



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2

นายอาคม ยิ้มเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF PRINCIPAL'S AND EDUCATION REFORM IN DECADE 2nd
OF SCHOOL UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Mr. Arkhom Yimcharoen

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Rajabhat Rajanagarindra University

2013

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชื่อเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผู้วิจัย

นายอาคม ยิ้มเจริญ

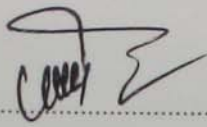
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

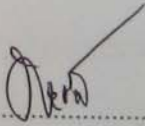
ดร.นุสินธุ์ รุ่งเดช

คณะกรรมการสอบ



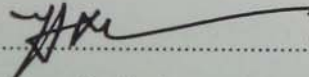
ประธานกรรมการ

(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)



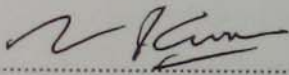
กรรมการ

(ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง)



กรรมการ

(ดร.นุสินธุ์ รุ่งเดช)



กรรมการ

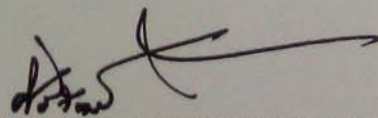
(ดร.กัญกร เอี่ยมพญา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ลินดา นาคไพบ)

คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 28 เดือน กค. พ.ศ 2556

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
ผู้วิจัย	นายอาคม ยิ้มเจริญ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2556
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.นุสินธุ์ รุ่งเดช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การปฏิรูปการศึกษา

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราชนครินทร์

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF PRINCIPALS AND EDUCATION REFORM IN THE SECOND DECADE OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATION SERVICE, AREA 2

Researcher: Mr. Arkhom Yimcharoen

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Year: 2013

Advisor: Dr.Pojanee Mangkang

Co-advisor: Dr.Nusin Rungdech

ABSTRACT

The aims of this research were to study the transformational leadership of principals, education reform in the second decade of schools and the relationship between transformational leadership of principals and education reform in the second decade of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2. The samples of this study consisted of 425 teachers and principals. The instrument for collecting data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1. The transformational leadership of principals under the office of Chachoengsao Primary Education service, Area 2, as a whole, was at high level, ranking by the mean scores from high to low: idealized influence, consideration, on individuality, creation of inspirational and intellectual stimulation.

2. The education reform in the second decade of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, as a whole, was at high level, ranking by the mean scores from high to low; development, of Thai people in the modern era, new management quality development, quality development of schools and learning resources development in the modern era, and quality development of teachers in the modern era.

3. The relationship between the transformational leadership of principals and education reform in the second decade of schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2. was positive relation at a high level, in which the statistical significance difference was at .05 level.

Keywords: transformational leadership, education reform

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.นุสินธุ์ รุ่งเดช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร และคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อประจักษ์ คุณแม่ประไพ ยิ้มเจริญ นางสาวศิริรัตน์ ไชยสมบัติ และ นางระวี รัตนไพบูลย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าทองดำที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต และความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต

นายอาคม ยิ้มเจริญ

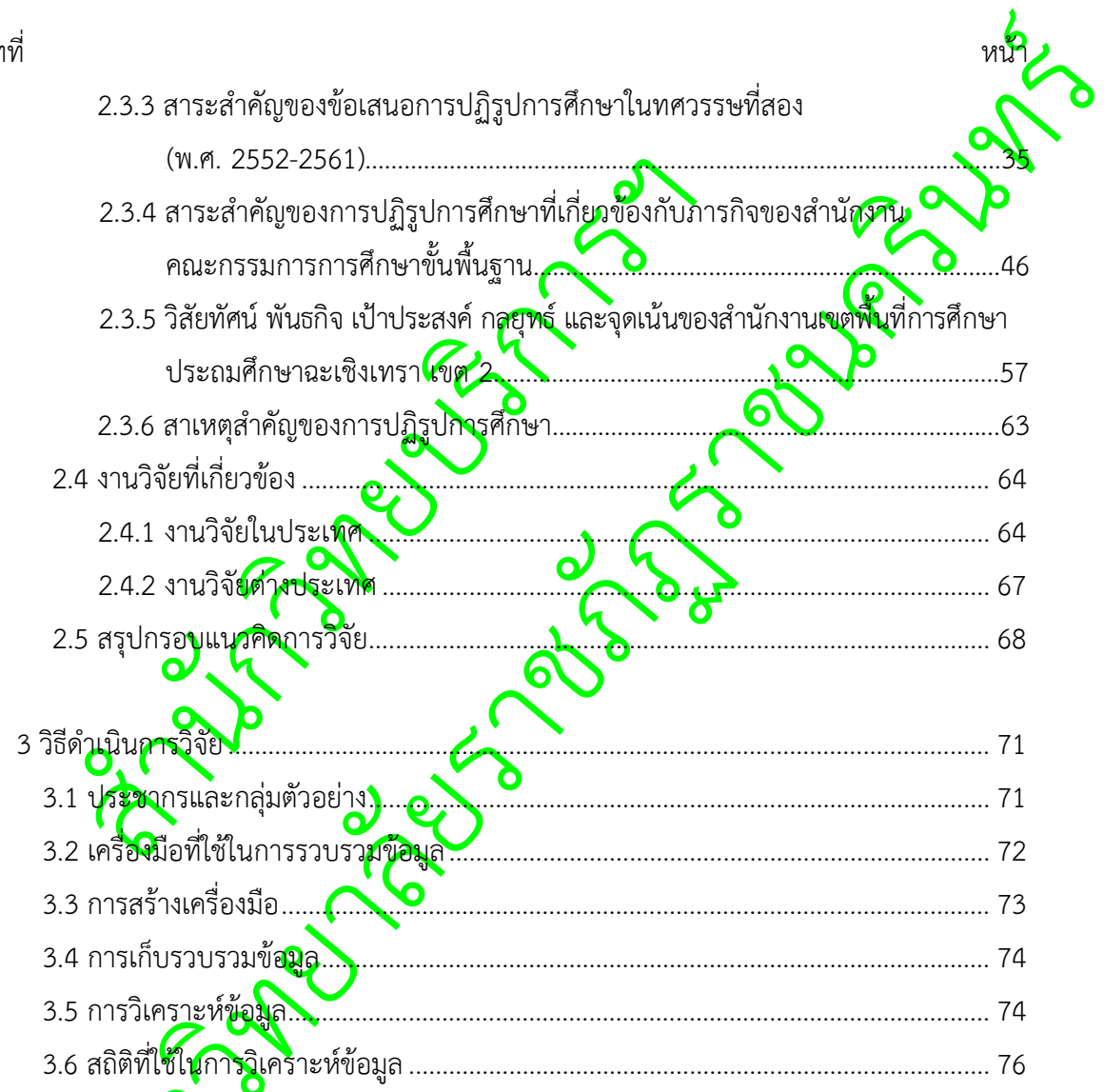
สารบัญ

บทที่	หน้า
หน้าอำนวยการ.....	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....	11
2.1.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....	11
2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....	13
2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....	14
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	18
2.2.1 ความหมายของผู้นำ.....	18
2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	19
2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	21
2.2.4 บทบาท หน้าที่และคุณลักษณะการเปลี่ยนแปลง.....	22

2.2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	25
2.3 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา	32
2.3.1 ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา.....	32
2.3.2 ผลการปฏิรูป: (6) 2550).....	33
2.3.3 สารสำคัญของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).....	35
2.3.4 สารสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	46
2.3.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.....	57
2.3.6 สาเหตุสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา.....	63
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	64
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	72
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	73
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90

บทที่

หน้า



5.1 สรุปผลการวิจัย	91
5.2 อภิปรายผล	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	100
รายการอ้างอิง	102
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ	109
ภาคผนวก ข ประชากรแล (7)	132
บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	144
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	156
ประวัติผู้วิจัย.....	167

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	72
2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่.....	78
3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม.....	79
4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์. 80	
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	81
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	82
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล.....	83
8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม.....	84
9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่.....	84
10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่.....	85
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่.....	86
12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่.....	87

- 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 89
- 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองฉะเชิงเทรา เขต 2154
- (9)

ตาราง

หน้า

- 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา
ในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 2.....155

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำชนครินทร์

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แบบจำลองกระบวนการเปลี่ยนแปลง.....	26

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราชนครินทร์

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนได้มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาตรา 81 ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, หน้า 16-24) เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยนิยามการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ และการสร้างสรรค์องค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยการเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 2) เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่เร่งรัดพัฒนาศักยภาพของประชากร ให้พร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่ประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสม และทั่วถึง ประเทศนั้นก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543, หน้า 168) การดำเนินงานจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานจะต้องใช้กระบวนการในการผลักดันให้กิจกรรมหรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยที่ผู้มาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและต่อความพึงพอใจในการทำงาน (วินิจ เกตุขำ, 2546, หน้า 317)

การดำเนินงานของสถานศึกษานั้นถือว่า การบริหาร เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ แต่จะบริหารอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายจึงต้องมีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น จึงทำให้ผู้นำต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งผู้นำในที่นี้คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก็คือผู้ที่ใช้บริหารเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถพลิกฟื้นองค์กรที่ประสบปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ประสบผลสำเร็จ (ธีระ รุณเจริญ, 2550, หน้า 10) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร เพราะการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 15)

ปรากฏการณ์สำคัญประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในทศวรรษโลกาภิวัตน์ คือ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ประเทศที่ต้องการก้าวทันทันโลก จะต้องปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ในลักษณะการปรับรูป (re-engineering) การปฏิวัติ (re-inventing) หรือการปฏิรูป (reform) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา หน่วยงานเอกชน ปัจจุบันบุคคล และสอมวลชนก็ประสานเสียงเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน, 2539, หน้า 12) กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีในปี 2539 โดยมีแนวทางดำเนินงานปฏิรูป 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาไทย พัฒนาคุณภาพของคนไทย และยกระดับการศึกษาของคนไทยให้สูงขึ้นให้สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและร่วมรับผิดชอบพัฒนาชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลก มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในปี 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 1)

นับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 10 ปี ของความพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง อย่างไรก็ตามจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่ การรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ

และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการ และการประสานเชื่อมโยงกัน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. เป็นองค์การมหาชน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกและ รับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา อีกทั้งการนำมหาวิทยาลัย ออกนอกระบบราชการเพื่อความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรม จริยธรรม ในด้านครู คณาจารย์ พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ในด้านการบริหารจัดการ พบว่า ยังไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วม ในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-2)

จากการดำเนินการของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบางเรื่องประสบความสำเร็จ และ บางเรื่องยังมีปัญหาอยู่จึงมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์และ มาตรการในการปฏิรูปการศึกษา รวม 9 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การผลิตและ พัฒนาครูคณาจารย์ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม การเพิ่มโอกาส ทางการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคน การเงินเพื่อการศึกษาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กฎหมาย การศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโดยกำหนด เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคทุกส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 5-12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาโดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล

สามารถปฏิบัติการกิจการในการบริหารจัดการงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางคล้า อำเภอพนมสารคาม อำเภотаตะเกียบ อำเภอราชสาสน์ อำเภอแปลงยาว และอำเภอคลองเขื่อน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 168 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 15) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2554 โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีชีวิตความเป็นไทย อยู่บนพื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ และเข้าสู่งการแข่งขันระดับสากล 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ 4) พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป้าประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับกฎดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ที่คอยขับเคลื่อนนโยบายทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่ผ่านมามีปัญหาบางประการอาทิ 1) อุปสรรค การศึกษา สื่อและเทคโนโลยี ยังไม่สามารถจัดสรรงบประมาณหรือให้การสนับสนุนแก่โรงเรียน ในสังกัดได้เท่าที่ควร โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนและเกิดความเหลื่อมล้ำกันมาก 2) การใช้อาคาร สถานที่ โรงเรียนส่วนใหญ่มีอาคารเรียนเก่าชำรุดทรุดโทรมเนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน โรงเรียน บางแห่งขาดแคลนห้องเรียนโดยเฉพาะที่ใช้เป็นห้องพิเศษในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนต่างๆ และในบางแห่งยังมีอาคารเรียนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน 3) การนิเทศ กำกับ ติดตามผลด้านการศึกษา มีการขาดแคลนด้านจำนวนศึกษานิเทศก์และไม่สามารถออกนิเทศ ตามสถานศึกษาได้อย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 13-15) ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำองค์กรทำหน้าที่บริหารองค์กรนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ การนำทิศทางที่ถูกต้อง สร้างสรรค์และก่อประโยชน์สูงสุด ในการสร้างอนาคตของประเทศ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2542, หน้า 78) หากผู้บริหารโรงเรียน มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นจิตใจอยู่กับโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ รู้จักโรงเรียนและชุมชนของตน เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของชุมชน มั่นใจได้เลยว่าจะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารกว่าร้อยละ 60 (นิวัตต์ น้อยมณี, 2553, หน้า 17) ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 41) การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการที่จะพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพ ความเป็นมา ความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาจากทฤษฎีของ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ประกอบด้วย ด้านจรรยาวัตรอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ศึกษาจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า 11-32) กลยุทธ์ปี 2554 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6-17) และกลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2554, หน้า 14-19) ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่

พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครู จำนวน 1,400 คน รวมประชากร จำนวน 1,575 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 123 คน ครู จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- (2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- (3) การกระตุ้นทางปัญญา
- (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่
- (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่
- (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่
- (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการแนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศึกษาจากทฤษฎีของ แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.6.2 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ศึกษาจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า 11-32) และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (2554, หน้า 14-19) ประกอบด้วย 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะสถานศึกษาระดับประถมศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ใน 3 ระดับ คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยดังนี้

