทางการสื่อสารและเทคโนโลยี

2. นโยบายตามแหล่งที่มา หรือตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แบ่งเป็น

2.1 นโยบายสาธารณะ (Public Policy) หมายถึง นโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์การของรัฐ หรือนโยบายที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ของสังคม

2.2 นโยบายเอกชน (Private Policy) หมายถึง นโยบายขององค์การเอกชนที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้ากำไร หากแต่ปัจจุบันในกลุ่มเอกชนบางกลุ่มมีนโยบายบริการสังคมบางส่วน เนื่องจากแนวคิดขององค์การเอกชนเปลี่ยนไป องค์การเอกชนเองก็ต้องมีนโยบายทางสังคมเพื่อร่วมสร้างสังคมไทยหรือสังคมประเทศให้น่าอยู่เพิ่มขึ้น เป็นการสร้างภาพพจน์ขององค์การยุคใหม่

3. นโยบายที่กำหนดตามลำดับชั้นขององค์การ แบ่งเป็น 5 ประเภท

3.1 นโยบายระดับโลก (World Policy)

3.2 นโยบายระดับประเทศ (National Policy)

3.3 นโยบายระดับสาขาวิชาหรือระดับสถาบัน (Sectorial Policy)

3.4 นโยบายระดับภาค (Regional policy)

3.5 นโยบายระดับหน่วยงาน (Institutional Policy)

3.6 นโยบายระดับสายงาน (Organizational Policy)

ดิลก บุญเรืองรอด (2550, หน้า 3-4) กล่าวว่า เรื่องของนโยบายมีวิธีการแบ่งประเภทได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การแบ่ง แต่ที่สำคัญที่ควรทราบ นโยบายที่แบ่งตามระดับชั้นของการบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. นโยบายพื้นฐาน เป็นนโยบายระดับสูงสุด ได้แก่ นโยบายระดับชาติ ที่มีทั้งตราเป็นกฎหมาย และไม่ตราเป็นกฎหมาย ที่ตราเป็นกฎหมายที่สำคัญที่สุดคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 รองลงมา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่ไม่ตราเป็นกฎหมาย ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

2. นโยบายทั่วไป เป็นนโยบายที่กำหนดตามนโยบายพื้นฐาน เพื่อเป็นนโยบายบริหารที่มีความชัดเจนขึ้น เทียบกับระดับการบริหารจะอยู่ในระดับกระทรวง ทบวง กรม เช่น แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล

3. นโยบายเฉพาะ เป็นนโยบายที่มีความชัดเจนมากขึ้นในระดับภารกิจ กิจกรรม เพื่อเชื่อมนโยบายทั้งสองระดับที่กล่าวมา ผู้ปฏิบัติที่ชัดเจน อาจจำแนกออกเป็น นโยบายของหน่วยงานย่อยหรือหน้าที่ เช่น นโยบายการผลิต นโยบายการตลาด นโยบายการเงิน นโยบายงานบุคคล เป็นต้น

สรุปได้ว่า นโยบาย สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) นโยบายแบ่งตามลักษณะการศึกษา 2) นโยบายแบ่งตามแหล่งที่มาหรือวัตถุประสงค์ และ 3) นโยบายแบ่งตามลำดับชั้นขององค์การ และในแต่ละเกณฑ์การแบ่งยังสามารถแบ่งเป็นประเภทย่อยๆ ลงไปได้อีกหลายประเภท

นโยบายการศึกษา จัดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสาธารณะ (Public policy) ซึ่งปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ 1) บัญญัติเป็นกฎหมาย เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบต่าง ๆ 2) จัดทำเป็นแผน เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ 3) ประกาศเป็นนโยบาย เช่น นโยบายรัฐบาล หรือนโยบายผู้บริหารระดับต่าง ๆ ซึ่งโดยปกติ จะได้มีการกำหนดนโยบาย และกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐ โดยผู้ที่กำหนดแนวนโยบายให้องค์กรภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบด้านงานการศึกษาของชาติทุกระดับทุกประเภท ต้องนำแนวนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินภารกิจด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานการศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเจตจำนงของนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ (ลัมย์พร แหล่งหล้า, 2551, หน้า 16-17)

3. องค์ประกอบของนโยบาย

ทวิป ศิริวิศมี (2545, หน้า 3) กล่าวถึงองค์ประกอบของนโยบายไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของนโยบาย มี 2 ลักษณะ คือ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างนโยบาย และองค์ประกอบเชิงกระบวนการกำหนดนโยบาย

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 82-83) องค์ประกอบเชิงกระบวนการกำหนดนโยบายไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความต้องการ (Policy Demand) หมายถึง ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือส่วนได้เสีย เช่น นักการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์สาธารณะต้องการให้รัฐกระทำหรือละเว้นการกระทำเกี่ยวกับปัญหาที่เห็นว่าสำคัญ

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย (Policy Decisions) เป็นผลต่อเนื่องจากความต้องการหรือความจำเป็นในขั้นตอนนี้ครอบคลุมการวิเคราะห์ถึงข้อวิเคราะห์ มีความมั่นใจพิจารณาทางเลือก จนถึงการตัดสินใจกำหนด

3. คำแถลงของนโยบาย (Policy statement) คือ ข้อความซึ่งระบุเนื้อหาของนโยบายที่กำหนดขึ้น เช่น คำแถลงนโยบายของรัฐบาล โดยมีลักษณะบ่งบอกเจตนารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์และมาตรการในการดำเนินงาน

4. ผลผลิตของนโยบาย (Policy Output) คือ ผลการปฏิบัติที่ปรากฏเป็นรูปธรรมของการแถลงนโยบายเป็นผลมาจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. ผลลัพธ์ของนโยบาย (Policy Outcome) คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายมีไปถึงซึ่งเป็นผลสุดท้าย และเป็นส่วนที่ต้องได้รับการติดตามประเมินผลต่อไป

ทวีป ศิริวิศมี (2545, หน้า 5-6) กล่าวถึง องค์ประกอบเชิงกระบวนการของนโยบายไว้ว่า ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การเห็นชอบนโยบาย กับการถือเป็นแนวทางปฏิบัติ การเห็นชอบนโยบาย คือ ก่อนที่จะมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายนั้นต้องได้รับความเห็นชอบขององค์กร หรือผู้มีอำนาจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนโยบาย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความต้องการจำเป็นของนโยบาย ซึ่งอาจจะมาจากสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ หรือเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและได้เสียที่จะกำหนดเป็นนโยบาย ส่วนที่เป็นข้อความนโยบาย ซึ่งระบุเนื้อหาของนโยบายที่กำหนดขึ้น และส่วนที่เป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

4. ลักษณะที่ดีของนโยบาย

การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่ดีของนโยบาย กล่าวคือ นโยบายจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์มีข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง กำหนดขึ้นก่อนที่จะดำเนินงาน ส่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ถ้อยคำมีความชัดเจนและกะทัดรัด มีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ เป็นศูนย์รวมการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ครอบคลุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การรวมทั้งควรยืดหยุ่นได้ตามภาวะการณ์ที่จำเป็น นโยบายในการบริหารงานจะดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น ความสามารถของผู้กำหนดนโยบาย ความเข้าใจ และความสามารถของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน และรวมถึงทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้นด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากนโยบายเป็นเรื่องการเลือกสรรแนวทางที่ดีที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้นจะสังเกตได้ว่าองค์การอยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานที่ดี ผู้บริหาร

และผู้กำหนดนโยบายจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การนั้น (ลัมัยพร แห่่งหล้า, 2551, หน้า 20-21) ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2551, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงลักษณะของนโยบายที่ดีที่พึงประสงค์ ได้ดังนี้

1. นโยบายที่ดี จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถที่จะช่วยให้ การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าประสงค์ได้

2. นโยบายที่ดี จะต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริงมิใช่เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นส่วนตัวหรือข้อมูลที่เกิดขึ้นตามโอกาสอันไม่แน่นอน อย่งไรก็ดี ข้อเสนอแนะและปฏิกิริยาต่าง ๆ จากภายนอกควรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงบ้างในการกำหนดนโยบาย

3. นโยบายที่ดี จะต้องมีการกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงาน โดยการกำหนด กลวิธีและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมต่อการดำเนินงาน แต่ทั้งนี้จะต้องไม่แจ้งรายละเอียดของ กลวิธีในการปฏิบัติ ควรเปิดกว้างไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติพิจารณาตีความแล้วนำไปปฏิบัติ ตาม ความสามารถและให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในขณะนั้น และเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่

4. นโยบายที่ดี ควรกำหนดขึ้นเพื่อสนองหรือส่งผลประโยชน์ให้กับบุคคลโดย ส่วนรวมและจะต้องมีการพิจารณาว่านโยบายใดควรทำก่อน ควรทำหลัง โดยการจัดลำดับ ความสำคัญและความจำเป็น

5. นโยบายที่ดี จะต้องเป็นถ้อยคำหรือข้อความที่กะทัดรัด ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และแถลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกทุกคน ทุกระดับชั้นภายในหน่วยงานสามารถเข้าใจได้ อย่างชัดเจน

6. นโยบายที่ดี จะต้องมีความยืดหยุ่นและระยะเวลาในการใช้ กล่าวคือ ในองค์การ หนึ่ง ๆ ย่อมมีภารกิจและความรับผิดชอบต่างกัน การกำหนดนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมภารกิจ และความรับผิดชอบทั้งหมดย่อมเป็นไปไม่ได้ นอกจากนี้เมื่อเวลาผ่านไปเหตุการณ์ต่าง ๆ ย่อม มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่กำหนดไว้อาจไม่สามารถปฏิบัติให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ใหม่ได้ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ หรืออาจ กล่าวโดยสรุปได้ว่า นโยบายที่ดีนั้นจะต้องอยู่ภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์และมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่เสมอ

7. นโยบายที่ดีจะต้องกำหนดขึ้นโดยให้ครอบคลุมไปถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตด้วย แต่ทั้งนี้จะต้องได้ข้อมูลที่มีการวิเคราะห์โดยละเอียดรอบคอบแล้ว การกำหนด นโยบายระยะเวลาอันใกล้กับงานที่จะต้องทำในอนาคต มีความสอดคล้องและต่อเนื่องกัน

8. นโยบายที่ดีจะต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์การ กล่าวคือ จะต้องสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมโดยส่วนรวม นอกจากนี้จะต้องสอดคล้องกับความในใจ หรือความคิดเห็นของสาธารณชนด้วย

มอนดี (Mondy, 1988, หน้า 95-96 อ้างอิงใน ลมัยพร แห่องหล้า และคณะ, 2551, หน้า 22) ได้ให้รายละเอียดของคุณลักษณะที่ดีของนโยบาย ไว้ดังนี้

1. นโยบายควรกำหนดจากฐานของข้อมูลที่มีความเป็นจริง
2. นโยบายของผู้บังคับบัญชาและของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ควรที่จะขัดแย้งกัน
3. นโยบายของหน่วยงานหรือแผนกที่ต่างกันแต่อยู่ภายในองค์การเดียวกันควรต้องประสานกัน
4. นโยบายควรเป็นข้อความที่แน่นอนเข้าใจได้ และเป็นลายลักษณ์อักษร
5. นโยบายควรยืดหยุ่นแต่มั่นคงอยู่บนหลักการ หรือระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้อง
6. นโยบายควรมีขอบเขตเข้าใจได้ด้วยเหตุผล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีที่เหมาะสมของนโยบายโดยถือเอาทัศนคติของบุคคลเป็นที่ตั้ง และเป็นไปตามหลักการ ถือเสียงข้างมากหรือเป็นทัศนคติของกลุ่มคนส่วนใหญ่ ซึ่งอาจมีคนอีกกลุ่มหนึ่งหรือจำนวนน้อยคัดค้าน และวิพากษ์วิจารณ์ไปตามทัศนคติ หรือตามเหตุผลของบุคคลกลุ่มนั้น

5. กระบวนการนโยบาย

กล้า ทองขาว (2548, อ้างอิงใน ลมัยพร แห่องหล้า และคณะ, 2551, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ก่อนทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติควรทราบสถานะของวิชาการด้านการนโยบายและแผนไปปฏิบัติ ว่าเป็นแขนงวิชาหนึ่งในสาขาวิชานโยบายการศึกษา (Policy studies) โดยที่สาขาวิชานโยบายการศึกษา มีสาระวิชาที่มุ่งศึกษาผลงานของรัฐบาลและผลกระทบของนโยบาย ที่ครอบคลุมกระบวนการนโยบาย (Policy Process) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย
2. การประเมินและวิเคราะห์ทางเลือกนโยบาย
3. การนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบนโยบาย
5. การวิเคราะห์ผลสะท้อนของนโยบาย