1.8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างเสริมแรงจูงใจและคุณธรรมของบุคลากร จนส่งผลให้บุคลากรรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่มีมองเห็นประโยชน์ร่วมกัน พัฒนาความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดได้ มีความสม่ำเสมอในการควบคุมอารมณ์ มีศีลธรรม จริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื้อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของบุคลากร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างหรือสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา พัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมายระยะยาว จัดการกับอุปสรรคของบุคลากร เสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การทำให้เกิดความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้กำลังใจบุคลากร เพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากรแม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษา พัฒนาบุคลากรโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพ

ของบุคลากรให้สูงขึ้น สนับสนุน โดยให้ออกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลบุคลากรว่าต้องการคำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลืองานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยที่บุคลากรไม่รู้ตัว เขากำลังโดนตรวจสอบ

1.8.2 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้นโดยลงมือกระทำอย่างเป็นระบบและมีการลำดับเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยอาศัยความร่วมมือของทุกๆ ฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและได้มาตรฐาน กำหนดระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2552-2561 และมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีการสอบวัดผลระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกย่องระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก เพิ่มขึ้นผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่าน การเขียนภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ลดลง เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และผ่านการรับรองการประเมินคุณภาพภายนอก

2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครูเข้ารับการศึกษาวិชาชีพครูเพิ่ม ส่งเสริมให้สถานศึกษานำทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน / ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนการสอนให้กับสถานศึกษา ดำเนินการสอบคัดเลือกและบรรจุครูให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานการระดมทรัพยากร

ด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ หมายถึง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่การศึกษา การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษา ตลอดจนทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การดำเนินงานให้มีคุณภาพ ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จัดส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้พิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุน การศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบ นักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประสานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณ

1.8.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554

1.8.4 ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554

1.8.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาโดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอบางคล้า อำเภอนวมสารคาม อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอราชสาส์น อำเภอ แพลงยาว และอำเภอคลองเขื่อน

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยไว้ดังนี้

ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้หน่วยงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาให้เหมาะสม กับสภาพบริบทของหน่วยงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.2 บทบาทหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา

เขต 2

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 บทบาท หน้าที่ และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.5 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา

2.3.2 ผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่หนึ่ง (พ.ศ. 2540-2550)

2.3.3 สาระสำคัญของแนวทางการการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

2.3.4 สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.3.6 สาเหตุสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.5.2 การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

2.1 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.1.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตั้งอยู่ตำบลเกาะขนุน อังเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศึกษาดิจการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 31 กำหนดให้กระทรวงศึกษาดิจการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับ ดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาและราชการอื่นตามกฎหมายกำหนด มาตรา 37 กำหนดให้มีการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 ระบุให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติระบุไว้ชัดเจนว่า ต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ มีหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา เมื่อมีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นทางการ มีภารกิจในการดำเนินการตามปฏิทิน กิจกรรมหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเตรียมความพร้อมในการบริหารและจัดการการศึกษาแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจที่กระทรวงศึกษาดิจการมอบหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษา ตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต จัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ ให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 ระบุไว้ว่า การบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่ โดยคำนึงถึง ระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสม ด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบ ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดความไม่คล่องตัว และเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันเป็นการพัฒนาการศึกษา แก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จึงเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอสนามชัยเขต อำเภอราชสาส์น อำเภอแปลงยาว อำเภอท่าตะเกียบและอำเภอคลองเขื่อน ตั้งอยู่ที่ อำเภอ พนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1-4)

2.1.2 บทบาทหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตร 37 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษา

ภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1)

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษา ในความรับผิดชอบ

จำนวนทั้งหมด 168 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน จำนวน 158 แห่ง และเป็นสถานศึกษาเอกชน จำนวน 10 แห่ง มีนักเรียนระดับก่อนประถม
 จำนวน 7,835 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 21,960 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5,966 คน
 รวมจำนวนทั้งหมด 35,761 คน และมีข้าราชการครูทั้งหมด 1,556 คน (ไม่รวมเอกชน) โดยแยกเป็น
 ผู้อำนวยการโรงเรียน 153 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 22 คน รวมทั้ง 175 คน ข้าราชการครู
 ทั้งหมด 1,400 คน การดำเนินงานของพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษาออกเป็น 17 เขต โดยอาศัย
 หลักการแบ่งเขตคุณภาพตามสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนสถานศึกษา และค่านึงถึงขนาด และ
 สังกัดเดิมของสถานศึกษาให้มีหลากหลายลักษณะในแต่ละเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษา
 อันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตคุณภาพประสานงานกัน 3 เรื่อง คือ ประสาน
 ราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสานกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 อันจะทำให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีคุณภาพ และ
 มาตรฐานใกล้เคียง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีเขตรับผิดชอบใน 7 อำเภอ
 ได้แก่ พนมสารคาม สนาบชัยเขต ทาตะเย็บ แบลงยาว บางคล้า ราชสำนัง คลองเขื่อน ดำเนินการ
 จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกระดับให้ทั่วถึงและมีคุณภาพมาตรฐานสร้างสังคม เป็นแกนหลัก
 ในการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่ประชาชนบนพื้นฐาน วัฒนธรรมไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจ
 พอเพียง และการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
 การมีส่วนร่วม เสนอภาค ไปรงใส เป็นธรรม โดยมีคุณธรรมนำความรู้ อาศัยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
 ในการร่วมกันสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาโดยได้มีนโยบาย
 ในด้านการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ประช ักกรวัยเรียน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 จึงได้เร่งรัดพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ดังนี้ (สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 34-39)

1) ความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา

(1) การรับนักเรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อ

ก. อัตราการเกณฑ์เด็กมีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนต่อ

ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 100

ข. อัตราการเข้าเรียนและการส่งต่อนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 100

ค. อัตราการเรียนต่อจำนวนของนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรืออาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.53 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2, 2554, หน้า 36)

(2) การติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

(3) มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหานักเรียน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ด้านผลการเรียนมีผลการเรียนที่ตกต่ำ ขาดเรียนในวิชาต่างๆ พ่อ แม่ผู้ปกครอง มีรายได้ได้น้อย พ่อแม่แยกทางกัน ไม่มีผู้ดูแล การใช้สิ่งเสพติด การติดเกม และหาวิธีการป้องกันและแก้ปัญหาของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

ได้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญในเรื่องการอ่านออกเขียนได้ การพัฒนาคุณภาพทางด้านทักษะการคิดคำนวณ กระบวนการคิดสู่หลักสูตรสถานศึกษา เน้นการนำความรู้ ประสบการณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการประเมินยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝั่่งงานการประเมินภายนอกการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก สมศ. ซึ่งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

(1) นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

(2) การทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

3) การบริหารและการจัดการศึกษา

(1) มีการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 มี 3 คณะ คือ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อบริหารจัดการศึกษา มีดังนี้

ก. การแบ่งเขตพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งเขตคุณภาพการศึกษา 17 เขต โดยอาศัยหลักการแบ่งเขตคุณภาพตามสมรรถนะ ระยะเวลา จำนวนโรงเรียน และคำนึงถึงขนาดและสังกัดเดิมของโรงเรียนให้มีหลากหลายละกันในแต่ละเขตคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนในเขตคุณภาพประสานงานกัน ใน 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสานกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะทำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีคุณภาพ

และมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบเขตคุณภาพละ 2 คน

ข. การจัดตั้งชมรมทางวิชาการ จำนวน 12 ชมรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความถนัด ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งและมั่นใจ และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ค. โรงเรียนปฐมวัยต้นแบบต้นแบบ จำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียน วัดท่าเกวียน (สัณฐิต), โรงเรียนวัดปากน้ำ, โรงเรียนวัดหัวสำโรง, โรงเรียนเกาะแก้วเวฬุวัน, โรงเรียน บ้านหนองยาง, โรงเรียนบ้านหนองคอกและโรงเรียนก้อนแก้วราษฎร์บำรุง

ง. โรงเรียนในฝัน

รุ่นที่ 1 จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดเสม็ดเหนือ และโรงเรียน โสภณประชาเทวารุทธารักษ์

รุ่นที่ 2 จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน, โรงเรียน พุ่งสะเดาประชาสรรค์, โรงเรียนวัดเกาะแก้วเวฬุวัน, โรงเรียนวัดชำป่างาม และโรงเรียนบ้านห้วยตะปก

รุ่นที่ 3 จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านอ่างเตย, โรงเรียนวัดหัวสำโรง, โรงเรียนบ้านคลองอุดม และโรงเรียนสวนป่าอุบลรัตน์

จ. โรงเรียนดีประจำตำบล

รุ่นที่ 1 ปี 2553 จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัณฐิต)

รุ่นที่ 2 ปี 2554 จำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองปรือกันยาง, โรงเรียนวัดสามถ่ม, โรงเรียนวัดสาวชะโงก, โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น, โรงเรียนบ้านแหลมตะคร้อ, โรงเรียนวัดจระเข้ตาย และโรงเรียนบ้านท่าซุง

รุ่นที่ 3 ปี 2555 จำนวน 6 โรงเรียน คือโรงเรียนก้อนแก้วราษฎร์บำรุง, โรงเรียนบ้านหนองขาหย่าง, โรงเรียนวัดหัวสวน, โรงเรียนไทรทองอุบลรัตน์, โรงเรียนวัดลำหาชัย และโรงเรียนบ้านหนองใหญ่

รุ่นที่ 4 ปี 2556 จำนวน 4 โรงเรียน คือโรงเรียนวัดบางโรง, โรงเรียน วัดศรีสุตาราม, โรงเรียนบ้านหนองสทิต และโรงเรียนวัดหัวกระสังข์

รุ่นที่ 5 ปี 2557 จำนวน 6 โรงเรียนคือ โรงเรียนท่าระหัดราษฎร์สุขุม, โรงเรียนวัดสามแยก, โรงเรียนวัดปากน้ำ, โรงเรียนวัดหนองเค็ด, โรงเรียนวัดนาเหล่าบก และโรงเรียน วัดหนองบัว

ฉ. ส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้คุณภาพ ปี 2554 จำนวน 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดบางคา, โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก, โรงเรียนวัดบึงกระจับ, โรงเรียน

วัดบางตลาด, โรงเรียนบ้านหนองสทิต, โรงเรียนวัดบ้านช่อง, โรงเรียนบ้านอ่างทอง, โรงเรียนวัดจระเข้ตาย, โรงเรียนวัดคูมอญ และโรงเรียนท่าระหัดราชภานุรักษ์

ข. โรงเรียนขนาดเล็กสอนคณะชั้น ปี 2554 จำนวน 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านอ่างเสือดำ, โรงเรียนวัดวังกะจะ, โรงเรียนบ้านท่าม่วง, โรงเรียนวัดเกาะแก้วสุวรรณาราม, โรงเรียนบ้านเขาสะท้อน, โรงเรียนวัดบางกระดาน, โรงเรียนวัดลาดบัวขาว, โรงเรียนบ้านโป่งตาสา, โรงเรียนบ้านอ่างทอง, โรงเรียนบางพะเนียง, โรงเรียนวัดท่าลาดเหนือ, โรงเรียนบ้านหนองโสน และโรงเรียนบ้านนาโพธิ์

ซ. โรงเรียนต้นแบบคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ของสสวท. จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดใหม่บางคล้า, โรงเรียนวัดเสม็ดเหนือ, โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัย์อุทิศ), โรงเรียนโสภณประชาเทวารุทธารักษ์,

ฅ. โรงเรียนแม่ข่ายคุณธรรม จำนวน 20 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดสามแยก, โรงเรียนวัดสะแกงาม, โรงเรียนโสภณประชาเทวารุทธารักษ์, โรงเรียนวัดเสม็ดเหนือ, โรงเรียนวัดบางกระเจ็ด, โรงเรียนวัดต้นตาล, โรงเรียนวัดดอนทอง, โรงเรียนวัดหนองแห่น, โรงเรียนวัดหัวกระสังข์, โรงเรียนวัดพงษาราม, โรงเรียนวัดดอนทานา, โรงเรียนบ้านห้วยหิน, โรงเรียนวัดหนองเค็ด, โรงเรียนบ้านหนองยาง, โรงเรียนตลาดบางปือ, โรงเรียนบ้านหนองคอก, โรงเรียนวัดแสนภูมราวาส, โรงเรียนวัดหัวสำโรง, โรงเรียนวัดก้อนแก้ว และโรงเรียนห้วยตะปอก

ญ. โรงเรียนจัดการเรียนร่วม ปี 2554 จำนวน 17 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านหนองยาง, โรงเรียนบ้านหนองปรือกันยาง, โรงเรียนบ้านเทพประทาน, โรงเรียนวัดชำป่างาม, โรงเรียนราษฎร์นุกูล, โรงเรียนวัดหินดาช, โรงเรียนวัดบางกระเจ็ด, โรงเรียนบ้านหนองหว่า, โรงเรียนวัดดอนทอง, โรงเรียนวัดโกรกแก้ววงพระจันทร์, โรงเรียนบ้านโป่งเจริญ, โรงเรียนบ้านคลองอุดม, โรงเรียนสวนป่าอุปลัมภ์, โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน, โรงเรียนบ้านร่มโพธิ์ทอง, โรงเรียนทุ่งส่อหงษา, โรงเรียนแสนภูมราวาส,

ฎ. ศูนย์วิทยบูรณาการ จำนวน 2 ศูนย์ คือ โรงเรียนบ้านหนองประโยชน์ และโรงเรียนบ้านหนองยาง

ฏ. โรงเรียนแกนนำประชาธิปไตยจำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดเสม็ดเหนือ

ฐ. ศูนย์ดนตรีเขตพื้นที่จำนวน 1 ศูนย์ คือ โรงเรียนวัดท่าเกวียน “สัย์อุทิศ”

ฑ. โรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2553 จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านทุ่งสูง, โรงเรียนวัดโกรกแก้ววงพระจันทร์และโรงเรียนวัดบางโรง

ฒ. ศูนย์ office station จำนวน 1 ศูนย์ คือ โรงเรียนบ้านยางแดง

ณ. โรงเรียนพระราชทาน ปีการศึกษา 2552 ระดับประถมศึกษา คือ โรงเรียนวัดบางตลาด (ยอดสวัสดิ์ประชาสรรค์)

ผลดำเนินงานด้านการประเมินผลการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ๒ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 34-39)

1) การบริหารและการจัดการศึกษามีการกำหนดขอบเขต บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจ มีการมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2) สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้อง ชัดเจน ปฏิบัติได้ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การจัดการมีความสำคัญของโครงการ กิจกรรม มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมาย ภารกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เป็นผลกระทบการดำเนินกิจกรรม มีการจัดทำต้นทุนผลผลิต ก่อนและหลังการดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของบริบทที่เปลี่ยนไป

3) สถานศึกษามีองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด บทบาท หน้าที่และสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดโดยองค์คณะบุคคลมีความรู้ ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ให้การสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

4) สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เกิดการเกิดการพัฒนาจากการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กล่าวโดยสรุป สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาค การส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีชีวิต ความเป็นไทย พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดี ในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีอาชีพ พัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการ โดยเน้นการกระจายอำนาจ ตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย แต่ยังคงต้องปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การให้เป็นระบบที่เข้มแข็ง จัดการศึกษาที่มี คุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง จึงเป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญในการพัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

ธีระ รุณเจริญ (2553, หน้า 161) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า บุคคลที่จะมาประสานช่วยกันทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำงานร่วมกันก็ตามให้พวกกันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่พึงาม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องมีความรู้ความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับนับถือหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่า ผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณงามความดี เรียกว่า “พระคุณ” ไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

วีรุธ มาชะศิริานนท์ (2548, หน้า 88-90) กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการ โดยความเต็มอกเต็มใจนั้นมาจากการที่ผู้อื่นเหล่านั้นก็มีความต้องการกระทำในสิ่งนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 86) กล่าวถึง ผู้นำ คือ ผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น และมุ่งให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ที่เข้าใจ เห็นใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นใจ เคารพรักใคร่และไว้วางใจผู้นำ

เศวานิต เศวานนท์ (2542, หน้า 2) กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือในกลุ่ม สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามได้มีการเรียกชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์กรที่อยู่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ 2 ลักษณะว่าผู้นำ คือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา อีกลักษณะหนึ่ง ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ประณม ถาวรเวช (ออนไลน์, 2550) กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่าเป็นผู้ที่อาสาแก้ปัญหาให้คนอื่นและผู้นำ คือ ผู้เสียสละ

ไซมอน สมิธเบอร์ก และทอมป์สัน (Simon, Smithburg & Thompson, 1971, p. 18) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้

เดนอสก้า (Dejnozka, 1983, p. 25) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่มและทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สรุปความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากทุกคนในกลุ่มหรือองค์การให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเสียสละและสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น มีแรงขับที่จะมุ่งทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีความเข้มแข็งเพียรพยายามและมีความมั่นใจในตนเองสูง สามารถชักนำทางผู้ร่วมงานเต็มใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2540, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

เนตรพัฒนา ยาวีรวง (2546, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมาจากการอำนาจหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้เกิดกิจกรรมของกลุ่ม

ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ดาฟท์ (Draft, 2003, p. 5) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes)

สตีจอกดิลล์ (Stogdill, 1974, p. 411) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความคิดริเริ่มและอำนาจไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987, p. 435) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

روبบินส์ (Robbins, 1989, p. 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิโกร (Nigro, 1970, p. 222) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ การมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณภาพหรือคุณค่าของผู้นำอยู่ที่ความสามารถตัดสินใจได้ว่า จะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปดังที่เฝ้าตั้งใจ ที่ใดไม่มีพลังซึ่งจะมีอิทธิพลเหนือความคิดและการกระทำของผู้อื่น ที่นั่นไม่มีภาวะผู้นำ

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคลากรให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

นิตย สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 54) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง

ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 338) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความหมายที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำต้องยกระดับความรู้สึก ความสำคัญของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร

ยุดา รักไทย (2546, หน้า 93) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ ขึ้นและอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ”

ดูบริน (Dubrin, 1955; อ้างถึงใน วินิจ เกตุขำ, 2546, หน้า 321) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) คือ การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้นและพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ราซิค และสแวนสัน (Razik & Swanson, 1955; อ้างถึงใน วินิจ เกตุขำ, 2546, หน้า 327) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่าผลงานและแนวทางการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีมและองค์การเป็นหลักและต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ให้สูงขึ้น และขยายวงกว้างขึ้นด้วย ดังนั้นผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นเสมือนผู้จุดประกายแรงผลักดันให้หลอมรวมสมาชิกให้มองเห็นประโยชน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนให้มีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำใช้ความสามารถเฉพาะตัวเข้ามาช่วยมากกว่าการใช้การบังคับบัญชาตามสายงาน และภาวะผู้นำแบบนี้ต้องช่วยให้ทุกฝ่ายทุ่มเท หัวใจ (heart) และจิตใจ (mind) ในการทำงานอย่างละเพ่ๆ กัน

เบิร์น (Burns, 1978; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 236) ได้ให้อธิบายความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นสภาพการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกัน

มัสชินกี (Mushinsky, 1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

ชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 1998, p. 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยสร้างเสริมแรงจูงใจและคุณธรรมของบุคลากรจนส่งผลให้บุคลากรรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน พัฒนาความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

2.2.4 บทบาท หน้าที่ และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทและหน้าที่ในการดัดแปลงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 176) อธิบายถึงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่ไม่มียึดติดกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- 3) มีความตระหนักและความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการเปลี่ยนแปลง
- 4) กล้าได้ กล้าเสีย และยอมเสี่ยงด้วยเหตุและผล
- 5) สามารถสร้างแรงบันดาลใจในปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในองค์กร
- 6) มีความอดทน อดกลั้น ต่อการต่อต้าน โดยใช้ความสุ่ม รอบคอบ
- 7) มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- 8) มีความสามารถในการกระตุ้น ให้รางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากรร่วมงาน และทุกคนประสบความสำเร็จ
- 9) ยอมรับความแตกต่าง และตัดสินใจด้วยเหตุและผล
- 10) ยอมให้บุคลากรร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการและมีโอกาสเป็นผู้นำในบางครั้ง

อรัญ โสทธิพันธ์ (2549, หน้า 28; อ้างถึงใน อีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 181) ได้สรุปกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ระยะ (4 Ds) ได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การวินิจฉัย (diagnosis)

- 1) สำรวจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- 2) วิเคราะห์เป้าประสงค์ (change goal)
- 3) วิเคราะห์ความพร้อมและช่องว่าง (change readiness and gap)

ระยะที่ 2 การวาดฝัน (dream)

- 1) สร้างสำนึกแห่งความเร่งด่วน (sense of urgency)
- 2) สร้างสำนึกการเปลี่ยนแปลง (guiding team)
- 3) กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง (blueprint for change)

ระยะที่ 3 การขับเคลื่อน (drive)

- 1) สื่อสารเพื่อจูงใจ (communicate for passion of share vision)
- 2) มอบอำนาจและปลดปล่อยพลัง (empowering)
- 3) สร้างความสำเร็จระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง (quick win programs)

ระยะที่ 4 การสร้างความยั่งยืน (deepen)

- 1) สร้างคลื่นต่อเนื่อง (don't let up)

พาร์เกย์ และฮอลล์ (Parkay & Hall, 1992; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2545, หน้า 159)

กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่า บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (initiator) จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณได้มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ จัดองค์การให้มีการเอื้อต่อการพัฒนา จัดฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและแรงจูงใจ ติดตามผล มีการสื่อสารกับภายนอก ทำให้มีความกระฉับกระเฉงในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสภาพที่เรียกว่า overcontrol หรือ mockparticipation ซึ่งผู้มีส่วนร่วมนั้นไม่จริงใจที่จะผูกพันไปจนถึงการนำไปสู่การปฏิบัติในท้ายที่สุดพยายามหลีกเลี่ยงสภาพที่เรียกว่า uncontrol หรือ planning in the vacuum ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะทำ เสร็จแล้วกลับโยนแผนทั้งหมดไปให้ครู

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของโครงการพัฒนาองค์กร หรือโครงการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการนำโครงการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิด และกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถสรุปหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กร ได้ดังนี้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546, หน้า 44-67)

1) เป็นส่วนเสริมเพื่อลดข้อบกพร่องขององค์การ ปกติการกำหนดระบบงานและแบ่งหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ จะไม่สมบูรณ์และครอบคลุมได้ทุกสถานการณ์ โดยจะมีเหตุการณ์ที่ไม่แน่ใจว่าใครจะเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือมีผู้ทำงานซ้ำซ้อนกัน เพราะไม่มีใครจะสามารถออกแบบองค์การได้สมบูรณ์แบบตั้งแต่ครั้งแรก นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ ย่อมทำให้เกิดงานใหม่ๆ ขึ้นมา หรือทำให้งานเดิมล้าสมัยลงไปตลอดจนอาจจะเกิดปัญหาหรือวิกฤตเฉพาะหน้าได้เสมอๆ ดังนั้นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจึงต้องช่วยศึกษาวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข และปรับปรุงองค์การให้มีสถานะที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2) ช่วยรักษาเสถียรภาพขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ยังสิ่งแวดล้อมกำลังเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การจะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อความอยู่รอดและเสถียรภาพขององค์การนั้นๆ เอง แต่สมาชิกส่วนใหญ่มักจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานประจำของตน จึงไม่มีเวลาในการศึกษาและติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดดังนั้นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำองค์การไปสู่สถานะใหม่ให้ได้ตามที่ต้องการและเตรียมความพร้อมและการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การ

3) ช่วยประสานงานภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ยังสิ่งแวดล้อมกำลังเปลี่ยนแปลง โดยตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำหน้าที่เป็นกัมมันชน และจัดการกับความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลในระดับต่างๆ ขององค์การผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและกิจกรรมทางสังคมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างราบรื่นตลอดจนแก้ไขปัญหขององค์การอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น

4) รักษาเสถียรภาพของสมาชิกในองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำการตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิก พร้อมทั้งรักษาเป้าหมายหลักในการเปลี่ยนแปลงขององค์การไว้ในขณะเดียวกัน แต่บางครั้งความต้องการของบุคลากรอาจจะขัดแย้งกันกับวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ดังนั้น ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจึงมีหน้าที่สำคัญคือ การธำรงรักษาสมาชิกไว้ไม่ให้ออกไปจากองค์การ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้องค์การสามารถอยู่รอด และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นคนกลางในการติดต่อสื่อสารและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ปกติผู้นำองค์การมีทางเลือกในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ 2 ทาง คือ ฝืนสังเกดสิ่งที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวและค่อยๆ ปรับตัวตามถ้าจำเป็น หรือเข้ามาดำเนินการในการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยตนเอง ซึ่งถ้าหากผู้บังคับการเลือกแรก ก็เหมือนกับเป็นการคิด แต่ไม่ได้ลงมือกระทำอย่างจริงจังซึ่งอาจจะเสียโอกาสในการทำองค์การให้เข้มแข็ง และก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล้าคิด และกล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ถูกต้องแก่องค์การ

ยุกต์ (Yukl, 1998, pp. 341-346; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 349) ได้สรุปแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 9 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

- 1) ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมายและความน่าสนใจ
- 2) อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์
- 3) ปฏิบัติการด้วยความมั่นใจและมองโลกในแง่ดีงาม
- 4) แสดงความเชื่อมั่นในผู้ตาม
- 5) สร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะเริ่มแรก
- 6) ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จ
- 7) ใช้กริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมสำคัญ
- 8) นำด้วยการเป็นแบบอย่าง
- 9) มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

สรุปบทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแปลงแนวความคิด และกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรจะมีลักษณะบางประการที่แตกต่างจากผู้บริหารทั่วไปดังนี้ (อบุญยามาลลุดดีน ซอลีฮีย์, ออนไลน์, 2554)

1) เป็นผู้วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้วิสัยทัศน์ คิดการณ์ไกล เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ตลอดจนปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา นโยบายรัฐบาล ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี แล้วนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์องค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานต่อไป

2) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าทำในสิ่งใหม่ เพื่อสิ่งที่ดีกว่า ไม่ยึดติดกับสภาพหรือรูปแบบเดิม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแสท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา เป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่กระทบต่อเป้าหมายหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4) เป็นนักเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) เป็นผู้ที่มอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบส่วนร่วมซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร เนื่องจากผู้ได้รับอำนาจมีอิสระในการตัดสินใจตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มอบหมายงานและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