เช่นเดียวกันกับ ภาณุวัฒน์ ภักดีสาร (2542, หน้า 7) ที่กล่าวว่า ในทฤษฎีของ นักวิชาการชาวไทยอาจประมวลแนวคิดของกระบวนการนโยบายไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการก่อตัวของนโยบาย อันเริ่มต้นตั้งแต่กำหนดปัญหาจากสถานการณ์ต่างๆ การเพาะตัวของนโยบายการผลักดันประเด็นปัญหาเข้าประเด็นนโยบายและมีการจัดทำข้อเสนอโยบายกับมีการยกวางนโยบายในเบื้องต้น
2. ขั้นการตัดสินใจ เป็นขั้นตอนการแสดงออกซึ่งการหาทางเลือกที่เหมาะสม และการประกาศใช้นโยบายในรูปแบบผลผลิตของนโยบาย ซึ่งแสดงออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) แนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร
3. ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นการนำผลผลิตของนโยบายทั้ง 3 ลักษณะออกไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสาธารณชนในสังคม
4. ขั้นประเมินผลนโยบาย เป็นขั้นตอนของการนำผลการปฏิบัติจากการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือไม่อย่างไร
5. ขั้นยุตินโยบาย เปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นขั้นตอนสุดท้าย ในกระบวนการนโยบายที่จะตัดสินใจนโยบายนั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการในลักษณะเช่นใด ระหว่างการยุตินโยบาย และการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

6. การกำหนดนโยบาย

นโยบายเป็นแนวทางของการดำเนินงานที่กำหนด เพื่อที่จะให้เห็นแนวทางการดำเนินงานจากปัจจุบันไปสู่อนาคต นโยบายจะเกิดขึ้นได้ต้องมีคนกำหนดขึ้น และมีการพัฒนาขึ้นมาด้วยความเห็นพ้องของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การกำหนดนโยบายอย่างน้อยเกิดจาก 2 ส่วน คือ จินตนาการ (Imagination) และสารสนเทศ (Information) จินตนาการเป็นด้านหนึ่งของการสร้างนโยบายที่ต้องการนักคิด ส่วนสารสนเทศ เป็นข่าวสารข้อมูลที่มาสนับสนุนความรู้สึก นึกคิดตามอุดมการณ์ เพื่อให้ได้ข้อตกลงจากการระดมความคิดที่กว้างขวางลึกซึ้งมาก และเป็นกระบวนการที่จะทำให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดี (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2530, หน้า 25-27)

ศุภชัย ยาวะประภาส (2540, หน้า 39-40) ได้กล่าวถึงการกำหนดนโยบาย ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การระบุประเด็นปัญหา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏทั่วไปไม่ว่า ทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และอื่น ๆ จะเป็นปัญหาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของนักวิเคราะห์นโยบายหรือ ผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และที่สำคัญ คือ ความคิดริเริ่ม (Creativity) เนื่องจากปัญหานโยบายนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน และ

เข้าใจยาก การระบุประเด็นปัญหา จึงควรทำความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของปัญหา นโยบาย

2. การพัฒนาทางเลือก เมื่อนักวิเคราะห์เห็นนโยบาย สามารถระบุประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยกำหนดเป็นปัญหานโยบายออกมาเรียบร้อยแล้ว กิจกรรมต่อไปคือการพัฒนาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดไปกำหนดเป็นนโยบาย วิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่ง คือ การประเมินความเป็นไปได้ โดยมุ่งพิจารณามิติของพฤติกรรมทางการเมืองและพฤติกรรมในองค์กร

3. การเสนอทางเลือก ในการเสนอทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายตัดสินใจเลือกเป็นนโยบายนั้น ควรคำนึงถึงเกณฑ์ที่สำคัญ อันได้แก่

3.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

3.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิตหรือให้บริการ โดยมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุด การวิเคราะห์ทางเลือกโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ทำการเปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยของผลิตผลหรือบริการโดยทั่วไปถ้าต้นทุนต่ำกว่าค่าที่เป็นตัวเงินของผลิตผลหรือบริการ แสดงว่า การดำเนินการนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

3.3 ความพอเพียง หมายถึง ความสามารถของการดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายภายใต้เงื่อนไขทางทรัพยากรที่มีอยู่

3.4 ความเป็นธรรม คือ ทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเท่าเทียมกัน เช่น ทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การกระจายรายได้หรือการสาธารณสุขการ

3.5 ความสามารถในการตอบสนอง พิจารณาจากระดับความสามารถของทางเลือกในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ความชอบของกลุ่มต่าง ๆ และค่านิยมพื้นฐานของกลุ่มต่าง ๆ ทางเลือกที่มีความสามารถในการตอบสนองสูง คือ ทางเลือกที่สามารถทำให้กลุ่มที่มีความจำเป็นสูงได้รับผลจากทางเลือกนั้นด้วย

3.6 ความเหมาะสม เกณฑ์นี้จะนำเอาเกณฑ์อื่น ๆ หลายเกณฑ์มาพิจารณาพร้อมกัน เกณฑ์นี้พิจารณาเลือกลงไปถึงคุณค่าและความเหมาะสมของเป้าหมายของทางเลือกที่กำหนดไว้ เมื่อผู้กำหนดนโยบายเลือกทางเลือกที่เห็นว่า เหมาะสมแล้วก็จะนำทางเลือกนั้นไปกำหนดเป็นนโยบาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของมติคณะรัฐมนตรี พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่งหรืออื่น ๆ เพื่อมีการกำหนดนโยบายเรียบร้อยแล้วหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะรับไปปฏิบัติ

จากแนวคิดที่กล่าวถึงขั้นตอนการกำหนดนโยบาย สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการกำหนดนโยบายประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการระบุประเด็นปัญหา ขั้นพัฒนาทางเลือก และขั้นเสนอทางเลือก

7. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

คำว่า “การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy implementation) นี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

กล้า ทองขาว (2534, หน้า 150) ได้กำหนดคำนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง การดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดย มุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จโดยตรง ทั้งนี้ลักษณะการดำเนินการดังกล่าวจะต้องสังเกตและตรวจสอบได้ จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2537, หน้า 44) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่า หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ บรรลุผลสำเร็จ อาจเป็นการปฏิบัติการในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538, หน้า 91) ได้ศึกษาความหมายของคำว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการต่างประเทศ และสรุปว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักเห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม และในแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา ประเด็นที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นตอนนโยบายทั้งหมด โดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย และกล่าวถึงกิจกรรมในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ครอบคลุมถึงการแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือพระราชบัญญัติ ซึ่งโดยปกติว่า มักจะกว้าง คลุมเครือและกำกวม ให้เป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว การวางแผน และการวางรูปโครงการ เพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดองค์การและปฏิบัติการให้เป็นไปตามโครงการที่วางรูปและกำหนดแผนไว้

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540, หน้า 59) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของข้าราชการประจำ ซึ่งมีความยากในการปฏิบัติมากกว่างานประจำและจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการเอง กล่าวคือ เมื่อฝ่ายการเมืองได้กำหนดนโยบายมาแล้ว หน้าที่ของข้าราชการประจำก็คือ การนำนโยบายที่ฝ่าย

การเมื่อกำหนดไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลด้วยการแปลงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมในรูปของแผนงาน/โครงการ แล้วนำนโยบายที่แปลงให้เป็นรูปธรรมแล้วไปปฏิบัติให้บรรลุผล

รุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2543, หน้า 20) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนของการกำหนดนโยบายที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปบริหารและจัดการ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยอาจมีการแปลงนโยบายออกเป็นรูปของ กฎ ระเบียบ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่งผลไปยังผู้ที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย ในกรณีที่นโยบายของรัฐบาลนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นหน้าที่ของข้าราชการประจำ

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย โดยผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การไปบริหารจัดการ โดยการแปลงนโยบายจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เช่น กฎ ระเบียบ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมแล้วนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นโยบายนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สำหรับขั้นตอนที่สำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น วรเดช จันทกร (2541, หน้า 35-46) ได้นำเสนอไว้ว่า ขั้นตอนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลักคือ ขั้นตอนในระดับมหภาค (Macro) และขั้นตอนในระดับจุลภาพ (Micro) ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนของการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติ หรือออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการ และขั้นตอนในการทำให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นยอมรับแนวทาง แผนงานโครงการ หรือผลของการแปลงนโยบายนั้นไปปฏิบัติต่อไป ดังนี้

1.1 ขั้นตอนของการแปลงนโยบาย ถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะหากมีการแปลงนโยบายให้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์แล้วก็อาจกล่าวได้ว่า ความล้มเหลวของนโยบายนั้นย่อมเกิดขึ้นตั้งแต่แรก

1.2 ขั้นตอนของการยอมรับ เป็นขั้นตอนที่ทำให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการ หรือผลของการเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้นไปปฏิบัติต่อไป ในขั้นตอนนี้ ราชการที่บริหารส่วนกลางจะสามารถทำให้หน่วยปฏิบัติในระดับล่างหรือระดับท้องถิ่น

ยอมรับและจัดทำโครงการสนองนโยบายที่ส่วนราชการวางไว้ เพราะอำนาจที่แท้จริงในการนำนโยบาย แผนงาน และโครงการไปปฏิบัติ ย่อมอยู่ที่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่นเป็นสำคัญ ดังนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจถึงขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย

2. ขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติในระดับจุลภาค แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นระดมพลัง ขั้นการปฏิบัติ และขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง

2.1 ขั้นระดมพลัง (Mobilization) เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานในระดับท้องถิ่นจะต้องดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ การพิจารณารับนโยบาย และการแสวงหาความสนับสนุน

2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Deliverer implementation) ขั้นตอนมีความครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนโครงการที่ได้มีการยอมรับ แล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริงในขั้นนี้จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติ หรือผู้ให้บริการตามโครงการโดยตรง ในบางกรณีผู้ปฏิบัติอาจจะยอมทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ให้เข้ากับแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ในบางกรณี ผู้ปฏิบัติอาจจะทำการปรับแผนหรือโครงการนั้น ให้เข้ากับพฤติกรรมการทำงานของตัวเองก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม และลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติ วิธีดำเนินการในลักษณะนี้เป็นวิธีการที่จะเปิดโอกาสให้มีการปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกัน ระหว่างนโยบายของรัฐบาลกลางกับการปฏิบัติตามนโยบายโดยหน่วยงานระดับท้องถิ่น

2.3 ขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง (Institutionalization or continuation) ความสำเร็จของนโยบายจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากนโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การที่จะให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนี้หมายความว่า นโยบายนั้นจะต้องถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติด้วย

สรุปได้ว่า การทำให้นโยบายนั้นได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารในระดับท้องถิ่นจะต้องเป็นตัวนำในการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญของนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และจะต้องหาทางแปลงนโยบายนั้นให้เป็นภารกิจประจำวันของผู้ปฏิบัติไปโดยตลอด ในส่วนของผู้ปฏิบัติเองก็ต้องพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้น โดยถาวรเสมือนหนึ่งเป็นภารกิจประจำวัน

8. ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่ง ศุภชัย ยาวะประภาส (2538, หน้า 101-108) ได้พบทวน

ผลงานของนักวิชาการพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ลักษณะของนโยบายที่มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ได้แก่

1.1 ประเภทของนโยบาย การปฏิบัติตามนโยบายจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุดหากนโยบายนั้นเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ น้อยที่สุด และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ระดับสูง

1.2 ผลประโยชน์ของนโยบายนั้น ๆ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นกับประสบการณ์ที่ผ่านมา น้ำหนักของผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่นโยบายนั้นผลักดันให้เกิดขึ้นมาถ้าการรับรู้มีมากกว่านโยบายนั้นให้ประโยชน์มากกว่านโยบายอื่น โอกาสความสำเร็จก็จะมีมาก

1.3 ความสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น

1.4 ความเป็นไปได้ในการนำมาทดลองในเชิงปฏิบัติในลักษณะโครงการทดลองก่อนโอกาสสำเร็จจะมีมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถทำเป็นโครงการทดลองก่อนได้

1.5 ความเห็นผลได้ของนโยบาย นโยบายที่สามารถส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน จะมีโอกาสในการประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่า นโยบายที่ไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลที่ชัดเจน

1.6 คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ คุณลักษณะ ประโยชน์ของการส่งข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของนโยบายโดยเฉพาะถ้าเป็นนโยบายที่เสนอการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ในเรื่องวัตถุประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะให้การกำหนดนโยบายไปปฏิบัตินั้นสำเร็จ พิจารณาได้ดังนี้

2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ หากวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน การตีความผิดจะเป็นเหตุทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติล้มเหลวได้

2.2 ความสอดคล้องกันของวัตถุประสงค์ นอกจากวัตถุประสงค์จะชัดเจนแล้วยังจำเป็นต้องมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.3 ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ คือ ง่ายต่อความเข้าใจ ความรับรู้ของผู้ที่จะนำไปปฏิบัติว่านโยบายนั้น ๆ มีวัตถุประสงค์อย่างไร

2.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย จะทราบว่าความสำเร็จของนโยบายนั้น แสดงให้เห็นได้อย่างไรดี อะไรคือตัวชี้วัดว่า นโยบายนั้นประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีดัชนีชี้วัดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายนั้นๆ

2.5 ความไม่เที่ยงตรงของข่าวสารต่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หากแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องในการแปลวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือมาตรฐานต่าง ๆ ของนโยบายข้อขัดแย้งเหล่านี้ จะทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่แท้จริง

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ทางการเมือง ได้แก่

3.1 การเจรจาระหว่างรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนหรือคัดค้านที่มีต่อนโยบาย

3.2 ความสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากกลุ่มผลประโยชน์ และบุคคลที่สำคัญในรัฐบาลและรัฐสภา ก็มีโอกาที่จะถูกคัดค้านเมื่อนำเข้าพิจารณาในกระบวนการทางนิติบัญญัติ

3.3 ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล กลุ่มอิทธิพลจะใช้วิถีทางทั้งการเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อที่จะยับยั้งการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

3.4 การสนับสนุนจากชนชั้นผู้นำ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา หากขาดการสนับสนุนจากชนชั้นผู้นำโอกาสนำนโยบายไปปฏิบัติก็เกิดขึ้นได้ยาก

3.5 การสนับสนุนจากสื่อมวลชน นโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชน มักประสบปัญหาในทางปฏิบัติ

3.6 การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ว่าชอบหรือไม่กับนโยบายนั้น

4. ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเกิดขึ้นเร็วและแต่ละครั้งจะส่งผลต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายเทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายที่วางเอาไว้ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือภาวะแวดล้อมที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. ความพอเพียงของทรัพยากร นโยบายที่จะนำไปปฏิบัติให้สำเร็จนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะกระทบกับประสิทธิภาพของนโยบาย

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะมีส่วนอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

6.1 ประเภทของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีกำลังคน ทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมอยู่แล้ว มีโอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานที่ไม่พร้อม

6.2 โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา หน่วยงานขนาดเล็กที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย จำนวนผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามาก จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ที่มีระดับชั้นและสายการบังคับบัญชามากแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

6.3 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างหน่วยงานที่กำหนดและหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าความสัมพันธ์มีมาก โอกาสความสำเร็จก็จะมีมากด้วย

7. กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

7.1 จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีมากขึ้นเท่าใดปัญหาในเรื่องการประสานงานจะมีมากขึ้น และถ้าไม่สามารถประสานงานกันได้ โอกาสที่นโยบายจะล้มเหลวก็มีมากขึ้นด้วย

7.2 จำนวนจุดตัดสินใจ จำนวนจุดตัดสินใจของนโยบายถ้ามีมากขึ้นเท่าใด ความล่าช้าในการปฏิบัติก็มีมากขึ้นเท่านั้น

7.3 ความสัมพันธ์ดั้งเดิมของหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายถ้าร่วมมือกันดีก็ทำให้นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จ ตรงกันข้ามกับความขัดแย้งดั้งเดิมซึ่งถ้ามีก็จะนำไปสู่ความล้มเหลว

7.4 การแทรกแซงของหน่วยงานระดับนโยบาย อาจประสบปัญหาหากถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป

8. ทักษะคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐาน หรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติอาจได้รับการคัดค้านหรือปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจ ทักษะคติที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย พิจารณาได้ดังนี้

8.1 ทักษะคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติได้ดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ เห็นด้วยและมีความรู้ผูกพัน

8.2 ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากแนวคิดที่เคยปฏิบัติเป็นเวลายาวนาน มักประสบความสำเร็จ

8.3 ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดต่อค่านิยมที่ตนยึดถือ โอกาสที่จะทำให้นโยบายล้มเหลวก็เป็นไปได้สูง

8.4 ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรีและผลประโยชน์ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักจะหลีกเลี่ยงหรืองดเว้นไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่ขัดกับผลประโยชน์ของตน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 8 ประการ คือ ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ความเป็นไปได้ทางการเมือง ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี ความเพียงพอของทรัพยากร ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย

1. ความหมายของการวิเคราะห์นโยบาย

ควอด (E.S. QUADE, 1981, หน้า 4-5 อ้างในจุมพล หนีมพานิช, 2549, หน้า 38) ให้ความหมายของการวิเคราะห์นโยบายไว้ว่า เป็นรูปแบบการวิเคราะห์ที่ใช้ข้อมูลข่าวสารในการปรับปรุง วิธีการกำหนดนโยบาย เพื่อการตัดสินใจ โดยการใช้เทคนิควิจัยดำเนินงาน การวิเคราะห์ระบบ การวิเคราะห์ต้นทุน = ผลประโยชน์ การวิเคราะห์ต้นทุน-ประสิทธิผล และรูปแบบอื่นๆที่จะได้มาซึ่งการแก้ปัญหาในทางการเมืองและองค์การ

จุมพล หนีมพานิช (2549, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์นโยบาย หมายถึง การประยุกต์หรือการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในปัญหาของนโยบายสาธารณะ ปัญหาในการเลือกนโยบาย และปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้งในด้านนโยบายภายในและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์นโยบาย คือ การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาจใช้เทคนิคต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจมุ่งที่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม โดยกำหนดมาเป็นนโยบายที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบที่มาจากประสบการณ์องค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ

2. ลักษณะของการวิเคราะห์นโยบาย

จุมพล หนีมพานิช (2549, หน้า 39) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายไว้ ดังนี้

2.1 ลักษณะประการแรก คือ มีลักษณะของการเป็นศาสตร์ประยุกต์ในแง่ของการเน้นการนำไปใช้มากกว่าศาสตร์บริสุทธิ์ในแง่ของการเน้นการสร้างองค์ความรู้ การศึกษา นโยบายและการวิเคราะห์นโยบาย มีลักษณะของการเป็นศาสตร์ประยุกต์มากกว่าศาสตร์บริสุทธิ์ นอกจากนี้ยังเน้นไปที่ปัญหารวมทั้งการหามาตรการที่ดีกว่า เช่นเดียวกันกับการเน้นไปที่การพรรณนาหรือบรรยาย

2.2 ลักษณะประการที่สอง ก็คือ การมีลักษณะสหวิทยาการเช่นเดียวกันกับพหุวิทยาการ ลักษณะประการนี้ หมายความว่า การวิเคราะห์นโยบายไม่ใช่ศาสตร์เดี่ยว ๆ รวมทั้งไม่ใช่ตัวแทนการมารวมตัวของศาสตร์ต่าง ๆ แบบหลวม ๆ หากแต่เป็นศาสตร์ที่มีลักษณะทั้ง สหวิทยาการและพหุวิทยาการในแง่ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องใช้แนวทางสหวิทยาการหรือการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2.3 ลักษณะประการที่สาม ก็คือ เป็นการวางแผนที่สามารถตอบสนองการเมือง นักวิเคราะห์นโยบายหลายคนตั้งข้อสังเกตว่าแนวทางต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย แม้จะมีลักษณะเชิงเหตุผลมากขึ้น แต่ก็มีควมวิตกกังวลเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้ปัญหา และเงื่อนไขทางสังคมที่ตัวชี้บางตัวลักษณะซับซ้อนรวมทั้งเรื่องการทำงาน การลำดับวัตถุประสงค์รวมทั้งการประเมินทางเลือกที่แม้จะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นก็ตาม ตรงนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการวิเคราะห์นโยบายกับการวางแผนนโยบาย เพราะแม้จะมีการตระหนักหรือยอมรับกันว่านักวิเคราะห์ต่างได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะทางการเมือง เช่นเดียวกันกับการมีทักษะในเรื่องของเทคนิคในการวางแผนเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่ก็อยากให้นักวิเคราะห์ที่ได้รับการฝึกอบรมเหล่านี้มีคุณลักษณะข้างต้น นั่นก็คือ มีความตระหนัก เข้าใจ เห็นใจลักษณะของกระบวนการนโยบายในทางการเมือง ในแง่ที่เวลานักวิเคราะห์ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะต้องไม่เพียงใช้ความรู้ใช้ปัญญาเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจความสลับซับซ้อนและเงื่อนไขของระบบการเมืองโดยเฉพาะในกรณีที่ข้อเสนอแนะของพวกเขาก่อให้เกิดผลกระทบตามมา

2.4 ประการที่สี่ การมุ่งเน้นไปที่ผู้รับบริการ หมายถึง นักวิเคราะห์นโยบายในฐานะปัจเจกชน จำเป็นต้องมีความรู้สึกที่พวกเขาไม่ควรจะมีข้อผูกพันเงื่อนไขในการรับคอมมิชชันจากรัฐบาล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ หากแต่ควรคำนึงหรือตระหนักถึงผู้รับบริการ โดยตระหนักว่าพวกเขาเป็นเหมือนตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่มีข้อผูกพันในแง่ของการที่จะต้องช่วยแบ่งเบาภาระของสังคม

3. แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย

จุมพล หนิมพานิช (2549, หน้า 51) ได้เสนอแนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์นโยบายที่สำคัญไว้ ดังนี้

3.1 แนวทางกระบวนการ (The Process Approach) เป็นแนวทางที่ใช้ระบุขั้นตอนต่าง ๆ ในการระบุนโยบาย โดยขั้นตอนแรกจะเป็นขั้นตระหนักถึงปัญหาทางสังคม ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นของการประเมินผลนโยบาย

3.2 แนวทางเนื้อหา (The Substantive Approach) เป็นการศึกษาเฉพาะเนื้อหาของนโยบายด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ให้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาในด้านนั้นที่มีความจำเป็นในการช่วยให้เข้าใจและเป็นการช่วยในการตีความการค้นพบเชิงประจักษ์

3.3 แนวทางตรง-ปฏิฐานนิยม (The Logical-Positive Approach) บางครั้งเรียกว่า “แนวทางพฤติกรรม” (The Behavioral Approach) หรือบางที่เรียกว่า “แนวทางวิทยาศาสตร์” (The Scientific Approach) โดยใช้วิธีพิจารณาหลักการทั่วไป ไปสู่เรื่องเฉพาะ

3.4 แนวทางเศรษฐมิติ (The Econometric Approach) บางที่เรียกแนวทางสาธารณะ (Public Choice approach) หรือแนวทางเศรษฐศาสตร์การเมือง (The Political Economy Approach) มีรากฐานที่มาจากที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์การเมือง ที่มองธรรมชาติมนุษย์ว่าเป็นพวกที่มีเหตุผล เป็นพวกที่ได้รับการจูงใจจากการได้รับผลประโยชน์ส่วนตัว โดยมีสมมุติฐานว่า บุคคลติดตามแสวงหาสิ่งที่พวกตนรักพวกตนชอบและที่มีความสำคัญต่อพวกตนมากกว่าการคำนึงผลที่ตามมาของส่วนรวม

3.5 แนวทางปรากฏการณ์วิทยา (หลังปฏิฐานนิยม) (The Phenomenological (Postpositivist) Approach) เป็นแนวทางที่ใช้ความรู้สึกที่บังเกิดขึ้นในใจที่เกิดจากประสบการณ์ในแง่ของวิธีการตามแนวคิดนี้ นักวิเคราะห์จะต้องปฏิบัติต่อปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์เป็นเหตุการณ์หนึ่งเดียวด้วยการใช้วิธีคุณภาพ แนวทางนี้โดยทั่วไปมีความเหมาะสมกับการศึกษากรณีศึกษา หรือเฉพาะกรณี

3.6 แนวทางการมีส่วนร่วม (The Participatory Approach) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งการเก็บรวบรวมข่าวสารข้อมูล เพื่อว่าผู้กำหนดนโยบายจะได้รับข้อเสนอแนะตลอดจนการตัดสินใจที่ดี

3.7 แนวทางเชิงปทัสสถาน (The Normative or Prescriptive Approach) เป็นการมุ่งนำเสนอมาตรการ หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือที่ดีกว่า ซึ่งแนวปฏิบัติการใช้แนวทางนี้ ผู้ใช้ต้องมีทักษะในการทำให้คนอื่นมีความมั่นใจในสถานภาพหรือในตำแหน่งทางการเมืองของตน

3.8 แนวทางอุดมการณ์ (Ideological Approach) หรือแนวทางวิสัยทัศน์ มีอยู่ 2 แบบ แบบแรก “วิสัยทัศน์แบบมีข้อจำกัด” ลักษณะของวิสัยทัศน์แบบนี้ คือมองภาพของมนุษย์

ว่ามีลักษณะที่เห็นแก่ตัวเอง มีข้อจำกัดทางคุณธรรม ผลก็คือทำให้ปทัสถานของนโยบายมีลักษณะอนุรักษนิยม และวิสัยทัศน์แบบที่สอง มองภาพมนุษย์ในแง่ของอารมณ์ความรู้สึกที่เข้าใจที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมภายใต้การมองมนุษย์ในลักษณะนี้ มนุษย์สามารถรู้ถึงความต้องการของคนอื่น ว่ามีความสำคัญกว่าความต้องการของตน ทรรศนะเกี่ยวกับมนุษย์ดังกล่าว เป็นทรรศนะแบบเสรีนิยมที่มองมนุษย์แบบไม่มีข้อจำกัด

3.9 แนวทางประวัติศาสตร์ (The Historical Approach) หมายถึง ถ้ามีการใช้แนวทางนี้ในการวิเคราะห์นโยบายใดนโยบายหนึ่งที่ผ่านมา ก็จะต้องมีการตรวจสอบนโยบายนั้น ๆ ย้อนหลังไปหลายปี ทั้งนี้เพื่อดูแบบแผนในกระบวนการนโยบาย ซึ่งแบบแผนดังกล่าวอาจจะไม่ได้มีการตระหนัก ทั้งนี้เนื่องมาจากกรอบการวิเคราะห์ที่ใช้เวลาช่วงสั้น ๆ

4. ระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย

เรณู สีสุวรรณ (2535, หน้า 10-11) ได้บททวนเอกสารและได้เสนอระเบียบวิธีการวิเคราะห์นโยบายออกเป็น 6 ประการ คือ