2.2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหลายทฤษฎี แต่ที่สำคัญมีดังที่จะยกมาแสดงเห็น ซึ่งแต่ละทฤษฎีสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนได้ดังนี้

แบส (Bass, 1985; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 327) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burns (1978) ซึ่งอธิบายว่า “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น” โดย Bass ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

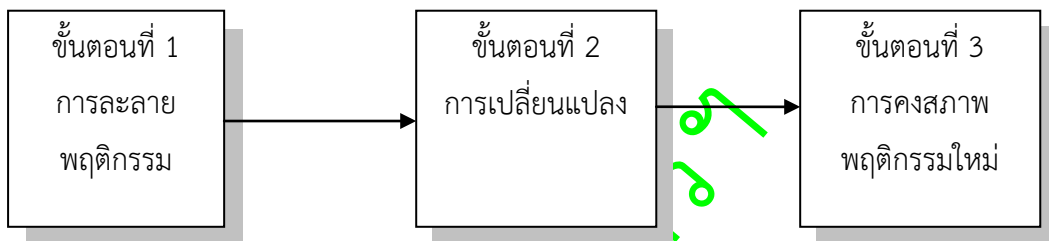
- 1) ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
- 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงจากการยึดผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม

- 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (higher order need) และได้รับพฤติกรรมของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ คือ อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio 1990; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 329) ได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่โดยการเพิ่มการจูงใจด้วยแรงดลใจ ซึ่งทำให้มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้ คือ อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการจูงใจด้วยแรงดลใจ

กระบวนการในการพัฒนาองค์การมีความซับซ้อนมาก และมีความสำคัญต่ออนาคตของธุรกิจ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การสมควรจะต้องเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเลือกใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะนำเสนอ

แบบจำลองการเปลี่ยนแปลงองค์การที่สำคัญ 3 รูปแบบ คือแบบจำลองการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอนของ Lewin (Lewin's three-step model) เลวิน (Lewin, 1951; อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2546, หน้า 116-133) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การ ชาวสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแบบจำลองการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ ซึ่งเขาแบ่งการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังในภาพ 2



ภาพ 2 แบบจำลองกระบวนการเปลี่ยนแปลง
ที่มา: (Lewin, 1951; อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2546, หน้า 116-133)

ขั้นตอนที่ 1: การละลายพฤติกรรม (unfreeze stage)

เป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งดำเนินงานเพื่อที่จะเตรียมสมาชิกในองค์การให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างให้เกิดความเข้าใจและเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การละลายพฤติกรรมเดิมเป็นเรื่องที่จำเป็นที่ต้องทำ โดยใช้การเพิ่มระดับการรับรู้ การแสดงปัญหาที่ซ่อนเร้น หรือดึงดูดความสนใจของสมาชิก เพื่อให้เขามีข้อมูล เข้าใจ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น และร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ขั้นตอนที่ 2: การเปลี่ยนแปลง (change stage)

เริ่มทำการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้กิจกรรมและวิธีการต่างๆ ในการเคลื่อนย้ายระบบเป้าหมายไปสู่รูปแบบใหม่ที่ต้องการ ซึ่งอาจจะดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตามลำดับก่อนหลังตลอดจนต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3: การคงสภาพพฤติกรรมใหม่ (refreeze stage)

ปกติทั้งบุคคลและองค์การต่างมีแนวโน้มจะกลับไปสู่พฤติกรรม หรือรูปแบบของพฤติกรรมเดิมได้อีก เนื่องจากความเฉื่อยหรือความเฉื่อย (inertia) ของระบบ ดังนั้นผู้ทำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องทำการเสริมแรง (reinforcement) และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้คงตัวอย่างต่อเนื่อง โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งถ้าเกิดปัญหาขึ้นก็จะได้แก้ไขและเปลี่ยนแปลงให้กลับเป็นเหมือนแผนที่กำหนด

แบบจำลองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน (planned change model) จะถูกนำมาใช้วางแผนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยแบบจำลองการเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน

จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบจำลองการเปลี่ยนแปลงของ Lewin แต่จะมีการแบ่งขั้นตอนย่อยลงไป ในรายละเอียด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะมีขั้นตอนเพิ่มขึ้น เป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การรวบรวมบุคลากร (scouting) คือ การที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกมาร่วมประชุมกัน เพื่อตกลงจะทำการเปลี่ยนแปลงองค์การ
- 2) การเริ่มต้น (entry) การที่ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงเริ่มดำเนินการในองค์การ
- 3) วินิจฉัยปัญหา (diagnosis) การระบุปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดจุดที่ต้องแก้ไขอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

- 4) วางแผน (planning) กำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมไปถึงแผนการรับมือกับ ปัญหาเฉพาะหน้า และแรงต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

- 5) ดำเนินการ (action) การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

- 6) การทำให้คงตัวและประเมินผล (stabilization and evaluation) การดำเนินการ ตามแผนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงว่าเกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพหรือไม่

- 7) การเลิกดำเนินการ (termination) การสร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลง จะเกิดขึ้นและคงอยู่อย่างมั่นคง

ลักษณะแบบจำลองการวิจัย มีลักษณะดังนี้

เป็นผลมาจากการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหามององค์การ โดยประยุกต์เทคนิคการวิจัยในเชิงปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงองค์การ และแก้ไขปัญหาค่าดำเนินงานของระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากการทำงานครั้งก่อนๆ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ระบุปัญหา ตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยกำหนด ค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะศึกษาและทำการแก้ไข และเปลี่ยนแปลงต่อไป

- 2) ขอคำแนะนำจากที่ปรึกษา เพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผน และการดำเนินการ เปลี่ยนแปลงว่าควรจะเป็นไปในทิศทางใด

- 3) รวบรวมข้อมูล และระบุจุดที่ต้องแก้ไข โดยการเข้าไปศึกษาข้อมูลด้านต่างๆ ภายใน องค์การ ระบบ และรูปแบบการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่อง และเตรียมทำการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงองค์การต่อไป

- 4) รายงานผู้บริหาร เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุส่วนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง และเสนอแนะแนวทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขอความเห็นชอบและการสนับสนุนในการดำเนินงาน

ทั้งโดยทางตรงและโดยอ้อม เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์การมักจะต้องมีค่าใช้จ่ายและแรงผลักดันทางการเมืองจากผู้บริหาร

5) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน โดยการวางแผนและขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจนเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมาย และขอบเขตของการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการที่จะนำมาใช้ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ และวิธีการจัดการกับแรงต้านที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

6) ดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยนำแผนการที่วางไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลที่ต้องการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนต้องคอยระวังและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะเกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องสื่อสารกับผู้บริหารเพื่อขอแรงสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีระหว่างกัน

7) รวบรวมข้อมูลย้อนกลับจากการดำเนินงาน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงใด ยังมีจุดบกพร่องที่ใด มีผลกระทบอย่างไรบ้างจากการดำเนินงาน และยังจะต้องทำการแก้ไขต่อไปหรือไม่ แล้วจึงนำผลการดำเนินงานไปรายงานต่อผู้บริหาร ถ้ายังมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงก็ควรวางแผนการดำเนินงาน และทำการเปลี่ยนแปลงต่อไป หลังจากนั้นก็จะมีการวัดผลย้อนกลับ และทำซ้ำกระบวนการเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนองค์การพัฒนาก้าวหน้าขึ้นต่อไป

แบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (nonleadership behavior) ซึ่งในที่นี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เท่านั้น และแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (four I’s) คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence หรือ charisma leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำ

จะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

สรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดได้ มีความสม่ำเสมอในการควบคุมอารมณ์ มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพடுத்தในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างหรือสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่น และแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา พัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว จัดการกับอุปสรรคของผู้ตาม เสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สรุป การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้เกิดความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมุติฐาน การจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้กำลังใจผู้ตามเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นทีปรึกษา (advisor)

ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (as a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

สรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษา พัฒนาผู้ตามโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อสัมพันธ์ผลของแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนโดยให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลืองานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยที่ผู้ตามไม่รู้ว่าเขากำลังโดยตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายท่าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาจากทฤษฎีของเบส และอวลีโอ (Bass, 1990, p. 19) ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพุดิตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดได้ มีความสม่ำเสมอในการควบคุมอารมณ์ มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลียงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพุดิตนเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เสริมสร้างความเป็นภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพาดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างหรือสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่น และแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา พัฒนาการผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว จัดการกับอุปสรรคของผู้ตาม เสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การทำให้เกิดความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา เป็นผลทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้กำลังใจผู้ตามเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น และเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นว่า ปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม เป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษา พัฒนาผู้ตามโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุน โดยให้ออกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับผู้ตาม เป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตาม ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลผู้ตามว่าต้องการ คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลืองานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยที่ผู้ตามไม่รู้ว่าเขากำลังโดนตรวจสอบ

2.3 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายการปฏิรูปการศึกษาไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปว่า การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยลงมือกระทำภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบระเบียบ และมีการลำดับอย่างเป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนแน่นอน หลีกเลียงการใช้ความรุนแรงเข้าบีบบังคับให้เกิดการปรับเปลี่ยน แต่เป็นการสร้างความยอมรับและความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2542, หน้า ก) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงความคิดความเชื่อและการปฏิบัติซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และภาวะผู้นำ

รุ่ง แก้วแดง (2541; อ้างถึงใน วิเชียร นันตะ, 2546, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาว่า สำหรับประเทศไทยใช้คำว่าการศึกษา (education reform) อาจจะซ้ำ ก้าวไม่ทันนานาอารยประเทศน่าจะใช้คำว่าปฏิวัติ เพราะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า re-engineering ที่แปลโดยบัณฑิตยสถานว่า การรื้อปรับระบบ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ ตั้งแต่ชั้นพื้นฐานเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือภายในเวลาอันรวดเร็วและเน้นที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ คือผู้เรียน

พระธรรมปิฎก (พระธรรมปิฎก, 2541; อ้างถึงใน วิเชียร นันตะ, 2546, หน้า 10) ได้อธิบายว่าการปฏิรูปการศึกษานั้นเป็นเรื่องใหญ่ คำว่าปฏิรูปมีความหมายสองอย่างคือ 1) ทำให้กลับเข้าสู่รูปเดิม เพราะคำว่าปฏิ คือ กลับไปเป็นอย่างเก่า หรือกลับเข้าที่ ส่วนรูปก็คือรูปแบบเมื่อรวมเป็น ปฏิรูปจึงแปลว่า ปรับรูป หรือปรับให้เข้าที่ 2) ทำให้เหมาะสม หมายความว่า ปรับแก้ไขให้เหมาะกับสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ การปฏิรูปการศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 4) ได้นิยามไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้นในสี่ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียน และสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา

จรรยาพร ธรนินทร์ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษาครั้งใหญ่ ตั้งแต่นโยบาย ปัจจัย ขั้นตอนและผลลัพธ์

สรุปการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดีขึ้น โดยลงมือกระทำอย่างเป็นระบบและมีการลำดับเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยอาศัยความร่วมมือของทุกๆ ฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและได้มาตรฐาน

2.3.2 ผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่หนึ่ง (พ.ศ. 2540-2550)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า 5-9) ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และสานต่อ สรุปได้ดังนี้

1) ในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน /สถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรกถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษา

ที่มีอยู่กว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทในภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่าสัมฤทธิ์ผลในวิชาหลักได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีความสามารถและสมรรถนะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น อย่างไรก็ตามในการประเมินรอบสองของ สมศ. พบว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 22,425 แห่ง มีถึงร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

2) ด้านการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและมีปริมาณเพียงพอ ที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวน 53,948 อัตรา (ครูเกษียณ 74,874 อัตรา ได้อัตราคืนเพียง 20,836 อัตรา) อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษารวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับในอนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็นครู ในด้านการพัฒนาครูพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีคุณภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ

3) ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมรวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แล้ว แต่หน่วยงานปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพบว่ามี การถ่ายโอนสถานศึกษาไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว 381 แห่ง การจัดการศึกษาของเอกชน ยังไม่มีการขยายตั้งเท่าที่ควรในปี 2550 สัดส่วนนักเรียนเอกชนขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษามีเพียงร้อยละ 17.8 และ 17.1 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังมีสัดส่วนน้อยมาก

4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2550 ประชากรกลุ่มอายุ 3-17 ปี เข้ารับ การศึกษาขั้นพื้นฐานร้อยละ 58.7 โดยในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาลดลงจากปีการศึกษา 2542 ส่วนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้ารับการศึกษา

เพิ่มขึ้นทุกปีการเข้าเรียนอาชีวศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่องในปีการศึกษา 2542-2546 แต่เพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2547-2550 ส่วนอุดมศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ต่อปี การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2549 ปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี คือ 8.7 ปี ซึ่งเป้าหมายปี 2554 กำหนดไว้ 10 ปี

ปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากความไม่พร้อมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาปฐมวัย เด็กที่เข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับออกกลางคันมาก เด็กไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา การให้บริการด้านการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง และการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ยังไม่มีกลไกที่ชัดเจน ขาดองค์ความรู้/เครื่องมือในการจัดการ