4.1 การกำหนดโครงสร้างของปัญหา (Problem Structuring) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์นโยบาย ที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อให้การจำแนกและระบุปัญหาชัดเจน รวมทั้งการทบทวนสภาพปัญหาใหม่หลังจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปรากฏผลลัพธ์ขึ้นมาแล้ว ทั้งนี้ เพื่อทำการตรวจสอบแก้ไขว่ามีอะไรเปลี่ยนแปลงไปบ้าง ทั้งสถานการณ์ทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนทัศนคติของผู้ทำการตัดสินใจซึ่งจะทำให้การพิจารณาปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขทางเลือกในการแก้ไขปัญหาใหม่ด้วย

4.2 การกำกับนโยบาย (Monitoring) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์นโยบายที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูล เกี่ยวกับสาเหตุและผลของนโยบายที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับปรุงในการกำกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การกำกับนโยบายจึงเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและผลลัพธ์นโยบาย กล่าวคือ ผลลัพธ์จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการกำกับนโยบายซึ่งหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการควบคุมและตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผู้รับผิดชอบ

4.3 การทำนาย (Forecasting) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์ที่ใช้ในการทำนายสภาพแวดล้อมและผลลัพธ์ของชุดการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับทางเลือกแต่ละทางเลือกที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาว่าทางเลือกจะก่อให้เกิดผลดีผลเสียอย่างไร ระเบียบวิธีวิเคราะห์เพื่อการทำนายนี้ใช้ความรู้จากวิชาการสาขาต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้การคาดหมายมีประสิทธิภาพ ผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ยอมรับทางเลือกเพื่อ

นำไปปฏิบัตินั้น ขึ้นอยู่กับทั้งคุณสมบัติทางเลือกและสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่ปรากฏอยู่ โดยพิจารณาถึงทางเลือกที่จะนำไปใช้ได้ซึ่งมีประสิทธิผลมากที่สุด ถ้าหากช่วงเวลาที่นักวิเคราะห์ต้องทำนายทางเลือกค่อนข้างยาวนานในอนาคต ซึ่งมีโอกาสจะเกิดความไม่แน่นอนมากขึ้น กรณีนี้นักวิเคราะห์ต้องกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับทางเลือกแต่ละทางเลือกไว้ด้วย

4.4 การประเมินผล (Evaluation) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์นโยบายที่ใช้สำหรับตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าหรือค่านิยมของแนวทางปฏิบัติของนโยบายในอนาคต ซึ่งการประเมินนี้สามารถกระทำได้ทั้งก่อนที่จะนำไปปฏิบัติและหลังจากการนำไปปฏิบัติแล้ว เพื่อเป็นการตรวจสอบทางเลือกที่นำไปปฏิบัติว่ามีประสิทธิผลเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่ประมาณการไว้ในทางเลือกแต่ละทางเลือกกับผลลัพธ์นโยบายที่เกิดขึ้นหลังจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินผลจึงสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผลลัพธ์นโยบายกับทางเลือกนโยบาย ซึ่งจะบอกถึงระดับความสำเร็จของผลลัพธ์นโยบาย (Policy Performance) การประเมินผลจะบอกให้ทราบว่านโยบายที่นำไปปฏิบัติ จะก่อให้เกิดความแตกต่างอะไรบ้างกับสภาพเดิมที่เป็นอยู่ รวมทั้งบอกได้ว่าทางเลือกแต่ละทางเลือกจะก่อให้เกิดผลได้ผลเสียอะไรบ้าง

4.5 การเสนอแนะ (Recommendation) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์นโยบายที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับทางเลือกต่าง ๆ ทั้งนี้โดยวิเคราะห์นโยบายที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อจัดลำดับทางเลือกต่าง ๆ โดยวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมือง สภาพแวดล้อม และค่านิยมของผู้ตัดสินใจ หากการเสนอแนะทางเลือกไม่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือค่านิยมของผู้ตัดสินใจ ทางเลือกนั้นก็อาจไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติ การเสนอแนะนอกจากจะใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ยังต้องใช้ข้อมูลเชิงปทัสฐานประกอบด้วย เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของผู้ตัดสินใจมาก ผู้ตัดสินใจมักจะเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองเสมอ

4.6 ระดับปัญหาที่ได้รับการแก้ไข (Practical Inference) เป็นระเบียบวิธีวิเคราะห์นโยบายที่ใช้เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับระดับของปัญหา นโยบายที่ได้รับการแก้ไข เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความสำเร็จของนโยบาย กับปัญหานโยบายว่าผลลัพธ์ที่บังเกิดขึ้นนั้นมีปัญหาใดบ้าง ที่ได้รับการแก้ไขไปแล้ว และมีปัญหาใดบ้างที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขนี้ จะกลับเข้าสู่วงจรของการพิจารณาปัญหา นโยบายใหม่ เพื่อแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลต่อไป

ระเบียบวิเคราะห์นโยบายทั้ง 6 ประการดังกล่าว มีความสัมพันธ์กันแบบลำดับชั้น (Hierarchy) ซึ่งต้องใช้เกี่ยวเนื่องกัน แต่ในการศึกษาค้นคว้านี้ มุ่งประเด็นการประเมินผลนโยบาย มากกว่าประเด็นอื่น

การวิจัยเอกสาร

ความหมายการวิจัยเอกสาร

ประอร สุทธวิภาต (2546) ได้ให้ความหมายการวิจัยเอกสาร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิเคราะห์เนื้อหาสาระในเอกสาร เช่น การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ก็ถือว่าเป็นการวิจัยเอกสาร ด้วยเช่นกัน

สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ (2551) ได้ให้ความหมาย เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงาน แล้วเสนอผลในเชิงวิเคราะห์ นิยมใช้กันมากใน สถาบันการศึกษา เพื่อเขียนวิทยานิพนธ์หรือเขียนรายงานที่จำเป็นต้องอาศัยเอกสารประเภท

ต่าง ๆ ในการอ้างอิง รวมทั้งใช้เมื่อต้องการรู้ผลเร็วในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ผ่านไปแล้ว หรือกรณี ที่ผู้วิจัยไม่มีทุนพอ และอยู่ไกลจากแหล่งข้อมูลในพื้นที่จริงได้ยาก

นิตา ชูโต (2548) ได้ให้ความหมายการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ว่าเป็น การสกัดเนื้อหาสาระ (Content Message) ที่ผู้เขียนสื่อความหมายทั้งทางตรง (Manifested บางครั้งก็เรียกว่าเปลือกนอก คือการแจ่มแจ้ง) และทางอ้อม (Laten บางครั้งก็เรียกว่าเนื้อใน) แก่ ผู้อ่าน บางครั้งก็เรียกวิธีการนี้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสารมีความสำคัญยิ่งในการสื่อสาร ตราบเท่าที่มนุษย์ ยังคง ใช้ภาษา และสัญลักษณ์ในการสื่อสารดังนั้นไม่ว่าจะเป็น คำพูด ข้อเขียน หนังสือพิมพ์ นวนิยาย ทั้งร้อยแก้วร้อยกรอง การเขียนไดอารี่ รูปภาพ หรือบทเพลงก็ตาม นักวิจัยสามารถนำเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ มาพินิจวิเคราะห์ได้เมื่อเทคโนโลยีเจริญขึ้น มีการบันทึกเทป วีดิทัศน์ ฯลฯ จึงเรียกวิธีการ วิเคราะห์ว่าเป็นการวิเคราะห์การสื่อสารซึ่งส่วนใหญ่จะหมายรวมเอาการพูดจา (Verbal) และ ภาษาท่าทาง (Non Verbal หรืออวจนะ) ของผู้ส่งสาร และผู้รับสารไว้ด้วย

แหล่งข้อมูลการวิจัยเอกสาร

แหล่งข้อมูลการวิจัยเอกสารมี 2 แหล่ง คือ

1. ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร รายงาน หรือหนังสือซึ่งได้ตีพิมพ์ไว้แล้ว เช่น วารสาร บทความ และสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ เป็นต้น
2. ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากแหล่งที่มีผู้เก็บรวบรวมไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้เผยแพร่เป็นรายงาน ต่อสาธารณชน

วิธีการนำเสนอการวิจัยเอกสาร

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ
2. วางกรอบแนวคิด โดยการกำหนดกรอบข้อมูลให้สอดคล้องตรงประเด็นกับเป้าหมายของการวิจัย
3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา

มีเนื้อหาสาระตามมาตราต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย ตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน.

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

- (1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษাপฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรม ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

(3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวិชาชีพในศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิชาชีพที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิชาชีพจากรัฐ

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปสาระสำคัญของของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542. อ้างอิงใน เฉษสุภา โภชชนะสมบัติ และคณะ, 2546, หน้า 14 -16)

ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีเนื้อหาสาระตามหมวด 7 มาตรา 52 – 57 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตาม อัยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของ รัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มี ส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของ บุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา

สรุปใจความสำคัญด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กระทรวงต้อง ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมต่อการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้ง กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดให้มีองค์การวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหาร ของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด จัดให้มีองค์การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อเกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับข้าราชการครู เพื่อให้มีรายได้พอเพียง จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู เพื่อจัดสรรเป็นเงิน อุดหนุน งานริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) มีสาระสำคัญ 3 วัตถุประสงค์ 11 นโยบาย ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, เว็บไซต์)

วัตถุประสงค์ 1 พัฒนาคนในรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา นโยบาย 1 พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. เด็กปฐมวัย 0-5 ปี
2. ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี
3. มีกำลังคนด้านอาชีพระดับต่าง ๆ
4. พัฒนาฝีมือแรงงานได้มาตรฐาน
5. ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีโอกาสศึกษาในระดับอุดมศึกษา
6. มีการจัดบริการศึกษาในหลายรูปแบบ

แนวการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมสนับสนุนความพร้อมของเด็ก
2. จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ส่งเสริมการจัดอาชีพศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
4. ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเฉพาะทาง
6. ส่งเสริมให้มีการศึกษาพระพุทธศาสนา

นโยบาย 2 การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข
2. ครูได้รับการพัฒนาความรู้ การจัดการกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็น
3. ผู้บริหารและครูได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา

สำคัญ

แนวการดำเนินงาน

1. การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. กำหนดมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

นโยบาย 3 ปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เป้าหมาย

1. มีการบูรณาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

2. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สถานประกอบการ ร่วมคิด ร่วม
ดำเนินงาน

3. คนไทยมีค่านิยมและพฤติกรรมตามระบบวิถีชีวิตที่ทำงาน
แนวการดำเนินงาน

1. ปฏิรูปโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร
2. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สถานประกอบการ ให้มีส่วนร่วม
อย่างสำคัญ

3. บูรณาการการศึกษาและศาสนาเข้าด้วยกัน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรม ประชาธิปไตย

นโยบาย 4 พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและ
เพิ่มสมรรถนะการแข่งขัน

เป้าหมาย

1. คนไทยมีความรู้ ความคิด ใฝ่รู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
2. ผลិតครู คณาจารย์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับ
ความต้องการ
3. ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีคุณภาพในระดับ
นานาชาติ

4. บุคลากรที่ทำงานด้านนี้ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง
5. ผลิตนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถทำการวิจัยเพื่อสร้าง
ความรู้และนวัตกรรมได้

แนวการดำเนินงาน

1. เสริมสร้างสนับสนุนเน้นกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์
2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครู ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่าง
เป็นระบบและต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับการ
พัฒนาตั้งแต่เยาว์วัย
4. ส่งเสริมกระบวนการผลิตนักวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สามารถ
ทำการวิจัยและพัฒนา
5. สร้างนวัตกรรมจากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยได้

วัตถุประสงค์ 2 สร้างสังคมให้มีคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

นโยบาย 5 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรม

เป้าหมาย

1. ทักษะและกระบวนการในการคิดการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบ วินัย ประหยัด อุดม รับผิดชอบ

ต่อส่วนรวม

3. มีโอกาสและทางเลือกที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงอายุ
แนวการดำเนินงาน

1. จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความหลากหลายและยืดหยุ่น
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ครอบคลุมวิทยาการ สร้างเครือข่ายตั้งแต่ระดับ

ชุมชนถึงระดับชาติ

4. พัฒนาข้อมูลสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมด้านวิชาการ ความรู้ทั่วไปด้าน

อาชีพ และด้านศาสนา

นโยบาย 6 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคน

เป้าหมาย

1. เพิ่มสัดส่วนการสนับสนุนด้านการวิจัยจากภาครัฐไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 1.5

2. มีการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ

แนวการดำเนินงาน

1. กำหนดกลไกเชิงนโยบายด้านการวิจัย และพัฒนาที่เข้มแข็ง
2. กำหนดการวิจัยเป็นสาระในหลักสูตรการเรียนรู้
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการ

ประกอบอาชีพ

นโยบาย 7 การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. มีการพัฒนาการเรียนรู้และความรู้ใหม่ๆ

2. มีการใช้ความรู้เป็นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาในทุกภาคการผลิต

แนวการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมการสร้างสรรคความรู้ใหม่ๆ
2. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน และประยุกต์ความรู้
3. สนับสนุนให้มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการแสวงหาและ

เผยแพร่ความรู้

วัตถุประสงค์ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน

นโยบาย 8 ส่งเสริมและสร้างสรรคทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

1. ทุกสถาบันในสังคมทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกัน พัฒนาจิตใจ
2. มีการฟื้นฟู พัฒนาและสร้างสรรคพฤติกรรมของคน และสิ่งแวดล้อม

ให้เกิดความดีงาม

แนวการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังคม พลศึกษา นันทนาการ และการกีฬา
2. ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถด้านศิลปะ และวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาศิลปิน

นโยบาย 9 การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้าง หรือคงไว้ซึ่งความยากจน ชัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

เป้าหมาย

1. ประชากรในวัยเรียน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ประชากรผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม เข้าถึงการบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างทั่วถึง
3. การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อย่างมีคุณภาพ

คุณภาพ

4. ประชาชน ชุมชน องคกร มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

แนวการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา
2. ปฏิรูประบบงบประมาณ
3. ปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร

นโยบาย 10 การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

เป้าหมาย

1. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ประชาชนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมหน่วยงานทุกระดับ มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันได้
2. ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

นโยบาย 11 การจัดทรัพยากรและการลงทุนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย

เป้าหมาย

1. ทุกส่วนของสังคมร่วมระดมทุนเพื่อการเรียนรู้ ของคนไทย
 2. เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมลงทุนจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- และมีความหลากหลาย

แนวการดำเนินงาน

1. ระดมทรัพยากรและการลงทุนอย่างเพียงพอ
2. จัดระบบและวิธีการบริหาร จัดสรรทรัพยากร และระบบติดตามด้วย

ความโปร่งใส

แผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2551 - 2554)

แผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2551- 2554) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, เว็บไซต์) โดยแบ่งเป็น 3 แผนงานหลัก ดังนี้

1. แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. แผนงานขยายโอกาสทางการศึกษา
3. แผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 โครงการส่งเสริมการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.2 โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบ Call Center (1579)
 - 1.3 โครงการพัฒนาระบบราชการ
 - 1.4 โครงการส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานและสถานศึกษา
2. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - 2.1 โครงการพัฒนาและสนับสนุนความร่วมมือกับต่างประเทศ
3. พัฒนาตรวจสอบระบบการตรวจราชการและติดตามประเมินผล
 - 3.1 โครงการพัฒนาการตรวจสอบ
 - 3.2 โครงการพัฒนาระบบการตรวจราชการและติดตามประเมินผล
4. พัฒนากฎหมายและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติ การบังคับใช้กฎหมาย อย่างถูกต้องและทั่วถึง
 - 4.1 โครงการพัฒนากฎหมาย
5. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยพัฒนาการศึกษา
 - 5.1 การวิจัยทางการศึกษา
6. พัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการ
 - 6.1 โครงการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ
7. พัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้
 - 7.1 โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ
 - 7.2 โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
8. จัดการศึกษาออกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้หลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกกลุ่มเป้าหมาย
 - 8.1 โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต
 - 8.2 โครงการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงาน
 - 8.3 โครงการเร่งรัดการรู้หนังสือให้กับกลุ่มเป้าหมายชาวไทยภูเขาและชาวไทยมุสลิม

- 8.4 โครงการฝึกอาชีพ เพื่อพัฒนาชีวิต
- 8.5 โครงการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสาร
- 8.6 โครงการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยสำหรับคนไทย ในต่างประเทศ
- 8.7 โครงการสร้างความอบอุ่นและความเข้มแข็งให้กับครอบครัวและเยาวชนนอกโรงเรียน
- 8.8 โครงการส่งเสริมและประสานความร่วมมือภาคีเครือข่าย กศน. เพื่อนเรียนรู้ในต่างประเทศ
- 8.9 โครงการประชุมคณะกรรมการทุกระดับและคณะอนุกรรมการ
- 8.10 โครงการส่งเสริมการจัดบริการศึกษาตามอัธยาศัย
- 9. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน
 - 9.1 โครงการอุดหนุนการจัดการศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐาน
- 10. สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
 - 10.1 โครงการทุนการศึกษาเด็กสภาวะยากลำบากในเขตพื้นที่พิเศษ ภาคใต้ ชายแดนและชาวเขา
 - 10.2 โครงการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
 - 10.3 โครงการทุนการศึกษาให้เปล่าสำหรับเด็กเรียนดีแต่ยากจน
 - 10.4 โครงการเฉลิมราชกุมารี
 - 10.5 โครงการอุดหนุนทุนการศึกษา
- 11. เร่งรัดคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 11.1 โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ
 - 11.2 โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการบริการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 11.3 โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชน
 - 11.4 โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน
 - 11.5 โครงการขยายบทบาทศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน และการพัฒนาระบบรับรองและตรวจสอบคุณภาพสินค้าชุมชน
 - 11.6 โครงการส่งเสริมสนับสนุนการมีงานทำให้นักเรียน นักศึกษาให้มีรายได้ระหว่างเรียน
 - 11.7 โครงการศีลธรรมนำความรู้กลับคืนสู่ชุมชน

- 11.8 โครงการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 11.9 โครงการจัดกระบวนการเรียนรู้ในเขตพื้นที่โครงการพระราชดำริและความ
มั่นคง
- 11.10 โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
12. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความประพฤติ มีคุณธรรมจริยธรรม
- 12.1 โครงการพัฒนาค่ายลูกเสือ ศูนย์กิจกรรมยุวกาชาด และศูนย์ฝึกบุคลากร
ทางการลูกเสือและยุวกาชาด
- 12.2 โครงการส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจกรรม
นักเรียน
13. พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดน
ภาคใต้
- 13.1 โครงการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ
- 13.2 โครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชน
- 13.3 โครงการส่งเสริมความเป็นชาติและสังคมพหุวัฒนธรรม
- 13.4 โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาศิลปวัฒนธรรมทั้งระบบ
- 13.5 โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 13.6 โครงการสนับสนุนทุกการศึกษา
- 13.7 โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
14. เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลให้ได้มาตรฐาน
- 14.1 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลให้ได้มาตรฐาน
15. พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครู อาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา
- 15.1 โครงการพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550- พ.ศ.2554)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทย
มีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจ
มีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนอยู่

ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (วิกิมีเดียสารานุกรมเสรี, 2553)

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน
2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม
3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาล ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรม
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชน
3. เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่าของสินค้า และบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม
4. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงิน การคลัง พลังงาน ตลาดปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน และการลงทุน
5. เพื่อสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ
6. เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ
7. เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน

เป้าหมาย

1. เป้าหมายการพัฒนาคูณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน
 - 1.1 การพัฒนาคอน

1.1.1 คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการ ประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

1.1.2 เพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงาน ระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็น 60% ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้าน การวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คน ต่อประชากร 10,000 คน

1.1.3 อายุคาดหมายเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปี ควบคู่กับการลดอัตรา เพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ใน 5 อันดับแรก คือ หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หลอดเลือดสมอง และมะเร็ง นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดรายจ่ายด้านสุขภาพของ บุคคลลงในระยะยาว

1.2 การพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน ทุกชุมชนมีแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนชุมชนไปใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณเพิ่ม กิจกรรมสร้างสรรค์สังคมและบรรเทาปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และขยายโอกาสการเข้าถึง แหล่งทุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และลดสัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลงเหลือร้อยละ 4 ภายในปี 2554

2. เป้าหมายด้านเศรษฐกิจ

2.1 โครงสร้างเศรษฐกิจ สัดส่วนภาคเศรษฐกิจ ในประเทศต่อภาคการค้าระหว่าง ประเทศ เพิ่มขึ้นเป็น 75% ภายในปี 2554 และสัดส่วนภาคการผลิตเกษตรและอุตสาหกรรม เกษตรเพิ่มขึ้นเป็น 15% ภายในปี 2554

2.2 เสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ย 3.0-3.5% ต่อปี สัดส่วนหนี้ สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไม่เกิน 50% และความยืดหยุ่นการใช้พลังงานเฉลี่ย ไม่เกิน 1:1 ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10

2.3 ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สัดส่วนรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้สูงสุด 20% แรก ต่อรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุด 20% ไม่เกิน 10 เท่าภายในปี 2554 และสัดส่วนผลผลิต ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไม่ต่ำกว่า 40% ในระยะ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

3. เป้าหมายการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

3.1 รักษาความสมบูรณ์ของฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ ให้มีพื้นที่ป่าไม้ไว้ไม่น้อยกว่า 33% และต้องเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่า 18% ของพื้นที่ประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานไว้ไม่น้อยกว่า 31 ล้านไร่

3.2 รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่เป็นภัยคุกคามต่อระบบนิเวศ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนไทย

4. เป้าหมายด้านธรรมาภิบาล

4.1 มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น มีคะแนนภาพลักษณ์ของความโปร่งใส อยู่ที่ 5.0 ภายในปี 2554 ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสม และมีการดำเนินงาน ที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้น ลดกำลังคนภาครัฐให้ได้ 10% ภายในปี 2554

4.2 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในบริบทไทย ให้มีการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในด้านวัฒนธรรม ประชาธิปไตย วัฒนธรรมธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมสันติวิธีเพิ่มขึ้นในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการผลิตให้สมดุลและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิตและบริการ บนฐานการเพิ่มคุณค่าสินค้าและบริการจากองค์ความรู้สมัยใหม่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรม และการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดีด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติ ต้องให้ภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน มีดังนี้

1. เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ
2. กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
3. เร่งปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
4. ศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติ
5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ
6. สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น

นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 ณ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งนโยบายการศึกษาได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตรวม 8 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนี้

1. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากร เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาคู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนถึงการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

3. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครู ด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนคุณภาพชีวิตครู ควบคุมไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

4. จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปีตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรม ในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

5. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ ปรับเงื่อนไขเดือนค่าตอบแทนของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

6. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้มีการประណอมและใกล้เคียงหนี้ รวมทั้งขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น

7. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

8. นโยบายการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลักในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา

ทฤษฎีหรือตัวแบบในการกำหนดนโยบายของรัฐ

กวี วงศ์พุ่ม (2544, หน้า 80 – 81) กล่าวว่า ทฤษฎีหรือตัวแบบในการกำหนดนโยบายของรัฐนั้น โดยได้ระบุนโยบายที่สำคัญ ๆ ออกมาได้ 3 ประเภท คือ

1. ตัวแบบทัศนภาพ (Perceptive Model) เป็นตัวแบบที่สร้างขึ้นแบบจินตนาการหรือมโนภาพไม่ได้คำนึงหลักเกณฑ์ข้อมูลตัวเลข มาเป็นตัวกำหนดวิเคราะห์ตามความเป็นจริง

2. ตัวแบบนามภาพ (Normative Model) เป็นตัวแบบที่สร้างขึ้นมาจากความเป็นไปได้ ตัวแบบนครรัฐของกรีกของ Plato ตัวแบบการจัดงานบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีของ Parsons ตลอดจนระบบราชการของ Max Weber ถือว่าเป็นตัวแบบนามภาพ

3. ตัวแบบสังเกตวิเคราะห์ (Empirical Model) เป็นตัวแบบที่สร้างขึ้นจากการสังเกตการณ์การ

ทฤษฎีของ Yehezkel Droor ได้กำหนดนโยบายของรัฐตามตัวแบบนามภาพ โดยจำแนกได้ 6 ประการ คือ

1. ตัวแบบความสมเหตุสมผลอย่างแท้จริง (Pure - Rationality Model) กล่าวคือ ก่อนที่จะวางนโยบายของรัฐ จะต้องคำนึงถึงตัวการที่บ่งของการสั่งการ (Decision - Making) ทั้งนี้มีการตั้งเป้าหมายปฏิบัติการ (Operational Goods) การรวบรวมและจัดลำดับรายละเอียด การเตรียมทางเลือก การคาดคะเน การคำนวณหาประโยชน์ และมีการเปรียบเทียบผลประโยชน์รวมก่อนที่จะวางนโยบาย

2. ตัวแบบความสมเหตุสมผลทางเศรษฐกิจ (Economic Rationality Model) ตัวแบบดังกล่าวบอกถึงปัจจัยและทรัพยากรเป็นเรื่องสำคัญ คำนึงถึงต้นทุนของส่วนที่นำเข้า (Input) และผลที่จะออกมา (Outputs)

3. ตัวแบบลำดับขั้นการตัดสินใจ (Sequential Decision Model) สร้างขึ้นโดย Burton H.Klien เพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวิจัยวางแผนทางทหารโดยตรง ต่อมาธุรกิจได้นำมาดัดแปลงใช้ในการกำหนดนโยบาย

4. ตัวแบบการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น (Incremental Change Model) โดยการเก็บข้อมูลข่าวสารตัวเลขเฉพาะส่วนที่เพิ่มขึ้น เพื่อกำหนดนโยบายตามทฤษฎีของ Charles E.lindblom

5. ตัวแบบความพึงพอใจ (Satisfying Model) เป็นตัวแบบที่มีลักษณะทางพฤติกรรมศาสตร์เน้นการสังเกตวิเคราะห์มากกว่า โดยยึดหลักของจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และ

หลักทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ตามทฤษฎีของ Herbert A.Simon และ James March

6. ตัวแบบกระบวนการนอกเหนือความสมเหตุสมผล (Extearational Processes Model) โดยพิจารณาตัวแบบจากปัจจัยอื่น ๆ เพิ่ม เช่น อิทธิพลของผู้กำหนดนโยบาย จิตใต้สำนึก สัญชาตญาณ สามัญสำนึก วิจรรณญาณ ค่านิยม เป็นต้น ซึ่งตามปกติได้พิจารณาเพียงจากตัวเลข ข้อมูลข่าวสาร เท่านั้น