5) การผลิตและพัฒนากำลังคน มีปัญหาการดำเนินการเนื่องจากมีผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษากว่าร้อยละ 70 ศึกษาต่อปริญญาตรีทำให้ขาดแคลนคนระดับกลางอย่างต่อเนื่อง ผู้สำเร็จการศึกษาขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น และมีการผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เกินความต้องการทิ้งให้บัณฑิตที่จบใหม่ไม่มีงานทำ

6) ด้านการเงินเพื่อการศึกษา มีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทั่วโลกของรัฐไม่เอื้อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและระดมทุนจากทุกภาคส่วนของสังคมจึงค่อนข้างน้อย การจัดสรรงบประมาณตามความต้องการปัจจัยการผลิตซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลผลิต และการบริหารภายใต้กฎระเบียบทางราชการที่มีความตึงตัวสูง ทำให้สถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขัน

7) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพรวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ล้าสมัย

8) ในด้านกฎหมายการศึกษา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการศึกษาแล้วหลายฉบับ แต่ยังมีอีกบางฉบับยังอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการจัดทำและกระบวนการทางนิติบัญญัติ ปัญหาการดำเนินการเนื่องจากกฎหมายการศึกษาที่มีผลบังคับใช้แล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาบางเรื่องยังขาดกฎหมายรองรับ หน่วยงานส่วนกลางบังคับใช้กฎหมายโดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่าการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอน

9) ในด้านการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แม้จะมีความก้าวหน้าจากเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีเครื่องมือมากขึ้น แต่ยังมีขาดเนื้อหาและวิธีการ

ที่เหมาะสมที่จะทำให้มีสัมฤทธิ์ผลตามที่ควร อีกทั้งยังขาดการปรับปรุงกฎระเบียบที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาดลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ

สรุปปัญหาการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่หนึ่ง (พ.ศ. 2540-2550) พบว่า

1) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรกถึงร้อยละ 65 สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในการประเมินรอบสองของ สมศ. พบว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ต้องได้รับการพัฒนา

2) ด้านการผลิตและการพัฒนาครู คุณาจารย์ อาจารย์ ให้มีความรู้ความสามารถ และมีปริมาณเพียงพอ พบว่านโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวนมาก แต่ได้อัตราคืนไม่เพียงพอ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิ การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ จึงไม่ได้คนเก่งมีใจรักมาเป็นครู ด้านการพัฒนาครูพบว่าขาดการพัฒนาที่มีคุณภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง

3) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่าหน่วยงานปฏิบัติยังไม่มีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน และการจัดการศึกษาเท่าที่ควร

4) ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2550 ประชากรกลุ่มอายุ 3-17 ปี เข้ารับการศึกษาระดับพื้นฐานร้อยละ 58.7 โดยในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาลดลงจากปีการศึกษา 2542 ส่วนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น

5) ด้านการเงินเพื่อการศึกษา มีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา กลไกของรัฐไม่เอื้อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารภายใต้กฎระเบียบทางราชการที่มีความตึงตัวสูง ทำให้สถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อการแข่งขัน

6) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน และการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ล้าสมัย

7) ด้านกฎหมายการศึกษา กฎหมายการศึกษาที่มีผลบังคับใช้แล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานกลางบังคับใช้กฎหมายโดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่า การปฏิรูปการเรียนการสอน

8) ด้านการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขาดเนื้อหา และวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ขาดการปรับปรุงกฎระเบียบที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ

2.3.3 สารสำคัญของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) หน้า 11-32) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
- 2) เป้าหมายภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ

(1) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครูคุณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

(2) เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

3) กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดย (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

(1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ระวังกิจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ

ความรู้ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง มีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูปดังนี้

ก. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ ในทุกระดับ/ประเภทการศึกษาที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์จึงได้กำหนดมาตรการไว้ ดังนี้

ก) มาตรการหลัก:

(ก) จัดให้มีระบบการศึกษาเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกันโดยมีการวัดผลระดับชาติในชั้นปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น และนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนชั้นปีที่เหลือให้เป็นการวัดผลระดับเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนในระดับอุดมศึกษาและการอาชีวศึกษาให้มีผลระดับชาติเมื่อจบหลักสูตร

(ข) แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ อย่างมีประสิทธิภาพ

(ค) ส่งเสริมบทบาทของครอบครัว และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุตรหลาน ในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

ข) มาตรการ:

(ก) พัฒนาและเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยก่อนเข้าเรียน ประถมศึกษา โดยเฉพาะการให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ เพื่อให้เด็กปฐมวัย มีพัฒนาการตามวัยอย่างมีคุณภาพ และมีความพร้อมในการศึกษาและเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น

(ข) จัดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการวัดและประเมินผลทุกระดับและประเภทการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีคุณภาพ จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้งจัดบริการการศึกษาและเรียนรู้ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความ สามารถและศักยภาพพิเศษด้านต่างๆ

(ค) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทและสนับสนุนการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อนำผลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(ง) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษา ให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพ

เป็นกำลังคนฐานความรู้ ช่างเทคนิคที่มีฝีมือ และนักเทคโนโลยีที่เชี่ยวชาญ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนลักษณะนิสัยการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้

(จ) ปฏิรูปอุดมศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการจัดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษา ตามพันธกิจที่เป็นจุดเน้นตามความเชี่ยวชาญ และสร้างเครือข่ายระหว่างกัน รวมทั้งเชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาและสังคมการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมตลอดจนพัฒนาการศึกษาศิลปศาสตร์ (liberal arts education) ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ กำจัดการปลอมแปลงคุณวุฒิและการซื้อปริญญาบัตร โดยมีมาตรการลงโทษ ทั้งบุคคลและสถาบันที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ส่งเสริมการอนุรักษ์ และใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการ เรียนรู้ภาษาสากลเป็นภาษาที่สองตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาที่ สาม เช่น ภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน ภาษาที่สนใจ เป็นต้น

(ช) พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งเนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการศึกษาเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนที่มีครูแนะนำและด้วยตนเอง

ข. ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถ โดย

ก) มาตรการหลัก:

พัฒนารอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (national qualification framework) เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ/ประเภท การศึกษาโดยเฉพาะคุณวุฒิวิชาชีพ (vocational qualification) เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพและตามความต้องการของผู้จ้างงาน และพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะระบบการจ้างงานและกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามสมรรถนะ เพื่อจูงใจ ผู้เรียนอาชีวศึกษามากขึ้น

ข) มาตรการ:

(ฉ) จัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติในสัดส่วน มากกว่าทฤษฎีและการเรียนรู้งานอาชีพ ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการฝึกงาน ให้มากขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน การพัฒนาระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ทำนองธนาคาร หน่วยกิต เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน

(ช) พัฒนาระบบเตรียมความพร้อม และการแนะแนวการศึกษาและ อาชีพ ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและสาขาอาชีพต่างๆ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเลือกเรียนตาม ความสนใจ ความถนัดและความต้องการ

(ค) พัฒนาหลักสูตรฐานวิชาชีพต่อยอดจากการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้ผู้จบการศึกษามีทักษะ ความรู้ด้านอาชีพสามารถออกไปประกอบอาชีพได้หากไม่ศึกษาต่อ รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อประกอบอาชีพอิสระ

(ง) จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด และจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช. 3 ปี) ระดับกลาง (ปวส. 2 ปี) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2-3 ปี) ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดดเน้น ความร่วมมือกับสถานประกอบการ

(จ) สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีระหว่างภาคธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ กับสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา

(ฉ) กำหนดทิศทางการความต้องการกำลังคน และสร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตและพัฒนา กำลังคนจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งสมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ/องค์กรผู้ใช้กำลังคน สถาบันการศึกษา/ผู้ผลิต

สรุป การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หมายถึง การจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลทุกระดับให้มีคุณภาพ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาให้สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกระดับ สนับสนุนการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมอนุรักษ์และใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาสากลเป็นภาษาที่สองตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาที่สาม พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เนื้อหาและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้การศึกษาเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนที่มีครูแนะนำและด้วยตนเอง

(2) พัฒนาคู่มือครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพมีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

ก. การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ก) มาตรการหลัก:

(ก) ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครู และรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อสำเร็จการศึกษา หรือจัดให้นิสิต/นักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ฝึกประสบการณ์การสอน ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

(ข) ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู

ข) มาตรการ:

(ก) วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ

(ข) จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้านอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพ มาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากร บุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและ พัฒนาการเรียนรู้

(ค) พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เชื่อมโยงความสามารถในการสอน และประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

ข. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ก) มาตรการหลัก:

(ก) ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

(ข) เร่งจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(ค) พัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้ในโรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรการศึกษา ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข) มาตรการ:

พัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา
ให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

ค. การใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ก) มาตรการหลัก:

(ก) คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มี
บุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่อง

(ข) ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจน
ร่วมด้วยและจัดให้มีจำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

ข) มาตรการ:

แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา
ออกจากกัน

สรุปการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียน
การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการเรียน
การสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหาร
ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และ
ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่นเพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อัตนภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู
โดยจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอ จัดให้ครูมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

(3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่

พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพ
สถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ
สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน
พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การศึกษา
และนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ
จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

ก. มาตรการหลัก:

ก) รมรณรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ และส่งเสริมให้มี
การผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

ข. มาตรการ:

ก) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษา และเรียนรู้

ข) พัฒนาห้องสมุดชุมชน ให้กระจายอย่างทั่วถึงในลักษณะห้องสมุดที่มีชีวิต

ค) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย มีคุณภาพ และกระจายอย่างทั่วถึง เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ อุทยานประวัติศาสตร์ เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ง) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นสังคมเพื่อเอื้อต่อ การศึกษาและเรียนรู้ ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ในชุมชน/ท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน ท้องถิ่น

สรุป การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ หมายถึง การพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้ ระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนา การเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

(4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนําระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการบริหารจัดการ การเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

ก. กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีมาตรการ ดังนี้

ก) มาตรการหลัก:

ให้มีกลไกขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามศักยภาพความพร้อม

ข) มาตรการ:

(ก) ให้มีการกระจายอำนาจตามศักยภาพความพร้อม โดยมีแผน การขับเคลื่อน การกระจายอำนาจแบบขั้นบันไดตามศักยภาพความพร้อม รวมทั้งมีแผนส่งเสริมเขตพื้นที่ และสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและความพร้อม โดยมีเกณฑ์การประเมินเพื่อจัดกลุ่มตามศักยภาพ ความพร้อม

(ข) สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว เป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูป และในระดับอุดมศึกษาให้พัฒนาสู่การเป็นสถาบันของรัฐในกำกับ

(ค) พัฒนาภาวะผู้นำบริหารเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติ การเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า และระบบการจูงใจ

(ง) ปรับและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นยุทธศาสตร์เชิงวิชาการ โดยลดภาระงานเชิงธุรการและการสั่งการ แต่เน้นการให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สร้างกลไกการป้องกันการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ชอบธรรม

(จ) ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและประเภทโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (area-base) ทั้งระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด พื้นที่พิเศษ เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น ให้มีคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด เพื่อประสานและบูรณาการการพัฒนาการศึกษาทุกระดับและประเภท/สังกัดให้เกื้อกูลกัน

ข. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

ก) มาตรการหลัก:

(ก) ทบทวนระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับ/ประเภท การศึกษา ทั้งวิธีการได้มาของผู้บริหาร และคณะกรรมการต่างๆ องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(ข) ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ให้สามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม สร้างกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ข) มาตรการ:

เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล ในระดับ/ประเภทต่างๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรรรมการสถาบันอุดมศึกษา และอื่นๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น ตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

ค. พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม กำลังแรงงานและผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

ก) มาตรการหลัก:

(ก) พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กำลังแรงงานและผู้สูงอายุ มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ

(ข) จัดให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายไม่ต่ำกว่า 15 ปี ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม และระหว่างหญิงและชาย

(ค) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ข) มาตรการ:

(ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาของคณะสงฆ์สามัญเพิ่มขึ้น เพื่อให้เด็กด้อยโอกาส รวมทั้งพระและสามเณรได้รับการศึกษามากขึ้น

(ข) ส่งเสริมการจัดวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้สามารถเป็นกลไกสนับสนุนที่พัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็ง และตอบสนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น

(ค) พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาให้เชื่อมโยงกับการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ง) ปรับระบบการวัด ประเมินผลผู้เรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และระบบการรับเข้าศึกษาต่อ ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาทางเลือก และระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นหลากหลายโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ง. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน

องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป ดังนี้

ก) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้น

มาตรการหลัก: (1) สนับสนุน และมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ในทุกระดับ/ประเภทให้มากขึ้นควบคู่กับการสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร และ/หรือการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวที่เป็นธรรม เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงการกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ (2) ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบที่ดี และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และขยายผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มีคุณภาพมาตรฐาน และสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ

มาตรการ: (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการศึกษาระดับชาติท้องถิ่น (2) สนับสนุนการศึกษาทางเลือก และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน ตามความต้องการที่แตกต่างหลากหลาย โดยให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายและการปฏิบัติ (3) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเอกชน และการศึกษาทางเลือก (4) ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว (พ่อแม่ ผู้ปกครอง) สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา ร่วมพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบหลากหลาย โดยปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว (5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาและเรียนรู้ของสถาบันศาสนาและสถาบันทางสังคม ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในทุกระดับและประเภทการศึกษา ร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย (6) พัฒนาระบบการวัด ประเมินผล การรับเข้าศึกษาต่อ การจัดหลักสูตร การเรียนการสอนให้อัตนต่อการศึกษาทางเลือก และการศึกษานอกระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (7) ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบัน การศึกษา ภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันสังคมอื่น ร่วมจัดการศึกษาและ

การเรียนรู้การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนมากขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย

ข) ส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา ตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา มากขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

มาตรการหลัก: (1) ส่งเสริมให้ อปท. มีบทบาทมากขึ้นทั้งในการจัดการศึกษาและเรียนรู้และการสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา ทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่น ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน (2) เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาของ อปท. รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารครู และบุคลากรการศึกษา อปท. ให้เป็นมืออาชีพ โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนกลางในการสนับสนุนด้านวิชาการ และกำกับดูแลด้านคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาการ

มาตรการ: (1) จัดทำแผนบูรณาการเพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายผู้เรียนแต่ละระดับ/ประเภท/สังกัดในพื้นที่ (2) ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ เพื่อกำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการพัฒนาการศึกษา และคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการสนับสนุนการจัดการศึกษาและความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสถานศึกษาและท้องถิ่นจัดกลุ่มสถานศึกษาตามความพร้อม (4) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาของ อปท. ทั้งกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา สถาบัน/หน่วยงานอื่นในพื้นที่ รวมทั้งสนับสนุน อปท. สร้างภาคีเครือข่ายด้วยตนเอง จ. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดย

ก) มาตรการหลัก:

(ก) ปรับปรุงการบริหารจัดการเงินและงบประมาณ โดยเน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ

(ข) วางแผนเป็นขั้นตอนและจัดระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการยุบเลิก หรือควมรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

และสอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของประชากรที่มีแนวโน้มลดลง โดยมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อไม่ให้ผู้เรียนและครูได้รับผลกระทบ

ข) มาตรการ:

(ก) จัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นที่แตกต่างกันแต่ละพื้นที่/กลุ่ม โดยแยกงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตามความจำเป็นเฉพาะพื้นที่ งบประมาณนี้ค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับผู้เรียนกลุ่มพิเศษ เช่น ผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น จากงบประมาณปกติ

(ข) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ ระหว่างรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ อปท. จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและเรียนรู้มากขึ้น

(ค) พัฒนาระบบการจัดสรรทุนการศึกษาให้เปล่าและทุนกู้ยืม เพื่อเป็นกลไกเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ

(ง) ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลายจากทุกภาคส่วน โดยปรับกลไกของรัฐให้เอื้อและรองรับ

(จ) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สรุป การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ หมายถึง การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามศักยภาพและความพร้อม สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของกรรมการสถานศึกษาให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา ร่วมทั้งพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้มากขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ สนับสนุนการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา ทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่น

2.3.4 สารสำคัญของ การปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

- 1) จัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ
- 2) พัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการคืนครูให้แก่ผู้เรียน
- 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) จัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5) มีกลไกขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

6) ปรับและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รูปแบบใหม่ที่เน้นยุทธศาสตร์เชิงวิชาการโดยลดภาระงานเชิงธุรการและการสั่งการ แต่เน้นการให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง

7) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

- 8) แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพ
- 9) ปรับปรุงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณ โดยเน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ

เพื่อให้การบริหารจัดการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้พัฒนานโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้อย่างมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554, หน้า 6-8)

- 1) วิสัยทัศน์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย เป็นผู้ว่า 1 ใน 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายในปีการศึกษา 2556

2) พันธกิจ
พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

- 3) จุดเน้น
(1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีการพัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขั้น มีคุณธรรมและสำนึกความเป็นไทย โดยเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดวิเคราะห์ เชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความถนัดและตรงตามศักยภาพ สาระสำคัญดังนี้

ก. เด็กปฐมวัย ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

ข. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านออก เขียนได้ และการคำนวณเบื้องต้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนในชั้นที่สูงขึ้น โดยได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทันการ หากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ

ค. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านคล่อง เขียนคล่อง และการคิดคำนวณที่ซับซ้อนขึ้น โดยได้รับการช่วยเหลืออย่างทันการหากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ

ง. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความรู้ ความสามารถอย่างสูงตามมาตรฐานระดับชาติและระดับนานาชาติ

จ. จัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

(2) ยกกระดับคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งลดงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อคืนครูให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผู้เรียนด้อยโอกาสที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งพัฒนาเด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

(4) พัฒนากลไกการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบประกันคุณภาพภายใน การสนับสนุนงบประมาณที่เน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) เป้าประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เป็น

บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิต
สาธารณะ และรับผิดชอบต่อสังคม

(2) เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี
อย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง

(4) เพื่อส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง
ในการบริหารและการจัดการศึกษา สอดรับกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเน้น
การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและ
สนับสนุนการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีธรรมาภิบาล

(5) เพื่อพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

5) กลยุทธ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกลยุทธ์ ปังบประมาณ 2554
จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและ
ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

(2) ปกป้องคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

(3) ขยายโอกาสทางการศึกษา

(4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

(5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจาย
อำนาจ หลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

(6) พัฒนาการศึกษาระดับพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อ
ตอบสนองต่อแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มุ่งเน้นการ
พัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคูณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้
ยุคใหม่ ตลอดจนพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จึงปรับแนวทาง การดำเนินงานให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวโดยยึดหลักการ
สำคัญดังนี้

ก. มุ่งสนับสนุนการทำงานลงสู่ระดับห้องเรียนและโรงเรียนให้มาก
ที่สุด โดยเน้นระบบการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงการนิเทศ ช่วยเหลือ ติดตามความก้าวหน้าของ

โรงเรียนเป็นรายโรงเรียน และการแทรกแซง แก่ไขการทำงานของโรงเรียน หากไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ภายใต้การดูแลขององค์คณะบุคคล และความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข. มุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นฐานการพัฒนา

ค. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้กรอบนโยบาย และเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคผลงาน (creation) และการมีส่วนร่วมของชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง

ง. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายความสำเร็จที่สำคัญ (key performance indicators)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่านไม่ออก 	โรงเรียนเป็นองค์กรหลักที่ต้องเร่งรัดดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้บทเรียนน่าสนใจ ทำทนายและจูงใจให้นักเรียนไม่เรียนรู้ (student	โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย ในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อแก้ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ - การเรียนการสอนภาษาไทยในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
เขียนไม่ได้ลดลง <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักเรียนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 	engagement) นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการดูแลส่งต่อนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนบรรลุมาตรฐานตามหลักสูตรการศึกษา	แนวชายแดนและพื้นที่พิเศษ โดยนำภาษาท้องถิ่นร่วมจัดการเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน • โครงการพัฒนาการเรียนการสอนปฐมวัย • โครงการพัฒนาคุณภาพวิชาการ ได้แก่ - การลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้

	<p>ขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระ โดยเน้น 5 กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาต่างประเทศ และ ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามช่วยเหลือ การปฏิบัติงาน ของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด • สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานติดตาม ช่วยเหลือ กำกับเพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมาย 	<p>วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมและพัฒนการเรียนรู้ ประวัติศาสตร์ชาติไทย/สังคมศึกษา/ ประชาธิปไตย - การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ภาษาต่างประเทศที่สอง (ฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุ่น เกาหลี รัสเซีย สเปน จีนและส่งเสริม การเรียนการสอนภาษาเพื่อนบ้าน) - การจัดหาสื่อการเรียนการสอนในการจัด กิจกรรม การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ - การส่งเสริมการแข่งขันด้านวิชาการของ ผู้เรียนในระดับนานาชาติ - การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน อิเล็กทรอนิกส์
--	---	---

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้เรียน ที่ได้รับการพัฒนาให้มี จิตสำนึกความเป็นไทย • ร้อยละ 80 ของ ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตาม 	<p>โรงเรียนส่งเสริมจิตสำนึก ความเป็นไทยในสถาบันชาติ สถาบันศาสนา สถาบัน พระมหากษัตริย์ และ การปกครองตามระบอบ ประชาธิปไตย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การส่งเสริมดนตรีและนาฏศิลป์ไทย พื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาพื้นบ้าน ในสถานศึกษาทุกแห่ง • การส่งเสริมและพัฒนากิจการการเรียนรู้ ประวัติศาสตร์ชาติไทย/สังคมศึกษา/ ประชาธิปไตย

กลยุทธ์ที่ 2 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
--------------------	------------	------------------------

<p>หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของโรงเรียน ที่จัดกิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม • จำนวนผู้เรียนได้รับ การพัฒนาทักษะ การดำรงชีวิตที่มี คุณภาพตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเพิ่มขึ้น 	<p>อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ชาติไทย/สังคมศึกษา/ประชาธิปไตย และการพัฒนาคุณธรรม ในสถานศึกษา และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด • สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานติดตามช่วยเหลือเพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา - การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ - การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้ กระบวนการลูกเสือ - การเสริมสร้างคุณธรรม หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
--	---	--

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น มัธยมศึกษาตอน ปลาย พิกัด ด้อยโอกาส) • ร้อยละของผู้เรียนที่จบ การศึกษา (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย พิกัด ด้อยโอกาส) 	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนดำเนินการ ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษา ทางเลือก การจัดการศึกษา โดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กร เอกชนตลอดจนส่งเสริม การจัดการศึกษาสำหรับ เด็กพิการด้อยโอกาส ไร้สัญชาติ รวมทั้งส่งเสริม ระบบดูแลผู้เรียนให้มี ความเข้มแข็ง 	<ul style="list-style-type: none"> • โครงการพัฒนาโรงเรียนในโครงการ พระราชดำริและโรงเรียนจัดที่พักนอน ให้กับผู้เรียนในพื้นที่ยากลำบาก • โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษา ทางเลือก • โครงการระบบช่วยเหลือดูแลผู้เรียน และพัฒนาทักษะชีวิต • โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน และโรงเรียน • โครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมี คุณภาพ • โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้านวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • อัตราการออกกลางคันของผู้เรียนลดลง • ร้อยละของผู้พิการที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถภาพ • ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ค่าเล่าเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนงบประมาณตามโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ สำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและค่าเล่าเรียน • ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา • สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานติดตามช่วยเหลือเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • โครงการพัฒนาการแนะแนวการศึกษา • โครงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ - โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ • โครงการจัดการศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพผู้เรียนพิการโดยโรงเรียนศึกษาพิเศษ <ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (L.D.) - การส่งเสริมโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม - ทุนการศึกษาสำหรับเด็กออทิสติกและเด็กพิการในมูลนิธิคุณพุ่ม - กองทุนส่งเสริมและพัฒนาศึกษาสำหรับเด็กพิการ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 40 ของข้าราชการครูที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถภาพ • ร้อยละ 35 ของ 	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนร่วมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน • ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายคืนครูให้ผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ <ul style="list-style-type: none"> - ผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี ระยะที่ 2 - พัฒนานโยบายการบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา - เสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา

<p>สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่มีความเข้มแข็ง ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในระดับดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานติดตาม ประเมินผล ช่วยเหลือ ตลอดจน ดำเนินการตามนโยบาย และ ตามความจำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ปรับโครงสร้างอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา - จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนา สมรรถนะครูรายบุคคล
---	--	---

กลยุทธ์ที่ 4 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความพอใจ ในความมั่นคงของ การประกอบวิชาชีพ ร้อยละ 85 • ครูทุกคนได้รับ การพัฒนาให้มี คุณภาพและสามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานหรือ เกณฑ์ ที่กำหนด • จำนวนบุคลากร ทางการศึกษาได้รับ การพัฒนาให้มี คุณภาพและสามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานหรือเกณฑ์ ที่กำหนด 		<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาครูดีครูเก่ง master teacher - พัฒนาคุณภาพครูด้วยระบบ e-Training - จัดตั้งศูนย์ประสานงานและศูนย์เครือข่าย การพัฒนาวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพครู - จัดตั้งศูนย์พัฒนาครู 185 ศูนย์ - สนับสนุนการประเมินผลงานวิชาการ • โครงการคืนครูให้ผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ
 หลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> • สถานศึกษาทุกแห่งที่ไม่ผ่านการรับรองได้รับการแก้ไขแทรกแซงเพื่อพัฒนาคุณภาพ • สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศติดตามช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนดำเนินการพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยมีกรอบแนวทางสำคัญ คือ - โรงเรียนประเมินตนเอง - โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> • การขับเคลื่อนนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การส่งเสริมการจัดการแผนโครงการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา - การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ พ.ศ. 2554 - การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 5 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินงานให้มีคุณภาพ • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีความพร้อมและความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาล • ร้อยละ 85 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ระยะ 4 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี - โรงเรียนดำเนินการพัฒนาการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดในแผน - โรงเรียนรายงานผลงานประจำปี สพท. นิเทศ ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียน - สพท. แทรกแซง หรือช่วยเหลือโรงเรียน หากโรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพทั้งนี้ ดำเนินการภายใต้ความเห็นชอบของ 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อการบริหารจัดการ - การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และจัดทำคำรับรอง - ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการบริการทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง - เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน • พัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ • พัฒนางองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ

<p>ขั้นพื้นฐาน</p> <p>• ร้อยละของสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น</p>	<p>คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>• หน่วยงานทุกระดับดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และติดตามประเมินผล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานและพัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียน ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ - ยกระดับมาตรฐานโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา (education hub) ในภูมิภาคอาเซียน - โรงเรียนได้รับการสนับสนุนระบบคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 	<p>คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา</p> <p>• โครงการพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกผู้เรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน • โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐาน - โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล - โรงเรียนในฝันสู่โรงเรียนคุณภาพ - โรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้คุณภาพ - โรงเรียนในพื้นที่ยากลำบาก • โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา (education hub) ในภูมิภาคอาเซียน • โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
--	---	--

กลยุทธ์ที่ 5 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
	<p>และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์และใช้ข้อมูลผลการรับรองมาตรฐานและคุณภาพภายนอก เพื่อดำเนินการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 	

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวนผู้เรียนเข้ารับการศึกษาสายสามัญควบคู่อิสลามศึกษาเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระภาษาไทยเพิ่มขึ้น จำนวนสถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> จัดการสอนเสริมและเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกพื้นที่ จัดและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนสามัญควบคู่อิสลามศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ พัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนของรัฐ พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย และส่งเสริมการเรียนภาษามลายูถิ่นเพื่อใช้เป็นฐานการเรียนรู้ภาษาไทย เร่งพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมและมัธยมระดับอำเภอให้มีคุณภาพ จัดและส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนางานวิชาการ - การรณรงค์สำนึองชาวดัต - พัฒนาการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา - พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทยสำหรับผู้เรียนมุสลิม โครงการสนับสนุนโรงเรียนคุณงามคุณย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) โครงการพัฒนาการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในโรงเรียนของรัฐ โครงการพัฒนาการเรียนรู้อิสลามระบบสองภาษา (ไทย-มลายู) โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในระดับอำเภอ โรงเรียนวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานต่างประเทศ โครงการวิจัยและพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 6 (ต่อ)

เป้าหมายความสำเร็จ	กลไก/บทบาท	โครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> เร่งรัดและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการเรียนรู้ - การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา - มหกรรมวิชาการชายแดนใต้ การนิเทศติดตามประเมินผลและรายงาน

<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในระบบดูแลรักษาความปลอดภัยและการจัดสวัสดิการ • จำนวนผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันเพิ่มขึ้น 	<p>เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดระบบสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดระบบรักษาความปลอดภัยครู และสถานศึกษา ตลอดจนจัดที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา • จัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน • จัดและส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกับสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • โครงการวิจัยและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ <ul style="list-style-type: none"> - การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา - มหกรรมวิชาการชายแดนใต้ • การนิเทศติดตามประเมินผลและรายงาน • โครงการสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความปลอดภัยครูและสถานศึกษา - พัฒนาเครือข่ายวิทยุสื่อสาร - ก่อสร้างรั้วโรงเรียน - พัฒนาหมู่บ้านครูแบบยั่งยืน - จัดศูนย์ครูใต้ • ส่งเสริมกิจการผู้เรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานชุมนุมลูกเสือ - การแข่งขันกีฬาผู้เรียนชายแดนใต้ - การสร้างรายได้ระหว่างปิดภาคเรียน (มัธยมศึกษา) - การจัดทุนภูมิทายาท • โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน • โครงการโรงเรียนอุปลักษณ์ (ครอบครัวอุปลักษณ์)
--	---	---

จากกลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2554 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6-17) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังต่อไปนี้

พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หมายถึง เด็กปฐมวัยได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นตัวกำหนด จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

การสอบวัดผลระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและระบบคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการจัดทำแผน โครงการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยกย่องคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีคุณธรรม และสำนึกความเป็นไทย โดยเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดวิเคราะห์ เชื่อมมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความถนัดและเต็มตามศักยภาพ มุ่งสนับสนุนการทำงานลงสู่ระดับห้องเรียนและโรงเรียนให้มากที่สุด โดยเน้นระบบการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงการนิเทศ ช่วยเหลือติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นรายโรง และการแทรกแซงแก้ไขการทำงานของโรงเรียนหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ภายใต้การดูแลขององค์กรคณะบุคคล และความเห็นของคณะกรรมการสภาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นฐานการพัฒนา ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ยกย่องการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศที่ส่งเสริมพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์

พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยพัฒนาครูดีครูเก่ง master teacher พัฒนา ครูด้วยระบบ e-training จัดสรรระบบพัฒนาคูเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูเป็นรายบุคคล จัดตั้งศูนย์ประสานงานและศูนย์เครือข่ายการพัฒนาวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพครู จัดตั้งศูนย์พัฒนาคู 185 ศูนย์ จัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนวิทยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาศึกษาเรียนรู้ ดำเนินงานตามนโยบายคืนครูให้ผู้เรียน พัฒนานโยบายการบริหารอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา ปรับโครงสร้างอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษาศึกษาเรียนรู้ ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนตัดสินใจกิจกรรมต่างๆ ภายใต้กรอบนโยบายและเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคผลงาน (creation) และการมีส่วนร่วมของชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ หมายถึง การส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา สอดรับกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีธรรมาภิบาล

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับและพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นยุทธศาสตร์เชิงวิชาการ โดยลดภาระงานเชิงธุรการและการสั่งการ แต่เน้นการให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จัดการศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพผู้เรียนพิการโดยโรงเรียนศึกษาพิเศษ ส่งเสริมโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (L.D.) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย ความสำคัญที่สำคัญ กลไกและบทบาทของหน่วยงานตลอดจนโครงการ กิจกรรมเสนอแนะ การสนับสนุนงบประมาณที่เน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เป็นองค์กร ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในปี 2556

2) พันธกิจ

ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน อย่างทั่วถึงเป็นคนดีมีคุณธรรมนำความรู้ มีจิตสำนึกของความเป็นไทย อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา สร้างศักยภาพ การแข่งขันสู่สากล

3) เป้าประสงค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดไว้ คือ

(1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียน อย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

(2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีชีวิตความเป็นไทย อยู่บนพื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ และเข้าสู่การแข่งขันระดับสากล

(3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ

(4) พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

(5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

4) กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 คือ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 6 สานฝันร่วมมือส่งเสริมภาคใต้

5) จุดเน้น

(1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4

(2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้

(3) เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

(4) นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ

(5) สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

(6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ

(7) นักเรียน ครู และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

(8) สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

(9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นร้อยละ 6 ของ สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 2	ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่ม สาระวิชาหลักเพิ่มขึ้น
1.2 ผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่าน การเขียนภาษาไทย ต่ำกว่าเกณฑ์ลดลงร้อยละ 2	ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่านการเขียนภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ลดลง
1.3 นักเรียนมีความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็น เครื่องมือในการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ร้อยละของนักเรียนที่มีความสามารถด้าน เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จิตสำนึกความเป็นไทย	จำนวนผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีจิตสำนึก ความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองตามระบอบ

	ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2.3 โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนโรงเรียนที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - จำนวนโรงเรียนที่จัดกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นโรงเรียนพอเพียงต้นแบบ 4 แห่ง
2.4 ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
3.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3.2 ผู้เรียนได้เรียนจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ร้อยละของผู้เรียนที่จบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
3.3 ผู้พิการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ	ร้อยละของผู้พิการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ
3.3 ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
4.1 ข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ร้อยละของข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพอใจในความมั่นคงของการประกอบวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพอใจในความมั่นคงของการประกอบวิชาชีพ
4.4 บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาหลักกรรมภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
5.1 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐาน	จำนวนสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรอง ได้รับการแก้ไข แทรกแซงเพื่อพัฒนาคุณภาพ
	ร้อยละของสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านการรับรองมาตรฐาน
5.2 สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ	จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ
5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพมาตรฐาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถยกระดับ

และธรรมาภิบาล	คุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาล
5.4 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 6 สานฝันร่วมมือส่งเสริมภาคใต้

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
6.1 โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่ได้รับความช่วยเหลือ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ และสื่อวิชาการ	จำนวนโรงเรียนที่ได้รับความช่วยเหลือ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ สื่อ และ ด้านวิชาการ
6.2 จำนวนครู นักเรียนใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ผู้เสียชีวิตที่ได้รับเงินช่วยเหลือสงเคราะห์	จำนวนครู นักเรียน ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ผู้เสียชีวิต ที่ได้รับเงินช่วยเหลือครอบครัว

จากกลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2554 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2554, หน้า 14-19) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ดังต่อไปนี้

พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีการสอบวัดผลระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลักเพิ่มขึ้น ผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่านการเขียนภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ลดลง เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาทุกแห่ง ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และผ่านการรับรอง การประเมินคุณภาพภายนอก

พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครูเข้ารับการศึกษาวินิจฉัยเพิ่ม ส่งเสริมให้สถานศึกษานำทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และ

ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสรรบุคลากรสายสนับสนุน การสอนให้กับสถานศึกษา ดำเนินการสอบคัดเลือกและบรรจุครูให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ หมายถึง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน โดยเน้นการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่การศึกษา การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้ง การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศ ติดตาม ชี้แจงเหลือ การดำเนินงานให้มีคุณภาพ ส่งเสริมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานให้มีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จัดส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้แก่ ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้พิการได้รับการพัฒนา สมรรถภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้ง งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรร งบประมาณที่ได้รับ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2552, หน้า 11-32) ซึ่งกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการใหม่ และกลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 (2554, หน้า 14-19) ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

2.3.6 สาเหตุสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ชี้ชัดให้เห็นว่าการศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่ประชาชนมีความรู้สูง ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น มีความเจริญตามไปด้วย (วิทยากร เชียงกูล, 2544, หน้า 6) ในส่วนของประเทศไทยนั้น จากรายงาน สถานการณ์ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย ประจำปี 2550 พบว่า ในภาพรวมการศึกษาของ

ประชาชนยังมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพอจะสรุปสาเหตุสำคัญของการปฏิรูปได้ดังนี้

1) สถานะของประเทศไทยในสังคมโลก ประเทศไทยเป็นประเทศขนาดกลาง มีรายได้ถัวเฉลี่ยต่อหัวของประชากรค่อนข้างต่ำ คุณภาพของประชาชนยังด้อยกว่าประเทศอื่นๆ มาตรฐานความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำการที่เศรษฐกิจสังคมโลกมีการแข่งขันเพื่อตัวใครตัวมันมากขึ้น มีความไม่สมดุลมากขึ้นและการเติบโตทางการผลิตการค้าชะลอตัว ส่งผลทำให้เศรษฐกิจไทยซึ่งพึ่งพาเศรษฐกิจโลก ฟิ้นตัวได้ยาก จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาดังกล่าว

2) สภาวะและปัญหาของของการศึกษาไทย รัฐยังให้ความสำคัญกับการศึกษาปฐมวัยน้อยเกินไปทั้งๆ ที่เด็กวัยนี้เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญที่สุด สมองกำลังพัฒนาสูง เรียนรู้ได้ไว หากพลาดโอกาสนี้จะเกิดผลลบทั้งชีวิต ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ยังให้บริการไม่ทั่วถึงในแง่ปริมาณและคุณภาพในส่วนของครูอาจารย์ และปัญหาส่วนใหญ่ คือ การขาดแรงจูงใจและขาดความรู้ความสามารถ และที่สำคัญรัฐบาลขาดงบประมาณในการบริหารการศึกษา

3) ความล้มเหลวของกวดขันงาน

- (1) ด้านตัวครู เช่น ขาดแรงจูงใจ ขาดความสามารถ เป็นหนี้ทั้งในและนอกระบบ
- (2) ด้านงบประมาณ มีสำหรับดำเนินการน้อย
- (3) ด้านสื่อ และเทคโนโลยี ยังมีน้อยและไม่ทันสมัย

4) กระบวนการเรียนรู้ ครูยังขาดทักษะในกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูยังใช้วิธีสอนแบบเดิมไม่พัฒนา

5) การบริหารจัดการ ผู้บริหารยังไม่มีความสามารถพอ ในการบริหารงานในโรงเรียน

6) การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาย่อมต้องพัฒนาให้สอดคล้องกันไปด้วยตลอดจนระบบเศรษฐกิจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต การศึกษาก็ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องด้วยเช่นกัน

จากการที่รัฐบาลกำหนดกรอบภารกิจให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยให้มีความชัดเจนมากขึ้น ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบ 5 ประเด็นหลักดังนี้

1) เรื่องครู

- (1) การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์มากขึ้น
- (2) การอบรมและพัฒนาครู (มีความรู้ หลักสูตร/กระบวนการจัดการเรียนการสอน)
- (3) การประเมินและติดตามครูรายคน ทั้งก่อนและหลังอบรม เน้นการนำผลมาใช้

2) เรื่องหลักสูตร

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2551) มุ่งเน้นสมรรถนะ 5 ด้าน ส่วนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ยังขาด คือความเป็นประชาธิปไตย และปลอดภัยเสพติด/คุณธรรมนักเรียนและเนื้อหาสาระหลักสูตรมากเกินไป