Yehezkel Droor กล่าวเกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดนโยบายไว้ว่า การกำหนดนโยบายของรัฐเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน เพื่อมุ่งถึงการกระทำเพื่อให้เกิดขึ้นในอนาคต การกระทำต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จที่เป็นผลประโยชน์ของชาติหรือส่วนรวม และจะกระทำไปในแนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุด

นโยบายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมข้างต้น ได้มีการพิจารณาถึงกระบวนการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ทำให้รัฐบาลขาดจุดสำคัญนี้ไป แต่มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางในสภาว่าจะมีการปฏิรูปต่อเนื่องอยู่แล้ว

การยึดคนเพื่อชาติ ถือเป็นเรื่องดีที่จะทำให้คุณค่าของคนไทยมีการพัฒนาทางสติปัญญามากยิ่งขึ้น การศึกษาถือเป็นการสร้างอนาคตของเยาวชนคนไทยให้เป็นผู้ผู้นำในอนาคต เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคตต่อไป

การสร้างสรรคสังคมไทยให้เห็นว่า ศาสนาเป็นสิ่งสำคัญ ศาสนาพุทธที่เป็นศาสนาประจำชาติไทย จะต้องมีการปฏิรูป มีการเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ดีอยู่ในขณะนี้ให้สามารถเป็นที่ยอมรับของสังคมให้ได้ในระยะอันรวดเร็วนั่นเอง

การสร้างเยาวชนคนไทยให้รักชาติวัฒนธรรมอันดี มีความรักในความเป็นไทย อุดหนุนสินค้าไทย ยังเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อที่จะให้เยาวชนเหล่านั้นได้เผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงามของคนไทยให้นานเท่านานด้วย

จะเห็นว่านโยบายดังกล่าวข้างต้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทยอย่างมาก ได้เน้นหนักไปในด้านสุขภาพที่ดีของประชาชน และมองไปถึงการปฏิรูปทางการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมไปถึงการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสต่อไป

ทฤษฎีพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วิชัย ตันศิริ (2544. หน้า 185 - 190) กล่าวว่า ในการปฏิรูปการศึกษานั้น นักวิชาการมีตัวแบบ (Theoretical Model) หรือทฤษฎีพื้นฐานของการปฏิรูปที่มีผลทางทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลง เมื่อมองย้อนกลับไปหาการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และไทย เสนอทฤษฎีตัวแบบไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ทฤษฎี Market Driven Model รูปแบบที่ยึดถือกลไกของการตลาด เป็นเงื่อนไขสำคัญของการปฏิรูปรูปแบบนี้อยู่ในแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาของอังกฤษในยุคแรกในช่วง 1982 -1990 และในสหรัฐอเมริกาที่ปรากฏเป็นหลักการของ “ทางเลือกของผู้ปกครอง” (Parental Choice) หลักสำคัญ คือ การแข่งขันโดยเสรี หลักเสรีนิยม (ตามหลักทุนนิยมมาใช้ในการจัดการศึกษา) ปรับรูปแบบการให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สถานศึกษาเป็นรายหัว ถือว่าประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้เพราะการแข่งขัน

2. ทฤษฎี Standard -Driven Model เป็นรูปแบบที่ยึดถือ มาตรฐาน เป็นกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ การปฏิรูปการศึกษาที่ขับเคลื่อนกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน เป็นนโยบายให้ทุก ๆ มลรัฐดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เข้ากับมาตรฐาน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติ กำหนดหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาและรายละเอียดวัตถุประสงค์แต่ละรายวิชาและส่งไปให้สถานศึกษาทุกแห่งปฏิบัติตาม

3. ทฤษฎี Staff - driven Model เป็นรูปแบบที่ยึดถือ คณะครูที่สถานศึกษา เป็นกลไกของการขับเคลื่อนการปฏิรูปทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่ครูเป็นปัจจัยของการขับเคลื่อนยึดแนวทางของการกระจายอำนาจหน้าที่หลาย ๆ ประการมาที่สถานศึกษาให้บริหารตนเองอย่างอิสระมากยิ่งขึ้น ให้เกิดระบบการบริหารที่ผู้ปกครองและครูมีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการเปลี่ยนวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น มีระบบการพัฒนาครูตลอดชีวิต มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม หลาย ๆ ประเทศได้ยึดแนวทางนี้ เช่น

ประเทศออสเตรเลียมีรูปแบบของ Self - Management School โรงเรียนที่บริหารตนเอง

ประเทศแคนาดามีรูปแบบของการจัดโรงเรียนลักษณะเดียวกัน

สหรัฐอเมริกา เรียกว่า Chartered School

ที่สิงคโปร์ เรียกว่า Independent School

ในอังกฤษ การปฏิรูปในทศวรรษที่ 90 ได้ลดอำนาจการบริหารของเทศบาล และเพิ่มอำนาจการบริหารจัดคนให้สถานศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการบริหารบุคคล การเงินและวิชาการ

โดยสรุปรูปแบบของการปฏิรูปการศึกษามีหลากหลายรูปแบบ หลากหลายข้อสมมติฐาน หลายทฤษฎี แต่รูปแบบการปฏิรูปการศึกษาของไทย ได้ผสมผสานสองรูปแบบเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบที่สองและที่สามคือ ทฤษฎี Standard-Driven Model และทฤษฎี Staff - driven Model และรูปแบบที่ยึดถือมาตรฐานและครูเป็นกลไกของการขับเคลื่อนการปฏิรูป เห็นได้ชัดจากเนื้อหา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ด้วยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเจตนารมณ์ ผลักดันให้เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน ดังนั้นจึงได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้รูปแบบของของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นหน่วยงานเครือข่าย และบุคคลเครือข่าย วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) แต่ต้องเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานตามมาตรฐานเครือข่ายการพัฒนาที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากำหนด อาทิ มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน องค์กรเอกชน ที่เป็นเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐาน บุคคลเครือข่ายที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากำหนด อาทิเช่น ปราชญ์ชาวบ้าน หรือ

ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคคลที่มีความรู้ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือของบุคคลในวิชาชีพสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดระบบมาตรฐานหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย เพื่อให้หน่วยงานเครือข่าย และบุคคลเครือข่ายดำเนินการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัด ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่ายได้รับการจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานเครือข่ายนำผลการพัฒนาไปก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน มีกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตัวนักเรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการทางครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องพัฒนา มิใช่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานเป็นตัวกำหนด โดยมีเป้าหมายสำคัญ ที่ตัวเด็กนักเรียนจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาควรดำเนินการ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะที่เป็นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน (site based Training)
4. การพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เลือกที่จะรับการพัฒนาตามความเหมาะสมกับความต้องการของตน
5. การพัฒนาควรดำเนินการอย่างทั่วถึงต่อกลุ่มเป้าหมายในรูปของเครือข่าย กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ

รูปแบบของการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรการศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงต่อกลุ่มเป้าหมาย และเป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนา ดังที่กล่าวข้างต้น รูปแบบการพัฒนาจึงควรมีหลากหลายรูปแบบ อาทิ

1. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) เป็นการพัฒนาที่เกิดจากครู คณาจารย์ หรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนกันมารวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนและประสบความสำเร็จมาแล้วให้เป็นแนวทางแก่เพื่อนครูคนอื่นนำไปประยุกต์ใช้โดยร่วมกันวิเคราะห์และจัดระดับความรู้อย่างเป็นระบบ

2. การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายแต่มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ เช่น การวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นต้น

3. การไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น จากสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ และ คุณวุฒิของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

4. การเข้ารับการฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา และต้องเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานตามมาตรฐานเครือข่ายการพัฒนาที่สถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) อาทิ มหาวิทยาลัย สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน กลุ่ม โรงเรียนองค์กร เอกชน ที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5. การรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะสาขา ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคคลเครือข่ายที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา กำหนด อาทิ ประชาชนชาวบ้านหรือบุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคคล ที่มีความรู้และประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือของบุคคลใน วิชาชีพ

6. การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล อาทิ การศึกษา ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สื่อ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้แก่ เทป ซีดีรอม ระบบอินเทอร์เน็ต

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนา รูปแบบที่ 1 และ 2 คือเพื่อนช่วยเพื่อนและการวิจัยใน ชั้นเรียนนั้นเป็นการพัฒนาที่ส่งผลถึงตัวเด็กโดยตรง เพราะเป็นการพัฒนาครูควบคู่กับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงควรที่จะให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวให้มาก และอย่างจริงจัง ส่วนรูปแบบที่ 3 ถึงรูปแบบที่ 6 นั้น เป็นการพัฒนาครู ที่ส่งผลถึงตัวเด็ก นักเรียนทางอ้อม เพราะหากครูที่ได้รับการพัฒนามิได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการ เสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์ก็จะไม่เกิดแก่ผู้เรียนแต่อย่างใด ดังนั้นรูปแบบ การพัฒนาตั้งแต่รูปแบบที่ 3 ถึงรูปแบบที่ 6 จึงเป็นทางเลือกของการพัฒนาให้มีความหลากหลาย แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะพิจารณาเลือกตามความเหมาะสมและเพื่อให้ รูปแบบการพัฒนาดังกล่าวมีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานหรือบุคคล ที่จะเป็นเครือข่ายของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชัดเจนและเป็น

รูปธรรม สามารถวัดและประเมินได้ เพื่อเป็นการประกัน คุณภาพของเครือข่ายได้ในระดับหนึ่ง

มาตรฐานหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย

รูปแบบเครือข่ายหน่วยงานและเครือข่ายบุคคลการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งดำเนินการประสานการปฏิบัติและการพัฒนาร่วมกันในลักษณะพันธมิตร เพื่อให้เกิดเอกภาพในนโยบายการพัฒนา

แต่เสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความหลากหลายในวิธีการปฏิบัติ โดยการพัฒนาระบบมาตรฐานเครือข่ายครั้งนี้จะมุ่งพิจารณาในรูปแบบเครือข่าย 2 รูปแบบ คือ

1. หน่วยงานเครือข่าย
2. บุคคลเครือข่าย

บทบาทหน้าที่เครือข่าย หน่วยงานเครือข่าย มีบทบาทหน้าที่ในขอบเขตพื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและกำหนดกรอบทิศทางในการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานและดำเนินการบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
4. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้และผลการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต่อสาธารณชน
5. ปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่ได้รับ การประสานหรือมอบหมาย

บุคคลเครือข่าย มีบทบาทหน้าที่ในขอบเขตพื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและกำหนดกรอบเป้าหมายองค์ความรู้และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานและดำเนินการบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

4. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้และผลการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5. ปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้รับ การประสานหรือมอบหมาย

มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของเครือข่าย

มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานเครือข่าย

1. **มาตรฐานด้านบริบทหน่วยงาน** (ข้อมูลสารสนเทศด้านนโยบายการพัฒนา / สภาพพื้นที่/ข้อมูลบุคคล ฯลฯ, การวิเคราะห์ทิศทาง / จุดเน้นในสภาพการพัฒนาโดยรวมหรือ ความต้องการ จำเป็นของบุคคลในพื้นที่หรือเป้าหมายความรับผิดชอบ, ทรัพยากรด้านบุคลากร / สภาพแวดล้อม) ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 หน่วยงานเครือข่ายมีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรพื้นฐานในการ พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน
- 2) มีสถานที่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา
- 3) มีสื่ออุปกรณ์ที่เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) บุคลากรโดยรวมมีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะพัฒนา

มาตรฐานที่ 2 หน่วยงานเครือข่ายมีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีข้อมูลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาใน ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับภาค/กลุ่มและระดับพื้นที่
- 2) มีข้อมูลสภาพพื้นที่และทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคต
- 3) มีข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา
- 4) มีข้อมูลสารสนเทศความต้องการจำเป็นและจุดเน้นการพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม

2. **มาตรฐานด้านยุทธศาสตร์** (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา, วิสัยทัศน์, เป้าหมาย, พันธกิจ, มาตรการ, ตัวชี้วัดประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 3 หน่วยงานเครือข่ายมีข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานสำหรับการ
ปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ตัวบ่งชี้**

- 1) มีเอกสารนโยบายหรือกรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ
- 2) มีเอกสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ ระดับชาติ
- 3) มีเอกสารนโยบายหรือกรอบทิศทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการ
- 4) มีเอกสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
- 5) มีเอกสารสรุปหรือวิเคราะห์นโยบาย/กรอบทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 6) มีเอกสารสรุปหรือวิเคราะห์นโยบาย / กรอบทิศทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 7) มีข้อมูลหน่วยงานการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในสาขาวิชาแขนงต่างๆ
- 8) มีข้อมูลบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่วิทยากร
- 9) มีข้อมูลส่วนบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการให้บริการการพัฒนา

**มาตรฐานที่ 4 หน่วยงานมีการปฏิบัติกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการดำเนินการหรือกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีการดำเนินการหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) มีการดำเนินการหรือกำหนดพันธกิจในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) มีการดำเนินการหรือกำหนดมาตรการในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5) มีการดำเนินการหรือกำหนดองค์ประกอบความสำเร็จในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

6) มีการดำเนินการหรือกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

7) มีการดำเนินการจัดทำหรือมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

8) มีการจัดองค์การ โครงสร้างการบริหารและดำเนินการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

9) มีการบริหารจัดการโดยหลักการมีส่วนร่วม

10) มีการจัดการหรือสนับสนุนให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก

11) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือผลการประเมินต่อสาธารณชน

3. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการพัฒนา (ประสพการณ์ในการหาความต้องการจำเป็น, การพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนานวัตกรรม, การบริหารงานฝึกอบรม, อำนวยความสะดวก, การประเมินผล, การติดตามผล) ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 5 หน่วยงานมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการและกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวบ่งชี้

1) มีการดำเนินการหรือมีเอกสารการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2) มีการดำเนินการหรือมีเอกสารการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3) มีการดำเนินการหรือมีสื่อนวัตกรรม การสร้างหรือพัฒนาสื่อการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

4) มีการดำเนินการหรือประสพการณ์การบริหารจัดการ อำนวยความสะดวกการพัฒนาฝึกอบรมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5) มีการดำเนินการหรือประสพการณ์หรือเอกสารการประเมินผลการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

6) มีการดำเนินการหรือประสพการณ์หรือเอกสารการติดตามผลการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

4. **มาตรฐานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา** (การผลิตเอกสารวิชาการ, การวิจัย, การบริการวิชาการ, การสนับสนุนงบประมาณ/สื่อในการพัฒนา) ประกอบด้วยมาตรฐาน 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 6 หน่วยงานมีการจัดทำและผลิตเอกสารวิชาการในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ โครงการให้บุคลากรของหน่วยงานจัดทำ เอกสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรบุคคล ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารประเภท บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือ การจัดการ สำหรับการผลิตเอกสารทางวิชาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะและ ความคิดรวบยอด ให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 หน่วยงานมีการให้บริการทางวิชาการในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติหรือสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานไป เป็นวิทยากรจัดกิจกรรม ให้บริการวิชาการลักษณะอื่นๆ ภายนอก
- 2) มีการส่งเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานภายนอก
- 3) มีการสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัยร่วมกับชุมชน ทั้งใน ฐานะที่ปรึกษาหรือผู้รับผิดชอบการปฏิบัติ

5. **มาตรฐานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์** (การดำเนินการด้านประชาสัมพันธ์, บุคลากร, เครื่องมือ, ขอบข่ายการให้บริการ) ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 8 หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้หรือความ เคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีประสบการณ์ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล สารสนเทศของหน่วยงานไปยัง กลุ่มเป้าหมาย
- 2) มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 3) มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์

มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของบุคคลเครือข่าย

1. **มาตรฐานด้านคุณลักษณะ** (คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะทางวิชาชีพ อุดมการณ์,พฤติกรรม) ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรม การปฏิบัติตนเป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีศรัทธา เจตนารมณ์ อุดมการณ์และเป้าหมายที่จะ อุทิศตน เพื่อให้บริการในการสนับสนุนการพัฒนาตนของผู้อื่น
- 2) มีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารประเภทต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออกในการนำเสนอความคิดเห็นนอกกรอบ
- 4) เป็นผู้ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี รวมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย
- 5) มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม
- 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานคน ประสานงาน
- 7) มีลักษณะวิธิตักษิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นหลัก
- 8) มีคุณธรรม จริยธรรม จิตใจที่ดีงามเป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้อื่น

มาตรฐานที่ 2 บุคคลมีคุณลักษณะทางวิชาชีพและพฤติกรรม การปฏิบัติตนในวิชาชีพด้านการศึกษาหรือด้านต่าง ๆ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติภารกิจได้
- 2) สามารถกำหนดเครือข่ายการปฏิบัติและดำเนินการประสานทั้งแนวตั้งและแนวนอน
- 3) สามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง
- 4) ให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การใหม่

5) ใช้ข้อมูลในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงาน

6) สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดองค์การเรียนรู้

2. มาตรฐานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ (ผลการบริหารจัดการ, ผลการจัดการเรียนรู้, การได้รับยกย่อง/การเชิดชูเกียรติ, ผลงานด้านวิชาการ) ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 3 บุคคลมีผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือความรับผิดชอบในด้านการศึกษาหรือด้านต่างๆบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้

1) มีผลการบริหารจัดการ ผลการจัดการเรียนรู้ ผลการประกอบอาชีพหรือผลการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานด้านการศึกษาหรือหน่วยงานด้านอื่น ๆ

2) ผลงานที่เกิดจากการศึกษาหรือวิเคราะห์หรือวิจัยหรือการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพมีลักษณะเด่นที่ได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชน

3. มาตรฐานด้านประสบการณ์การพัฒนา (ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง, ความสามารถในการเผยแพร่, การเป็นวิทยากร, การบริหารโครงการพัฒนา) ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 4 บุคคลมีความรู้ความสามารถในการเผยแพร่องค์ความรู้

ตัวบ่งชี้

1) เคยได้รับเชิญไปนำเสนอผลงานทางวิชาการหรือ ผลการค้นพบหรือผลการประดิษฐ์หรือผลการประกอบอาชีพในที่ประชุม

2) มีเอกสาร / นวัตกรรม/สื่อเผยแพร่ผลงานปรากฏในหน่วยงาน

3) เคยได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรในการเผยแพร่องค์ความรู้

มาตรฐานที่ 5 บุคคลมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานพัฒนาฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้

1) ความรู้ความสามารถในการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาฝึกอบรม

2) มีความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฝึกอบรม

3) มีความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการพัฒนาฝึกอบรม

4) มีความรู้ความสามารถในการบริหารโครงการพัฒนาฝึกอบรม

5) มีความรู้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการพัฒนาฝึกอบรม

หลักการในการบริหารจัดการเครือข่าย

ในการบริหารจัดการเครือข่าย กำหนดหลักการสำหรับการดำเนินงานไว้ 8 ประการ คือ

1. หลักเอกภาพ มุ่งให้เกิดเอกภาพในเชิงนโยบาย ซึ่งต้องการให้มีการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มทุกคน แต่ให้มีวิธีการ ดำเนินการอย่างหลากหลาย

2. หลักการมีส่วนร่วม มุ่งให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในส่วนที่ดูแลรับผิดชอบ งานการศึกษาโดยตรงทุกระดับทุกประเภท รวมทั้งหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบงานการศึกษาโดยตรง ได้มีส่วนดำเนินการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา

3. หลักองค์คณะบุคคล มุ่งให้มีการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการบริหารจัดการ ภายใต้การดำเนินงานในรูปองค์คณะบุคคลหรือรูปคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันดำเนินการตัดสินใจ และรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ กลุ่มเป้าหมาย

4. หลักการรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งให้หน่วยงานหรือบุคคลที่มีพันธสัญญา ร่วมกันในการ บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา มีการทำงานร่วมกัน ในลักษณะพันธมิตรที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานและร่วมกันพัฒนาในทุกๆ กระบวนการขั้นตอนของ การปฏิบัติ

5. หลักการสร้างควมก้าวหน้า มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่าย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและแสวงหาแนวทางการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความก้าวหน้าในหลักการพัฒนาฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลใน ภาพรวม

6. หลักความเรียบง่าย มุ่งให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายใช้วิธีการพัฒนา ฝึกอบรม ที่เรียบง่ายทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อ นวัตกรรม การสร้างความเข้าใจ การประเมินผล รวมทั้งสถานที่ เวลา ที่สะดวกสำหรับผู้ให้และผู้รับการพัฒนา พร้อมทั้งสามารถนำสาระความรู้ ไปสู่การประยุกต์ใช้โดยไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

7. หลักการพัฒนา มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย แสวงหาแนวทางในการพัฒนาเนื้อหา กิจกรรม สื่อนวัตกรรม และการประเมินผลในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้ส่งผลเพิ่มขึ้นต่อการพัฒนาสมรรถนะของเด็ก เยาวชนและประชาชน

8. หลักความต่อเนื่อง มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายดำเนินการหรือส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลไกและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่าย

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเครือข่าย จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานเครือข่าย เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. ระยะก่อนการดำเนินงานพัฒนา

1.1 จัดตั้งคณะกรรมการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ตัวแทนครู ทั้งของหน่วยงานเครือข่ายและสถานศึกษาใกล้เคียง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นตามที่เห็นสมควร มีหน้าที่กำหนดนโยบาย รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

1.2 ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการตามข้อ 1.1 เพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในรอบปี อาทิ

1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินงานพัฒนาในรอบปี อาจเป็นครู ผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษา ควรมุ่งเน้นการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นสำคัญ และควรจัดเป็นกลุ่มรวมหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลาย

2) กำหนดหัวข้อ หรือเรื่องที่จะดำเนินการพัฒนาให้ชัดเจน

3) กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาให้มีความหลากหลายและมีความต่อเนื่องจนเกิดทักษะและประสบการณ์ที่จะปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้ เช่น แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย แบบการฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ แบบแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลเครือข่าย หรือแบบการศึกษาด้วยระบบการสื่อสารทางไกล เป็นต้น

4) จัดทำบันทึกหลักฐานการทำงาน ที่แสดงให้เห็นถึงร่องรอยการทำงานเป็นระยะ ๆ

1.3 จัดทำโครงการและประสานกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทราบและขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

2. ระยะดำเนินงาน

2.1 จัดประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมจัดกลุ่มตามวิธีการพัฒนาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจ และประสงค์จะเข้ารับการพัฒนาในวิธีดังกล่าว อาทิ วิธีการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แบบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ แบบการแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลเครือข่าย หรือการพัฒนาผ่านระบบการสื่อสารทางไกล เป็นต้น

2.2 ให้แต่ละกลุ่มจัดทำแผนการพัฒนาของกลุ่มและของตนเอง โดยระบุขั้นตอนกิจกรรม วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา ฯลฯ แล้วส่งแผนดังกล่าวให้เครือข่ายตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้จำนวน 2 ชุด

2.3 หน่วยงานเครือข่ายตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาทั้งของกลุ่มและรายบุคคล แล้วให้ความเห็นชอบแผนดังกล่าวพร้อมเก็บไว้ 1 ชุด และคืนให้กลุ่ม 1 ชุด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

2.4 ก่อนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลจะเริ่มปฏิบัติตามแผนพัฒนาที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว จะต้องศึกษาสภาพของปัญหาที่ปรากฏก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาตามแบบ อาทิ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะคิดต่อการเรียน วิธีการเรียนการสอนแบบเดิม หรือปัญหาอื่น ๆ ที่พบ ฯลฯ โดยรวบรวมและจัดบันทึกไว้

2.5 ในระหว่างที่ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินงานตามแผนพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล หน่วยงานเครือข่ายจะต้องกำกับและติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งแนะนำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจดบันทึกรายงานความก้าวหน้า ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการหากจะต้องดำเนินการในโอกาสต่อไป

3. ระยะสิ้นสุดการดำเนินงาน

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนา ตลอดจนระยะเวลาตามแผนงานที่ได้กำหนด อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนก่อนการเริ่มกระบวนการ

พัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักเรียนต่อกลุ่มสาระวิชานั้น ๆ ปัญหาอุปสรรคที่พบและข้อเสนอแนะ โดยการจัดทำเป็นบันทึกหรือเอกสารทางวิชาการ ซึ่งแสดงถึงร่องรอยการดำเนินงานไว้อย่างเป็นรูปธรรม และอาจใช้เป็นผลงานทางวิชาการในการขอปรับระดับตำแหน่งหรือขอต่อใบประกอบวิชาชีพต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานและสรุปผลการประเมินตลอดแผนการพัฒนารายบุคคลให้หน่วยงานเครือข่ายทราบ

3.3 หน่วยงานเครือข่ายจัดประชุมสัมมนาและสรุปผลภาพรวมของการพัฒนาของแต่ละกลุ่มตามวิธีการพัฒนา และส่งรายงานผลสรุปให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ทราบ

3.4 หน่วยงานเครือข่ายออกหนังสือรับรอง หรือวุฒิบัตรให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อใช้เป็นหลักฐาน

3.5 หน่วยงานเครือข่ายจัดทำระบบฐานข้อมูลของตนเองให้ทันสมัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานหรือบุคคลที่สนใจทราบ

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลต่อนักเรียน

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีความสุขในการเรียนอยากที่จะเรียนรู้มากขึ้น
2. นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา จนเป็นนิสัย

ผลต่อตัวครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความภูมิใจในหน้าที่ของความเป็นครูที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. ร่องรอยการดำเนินงานตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มการดำเนินงานจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ พัฒนาที่ได้จดบันทึกไว้ทั้งหมด เมื่อนำมารวบรวมและจัดระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการใหม่ที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการที่จะเสนอขอปรับระดับตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กคศ.) และใช้เสนอต่อองค์กรสภาวิชาชีพ (คุรุสภา) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามกระบวนการ จะได้รับหนังสือรับรอง หรือวุฒิบัตรเป็นหลักฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานเครือข่าย

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาตามกระบวนการที่กำหนดจะได้ เพื่อน ร่วมเครือข่ายในวิชาชีพเดียวกันในการที่จะปรึกษาหารือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อไปในอนาคตแม้จะจบหลักสูตรหรือกระบวนการพัฒนาไปแล้วก็ตาม (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ยังไม่มีมากนัก ผู้วิจัยได้พยายามค้นคว้าและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544: 92) ศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้เสนอแนะว่า รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูไม่ควรจำกัดอยู่ที่การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยใช้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

อินทิรา ศิลปาจารย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันสูง ด้านสาระการเรียนรู้อันสูง และระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้อันสูง ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้อันสูงในชุมชน ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้อันสูง ส่วนครูมีความต้องการในระดับมากที่สุด 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้อันสูง ด้านสาระการเรียนรู้อันสูง ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันสูง ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้อันสูง ด้านการจัดทำหลักสูตร และด้านการเรียนรู้อันสูงในชุมชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545: 49-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลของการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม บริบทของโรงเรียน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา อาจใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching) และ การศึกษาต่อ

เจษฏา โภชนะสมบัติ และคณะ. (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ” ผลวิจัยพบว่า นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามีครบทุกด้าน ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนงานและโครงการ ที่กระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ทวีชัย บุญเต็ม (2547) ได้กล่าวว่ามีมาตรฐานการศึกษาของชาติ : แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สภาการศึกษาทำหน้าที่ในการพิจารณาเสนอ “มาตรฐานการศึกษา” ซึ่ง

บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกแห่งต้องเข้าใจให้ตรงกันว่า หมายถึง “ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา” ดังนั้น เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานการศึกษาทุกระดับและคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 ได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเสนอ

มาตรฐานการศึกษาของชาติฉบับนี้ ได้ประกาศอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้บรรลุตามอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดมาตรฐาน 3 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทุกแห่ง มีหน้าที่ที่จะต้องจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

ปิยะพร ศรีพลวงษ์ (2547: 108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา : ครูบุคลากรประสานใจสู่ดวงใจ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาและนำผลการอบรมไปพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่ตนถนัดและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระวิชาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งผลไปยังผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 2) ในด้านปริมาณครูเข้ารับการอบรมตามโครงการ 11 คน สามารถสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายถึง 11 เรื่อง ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์มีคุณค่าและสามารถส่งผลไปยังผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยม โดยได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมินให้เป็นครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ชั้นเยี่ยม 10 คน และดี 1 คน ในภาพรวมครูทั้ง 11 คนมีผลงานดีมาก 3) ในด้านคุณภาพ ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นรวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน ชุมชนให้ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลในท้องถิ่นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ผู้เรียน ครู และชุมชนได้เรียนรู้กระบวนการคิด มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรม ท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้

รำเพย ภาณุสิทธิกร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเอง จากการสังเกต

พฤติกรรมผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรมจากการนิเทศโดยเพื่อนครูและโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศพบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดกระบวนการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีข้อสังเกตว่าผู้เรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝนการประเมินผล และการค้นคว้าสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล (2547) ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์เชิงนโยบาย : การก่อรูปและกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ”การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงนโยบายสาธารณะด้านการศึกษาที่ครอบคลุมกระบวนการก่อรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในรัฐสภาของไทย จากการศึกษาพบว่า การก่อรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีที่มาจากปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้สะสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการออกพระราชบัญญัติฯ โดยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 เป็นจุดผลักดันที่ทำให้ต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเกิดขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในกระบวนการจัดทำร่างพระราชบัญญัติฯ พบว่า มีการนำข้อมูลสารสนเทศและงานวิจัยเชิงนโยบาย 42 เรื่อง ประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ถูกกระทบจากพระราชบัญญัติได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น และผลจากการมีส่วนร่วมถูกนำมาปรับปรุงพระราชบัญญัติอย่างเป็นรูปธรรม บางครั้งได้ใช้กระบวนการเจรจาต่อรองและประสานประโยชน์ เมื่อมีความขัดแย้งทางความคิดเห็น นอกจากนี้ยังพบประเด็นที่น่าสนใจอีก 2 ประเด็นที่ทำให้การก่อรูปครั้งนี้ประสบความสำเร็จ คือ

- 1) ผู้นำทางการเมืองและผู้นำทางการศึกษามีความจริงใจในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และ
- 2) ผู้ปฏิบัติงานได้อุทิศตัวทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ ส่วนกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาในรัฐสภาไทยนั้น ปรากฏว่าได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติการศึกษาที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นร่างของรัฐบาลและใช้เป็นร่างหลักในการพิจารณาในรัฐสภา ร่วมกับอีก 4 ร่างจาก 4 พรรคการเมือง นอกจากการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ ตามกระบวนการของรัฐสภาแล้ว ยังพบประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถสรุปเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ 4 ประเด็น คือ 1) การที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นคณะกรรมการวิสามัญ ทำให้การทำงานง่ายขึ้น 2) การอภิปรายในสภาฯ อยู่บนหลักเหตุผล เนื่องจากมีงานวิจัยเชิงนโยบายมารองรับ ทำให้การชี้แจงมีน้ำหนักและชัดเจนมากขึ้น 3) แรงผลักดันทางการเมืองที่ฝ่ายรัฐบาลให้การสนับสนุน ทำให้ ร่าง พ.ร.บ. สามารถผ่านกระบวนการของรัฐสภาได้เร็วขึ้น

และ 4) การยอมรับทางสังคมกระแสสังคมที่ต้องการปฏิรูปการศึกษาเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญ ส่งผลให้นักการเมืองต้องหันมาสนใจการศึกษามากขึ้น

พัชรี ชันอาสาชะวะ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมาก ทักษะคติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่สอนในระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และพบว่าครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา มีคะแนนด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนต่ำกว่าครูที่สอนระดับอนุบาลและประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่อยู่ในเขตเมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และทัศนคติต่ำกว่าครูที่อยู่ในเขตห่างไกลชุมชนเมือง และพบว่าครูที่อยู่ในเขตเมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนสูงกว่าครูที่อยู่ในเขตห่างไกลชุมชนเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้ และทัศนคติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้พัฒนานโยบาย การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กด้อยโอกาสได้รับบริการการศึกษาและวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รอดพ้นจากสภาพด้อยโอกาส สามารถพึ่งตนเองได้ และมีโลกทัศน์และการดำรงชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ โดยวิธีดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ /กำหนดประเด็นจากผลการวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี 2) ประชุมระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการเกี่ยวกับนิยามศัพท์และประเภทเด็กด้อยโอกาสเพื่อให้เกิดความชัดเจน รวมถึงกำหนดคำสำคัญ (keywords) ของเด็กด้อยโอกาสแต่ละกลุ่ม เพื่อจัดทำร่างนโยบายกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม 3) มอบหมายผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นกรรมการ 6 หน่วยงานทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักจัดประชุมเครือข่ายภายนอก เพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทั้ง 6 กลุ่ม 4) สังเคราะห์ (ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทั้ง 6 กลุ่มย่อยโดยมีคณะกรรมการ ฯ พิจารณา 5) จัดสัมมนาวิพากษ์เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ 6) นำเสนอต่อ

คณะกรรมการสภาการศึกษาและจัดประชุมเครือข่ายภายนอก นโยบายมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) การบริการการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ให้เด็กทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมและหลากหลายรูปแบบ
- 2) จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นการเรียนรู้เพื่อชีวิตที่เหมาะสมกับเด็กด้วยโอกาส โดยต้องบูรณาการทั้งด้านวิชาการ ด้านศีลธรรม จริยธรรมและทักษะด้านการดำรงชีวิตในสัดส่วนที่เหมาะสม และมีมาตรฐานคุณภาพเท่าเทียมกันการศึกษาในระบบปกติ
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาและปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
- 4) จัดระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้วยโอกาสอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
- 5) สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้วยโอกาสให้มีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา และสามารถให้ความช่วยเหลือเด็กด้วยโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์

ประสงค์ กัลยาณธรรม (2550) ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์กระบวนการกำหนดนโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการกำหนดนโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบพบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้าซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของสมาชิกในสังคมรวมทั้งการสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เช่น งบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ 2) กระบวนการซึ่งมี 4 ขั้นตอน 3) ผลผลิต คือ นโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 4) สิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อนโยบายการศึกษา และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งใช้ทั้งในกรณีที่ต้องปรับปรุงนโยบายในระหว่างที่ใช้ในนโยบายนั้น ๆ และในกรณีเพื่อกำหนดนโยบายฉบับต่อไป ขั้นตอนการกำหนดนโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พบว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระบุปัญหา 2) ขั้นการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร 3) ขั้นการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย 4) ขั้นการประกาศเป็นนโยบาย ซึ่งจะต้องดำเนินการเรียงตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย (0 – 5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 – 2559 วัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวคิดและแนวทางร่วมกันทั้งระดับชาติและทุกระดับในการส่งเสริมสนับสนุนเด็กปฐมวัยทุกคนให้มีพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพของตน ให้กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปฐมวัย ไปดำเนินการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์/ แผนปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาระดับปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล ข้อเสนอเทศการวิจัย การติดตาม และประเมินผล ให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูป

การศึกษา โดยกำหนดนโยบายให้พัฒนาเด็กปฐมวัยในช่วงอายุ 0 – 5 ปี ทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ โดยมีครอบครัวเป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็ก รวมทั้งทุกภาคส่วนของสังคม ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและพัฒนาเด็กตามวัย

ปิยากร หวังมหาพร (2551) ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์งานวิจัยนโยบายสาธารณะระดับบัณฑิตศึกษาของไทย” ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยด้านนโยบายสาธารณะที่นิสิต/นักศึกษาจัดทำส่วนใหญ่เป็นการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองและสารนิพนธ์ จำนวนงานวิจัยมีมากในช่วงพ.ศ. 2546-2550 ส่วนใหญ่พบในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และงานวิจัยด้านนโยบายสาธารณะปรากฏในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุด งานวิจัยด้านนโยบายสาธารณะส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือหน่วยงานราชการ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษานโยบายด้านสังคม รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย แต่ไม่มีการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การตีความ สถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นสถิติเชิงพรรณนาเป็นส่วนใหญ่ ระยะเวลาในการทำวิจัยไม่เกิน 1 ปี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางในการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยรวบรวมจากเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ช่วงหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 – 2549) และใช้การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 – 2549 ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 15 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนสมรรถนะแต่ละด้านมี

รายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และต้องกำหนดมาตรการด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบการผลิตครู การพัฒนาระบบการใช้ การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอด การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ และพัฒนาระบบ การประเมินสมรรถนะครู ทั้งนี้ ต้องนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำนโยบาย ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภูมิปัญญาไทยเป็นรากฐานและพลังขับเคลื่อน สำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนและพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อม โดยได้สำรวจ ศึกษาค้นคว้างานวิจัยและข้อคิดเห็นต่างๆ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และได้กำหนดไว้เป็นนโยบาย ดังนี้ 1) นำภูมิปัญญาเข้าสู่การศึกษาของชาติ โดยเลือกสรรสาระ และกระบวนการเรียนรู้เข้าสู่ระบบการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ยกย่องและเชิดชูเกียรติ “ครูภูมิปัญญา” และสนับสนุน ให้มีบทบาทเสริมในการถ่ายทอดภูมิปัญญาในการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกระบบ รวมทั้งให้ แบบอย่างและชี้นำวิถีคิด วิถีการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตที่ได้ผ่านการทดสอบมาแล้ว 3) สนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่หลากหลายให้สอดคล้อง กับความต้องการชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 4) ประมวลคลังข้อมูลเกี่ยวกับสารัตถะองค์กร และเครือข่ายภูมิปัญญา ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า ข - ค) สรุปผลการระบุประเด็นปัญหา ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานมาก ขาดความรู้ความ เข้าใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศ ติดตามการพัฒนาครู ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ เรียนรู้ ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ ดังนี้ ด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้นแต่มีปัญหาอันเนื่องมาจาก สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านครูและ

บุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดครูผู้สอนในทุกช่วงชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นครูด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดกลไกที่จูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ยังทำได้น้อย

3. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรในการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาว สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน

4. ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

ผลการศึกษาวិเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแสดงให้เห็นถึงสาระเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการนโยบาย การวิเคราะห์นโยบาย และกระบวนการกำหนดนโยบาย ของการศึกษา อาจสรุปกำหนดเป็นแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายว่า นโยบายการศึกษาถือว่าเป็นนโยบายสาธารณะประเภทหนึ่ง ดังนั้น การวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาระบบ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ จึงอยู่ภายใต้กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังนี้

1. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเชิงคุณลักษณะ โดยวิเคราะห์เอกสารจากแหล่งที่มาแบบทฤษฎี

2. การวิเคราะห์นโยบายทั้งระบบ คือการวิเคราะห์ตัวนโยบาย การวิเคราะห์การนำนโยบายไปใช้ และผลการนำนโยบายไปใช้ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องของเนื้อหา

3. โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแบบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามหลักการ และทฤษฎีการจัดทำนโยบาย การนำนโยบายไปใช้ ผล ปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยใช้การให้เหตุผลแบบอุปนัย (Induction) การใช้ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาที่สอดคล้องกัน

4. ทฤษฎีที่ใช้ในการนำนโยบายไปใช้คือ รูปแบบการนำนโยบายไปใช้แบบอิงเหตุผล ทฤษฎีแบบเชิงเหตุผล