3) การปรับตารางสอน-ให้เด็กได้เรียนรู้ในห้องเรียนมากขึ้น สัมผัสชีวิตนอกห้องเรียน

4) กระบวนการเรียนการสอน-จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง backward

design

5) ระบบแนะแนว ควรมีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ บ้านเหล่า (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยม กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน และการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ปัจจัยการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัญหาในรายด้านพบว่าปัญหาด้านผู้บริหาร และปัญหาด้านการจัดการอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาส่วนมากมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและสภาพการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยครู คณะกรรมการสถานศึกษา และงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราณูช พิสัยพันธุ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษา การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา และด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถวิล พลสาร (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา และด้านการปฏิรูป หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ทุกตัวแปรมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์มีความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระ ภูติ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า การปฏิบัติงาน ตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาภาพรวมและรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านระบบบริหารและการจัดการ ส่วนที่เหลืออีกสองด้าน คือ ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน มีการปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

เสนห์ นาชัยเวียง (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ด้านปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา และด้านปฏิรูปหลักสูตรและ กระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และกรรมการปฏิรูปการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ชัยยนต์ เสรีเรืองยศ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางใช้ปัญญา

สรานันท์ จันทะผล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

สรินทร์รัตน์ มุสิกายะกุล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษา ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล ตามลำดับ

สมพร จำปานิล (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ระดับการจัดการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิชากร หงษ์สอ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการปฏิรูประบบบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาตามลำดับ

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

วีณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมตามทฤษฎี ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านนำสู่ จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ

ณัชฎานุช สุดชาติ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียน ต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัด ขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัด ขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น (CURRI) ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุดมพร ภาผล (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษาในช่วงทศวรรษ ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2552) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการพัฒนาครู ด้านพัฒนาหลักสูตรและด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ

ศุภัตรา โอดเทิง (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองของโรงเรียนจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารจัดการตามแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ 1) ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่มีการจัดการหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการจัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ 2) ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พบว่า มีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมถึงมีระบบและมาตรการ จูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พบว่า มีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการศึกษาและเรียนรู้ 4) ด้านพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการใหม่ พบว่า มีการจัดการศึกษาและเรียนรู้ร่วมกับสถาบันศาสนาและสถาบัน ทางสังคม

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคิลเลอร์ (Keller, 1992) ได้ศึกษาระยะยาว (longitudinal study) เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มโครงการพัฒนาและกลุ่มโครงการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีในเรื่องคุณภาพของโครงการและเงินทุนและ

ผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ 1 และช่วงเวลาที่ 2 คือ 1 ปี หลังจากช่วงเวลาที่ 1 และพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีกว่าในการวัดคุณภาพของโครงการวิจัย

วิลเลียม สตีเยอร์ และเทอร์บอร์ก (William, Steers & Terborg, 1995, p. 203) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

คาลลอน (Kallon, 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การปฏิรูปการศึกษาตามแบบแผนในเซียร์รา ลีออน โรงเรียนประถมศึกษาและทำการศึกษาของครู ซึ่งเป็นการศึกษาแบบ Interpretive ของการจัดการปฏิรูปการศึกษาตามแบบแผนที่ได้วางเอาไว้ในเซียร์รา ลีออน การปฏิรูปการศึกษานี้ คือ การเผยแพร่หลักสูตรประถมศึกษาในเชิงนวัตกรรมซึ่งดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นของเซียร์รา ลีออน ผลการศึกษายืนยันว่าได้มีการพัฒนาเนื้อหาแบบก้าวหน้า กล่าวคือ มีความเข้าใจในการที่จะพัฒนาและใช้หลักสูตรที่ส่งเสริมและตอบสนองวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนจากชุมชนและครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการเอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมเพื่อความอยู่รอด แต่เป็นการสูญเสียเปล่า ถ้าขาดการสนับสนุนจากรัฐบาลในการช่วยเหลือการปฏิรูปและการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในการดำเนินการ และมีการติดตามผลอย่างจริงจัง

ลอว์เรนซ์ (Lawrence, 1998, p. 534) ได้ทำการศึกษา กฎหมายปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษพบว่า 1) โรงเรียนและชุมชนต้องการให้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ใช้บทบาทหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มที่ในเรื่องการจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และการประเมินองค์การ นอกจากนี้ยังต้องการให้ใช้บทบาทในด้านความเป็นผู้นำ ผู้จัดการ ผู้ประนีประนอม ทั้งนี้เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนแบบวันต่อวัน และกระตุ้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ก็ควรได้รับความร่วมมือจากทุกคน 2) ด้านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่น่าจะได้รับการประเมินด้วยตนเอง มีกลไกการให้รางวัลอยู่ในตัวมากกว่าจะใช้คะแนนการเรียนหรือทักษะความสามารถที่วัดต้องการในตัวเด็ก นอกจากนี้โรงเรียนน่าจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับจากสังคม ทั้งควรจะมีการติดต่อประสานงานและประสานความร่วมมือจากชุมชนด้วย

วอสดิน (Wasden, 1999, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษพบว่า การปฏิรูปการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น มีลักษณะเป็นระบบธรรมชาติและมีแนวโน้มว่าจะก้าวหน้าไปได้ไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมลรัฐยูทาห์ และพบว่า

การปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาในรอบ 100 ปีที่ผ่านมา มีจุดเน้นที่มุ่งหวังให้ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในรัฐ

เกรซ (Grace, 2002, p. 45) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการปฏิรูปการศึกษา: ประสบการณ์ของจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า 1) มีการยอมรับมากขึ้น ในด้านการศึกษาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นปัจจัยการบูรณาการ ในการจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 2) การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน กำลังพัฒนาวิธีการที่มี ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา 3) ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่โรงเรียน ต้องการกระบวนการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ

บรัช และวอลเตอร์ (Bruch & Walter, 2007, pp.710-726) ได้ศึกษาและทำการสำรวจ ผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการคัดเลือกผู้บริหาร 448 คน จากบริษัทในประเทศสวีเดน โดยการศึกษา ค้นคว้าพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดขึ้นมาในผู้บริหารระดับสูง มากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ขณะที่ไม่มีข้อแตกต่างระหว่างการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตามการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและ การกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ขณะที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทั้งสองกลุ่ม เหมือนกัน

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำหลัก ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) เพื่อดำเนินการ วิจัยในครั้งนี้ดังนี้คือ

2.5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ครุฑธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถ ถ่ายทอดได้ มีความสม่ำเสมอในการควบคุมอารมณ์ มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื้อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างหรือสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่น และแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา พัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว จัดการกับอุปสรรคของผู้ตาม เสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การทำให้เกิดความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้กำลังใจผู้ตามเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษา พัฒนาผู้ตามโดยเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุน โดยให้ออกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับผู้ตาม เป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลืองานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยที่ผู้ตามไม่รู้ว่าเขากำลังโดนตรวจสอบ

และจากการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า 11-32) กลยุทธ์ ปี 2554 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6-17) และกลยุทธ์ ปี 2554 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 (2554, หน้า 14-19) ซึ่งประกอบประกอบด้วย

2.5.2 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีการสอบวัดผลระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบ

การประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก เพิ่มขึ้นผู้เรียนที่มีปัญหาการอ่านการเขียนภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ลดลง เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และผ่านการรับรองการประเมินคุณภาพภายนอก

2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ หมายถึง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพรุ้เข้ารับการศึกษาวินิจฉัยเพิ่ม ส่งเสริมให้สถานศึกษานำทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรังษณูชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรูู้ จัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนการสอนให้กับสถานศึกษา ดำเนินการสอบคัดเลือกและบรรจุครูให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ หมายถึง ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ หมายถึง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่การศึกษา การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ ส่งเสริมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จัดส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเสมอภาค และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้พิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประสานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ซึ่งราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครู จำนวน 1,400 คน รวมประชากร จำนวน 1,575 คน โดยจำแนกประชากรดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 153 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน รวมเป็น 175 คน

2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จาก 158 โรงเรียน จำนวน 1,400 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 123 คน และครู จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 425 คน มีวิธีการได้มา ดังนี้

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้ตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 425 คน

- 2) คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์
- 3) สุ่มอย่างแบบง่ายให้ได้จำนวนครบตามจำนวนดั่งรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บางคล้า	22	141	163	15	30	45
พนมสารคาม	50	352	402	35	76	111
แปลงยาว	21	171	192	15	37	52
สนามชัยเขต	42	360	402	30	77	107
ท่าตะเกียบ	21	272	293	15	59	74
ราชสาส์น	9	54	63	6	12	18
คลองเขื่อน	10	50	60	7	11	18
รวม	175	1,400	1,575	123	302	425

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานบริหารการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาด้วยตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale; อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 183) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 โดยผู้วิจัยพัฒนาด้วยตนเองและลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale; อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 183) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 3.3.3 พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยตนเอง
- 3.3.4 เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (index of item objective congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1) นายอำนาจ บุญประเสริฐ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา)
- 2) ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (ด้านเนื้อหา)
- 3) นายคณิต ยวงสุวรรณ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (ด้านภาษา)
- 4) ผศ.ดร.สายฝน เสกขุนทด ตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏราชชนครินทร์ (ด้านสถิติและวิจัย)
- 5) ดร.ปริญา มีสุข ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ (ด้านสถิติและวิจัย)

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน ดังนี้

โรงเรียนวัดคอนขี้เหล็ก	จำนวน 2 คน	โรงเรียนบ้านอ่างตะแบก	จำนวน 2 คน
โรงเรียนหนองกลางดง	จำนวน 2 คน	โรงเรียนบ้านโป่งตาสา	จำนวน 2 คน
โรงเรียนหนองอีโถน	จำนวน 2 คน	โรงเรียนบ้านชำขวาง	จำนวน 2 คน
โรงเรียนวัดน้ำฉ่า	จำนวน 2 คน	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	จำนวน 2 คน
โรงเรียนวัดกกสับ	จำนวน 2 คน	โรงเรียนบ้านเขาสะท้อน	จำนวน 2 คน
โรงเรียนวัดสนามช้าง	จำนวน 2 คน	โรงเรียนวัดเทพนาราม	จำนวน 2 คน
โรงเรียนบ้านอ่างทอง	จำนวน 2 คน	โรงเรียนสิยัดพัฒนา	จำนวน 2 คน
โรงเรียนบ้านไม้แก้วประชานุเคราะห์	จำนวน 2 คน		

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, pp. 202-204) ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)” ผลการคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับปรากฏว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .97 และการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความเชื่อมั่น .97 ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ รายละเอียดการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก ค

3.3.8 ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วแปลความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
สถานศึกษา ตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23)

4.51-5.00 หมายถึง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation
coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (r) ตามแนวคิดของ รันยอน และฮามเบอร์ (Runyon & Hamber,
1996, p. 238) ดังนี้

ค่า $r = 1$ หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูป
การศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่า $r = 0.71 - 0.99$ หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่า $r = 0.31 - 0.70$ หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.01 - 0.30$ หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่า $r = 0$ หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ
คล้ายตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน หรือผกผันกัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ร้อยละ (percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงาน
ปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
product moment correlation coefficient)

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ความน่าจะเป็น (probability) ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

- X_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- X_2 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- X_3 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- X_4 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Y_1 แทน การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่

Y_2 แทน การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่

Y_3 แทน การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่

Y_4 แทน การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาด้านพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการใหม่

Y แทน การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

r_{xy} แทน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	318	74.82
ปริญญาโท	107	25.18
รวม	425	100.00

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ไม่เกิน 5 ปี	75	17.64
6-10 ปี	52	12.23
11-15 ปี	76	17.90
16 ปีขึ้นไป	222	52.23
รวม	425	100.00

3. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหาร	123	28.94
ครู	302	71.06
รวม	425	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 74.82 และเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 17.64 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.23 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 52.23 ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 28.94 และเป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 71.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.39	.58	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	.62	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	.63	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.30	.59	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	.68	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.37	.70	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ ตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ	4.28	.73	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม	4.42	.71	มาก	3

5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเพื่อผลประโยชน์ ของสถานศึกษา	4.46	.69	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด	4.39	.67	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.42	.69	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.39	.58	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเพื่อจูงใจให้บุคลากร ในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	4.28	.71	มาก	6

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.18	.76	มาก	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา	4.26	.72	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.31	.74	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในแง่บวกถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.36	.71	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.34	.74	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้	4.33	.74	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความผูกพันต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.22	.81	มาก	9
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.27	.76	มาก	7
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.32	.74	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.28	.62	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในแง่บวกถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากร ในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่างที่เกิดขึ้น	4.27	.72	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	4.23	.75	มาก	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดและแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.20	.76	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดริเริ่ม ใหม่ๆ ของบุคลากร	4.35	.72	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรที่สามารถ หาแนวทางแก้ไขปัญหาดังด้วยวิธีใหม่ๆ	4.33	.73	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาระตุ้นให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นและเหตุผลในการแก้ปัญหา	4.26	.70	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างไปจากตนเอง	4.28	.75	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรค มากมาย	4.26	.76	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้บุคลากรเห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จาก ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน	4.31	.73	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.27	.63	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรที่สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ด้วยวิธีใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้บุคลากรเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล	4.12	.85	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น	4.31	.73	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	4.34	.74	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร	4.27	.74	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามความสามารถ	4.34	.72	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่	4.37	.72	มาก	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	4.35	.70	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือบุคลากรในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.32	.75	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.30	.64	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.12$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวม

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่	4.36	.49	มาก	1
2. ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่	4.20	.55	มาก	4
3. ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่	4.24	.53	มาก	3
4. ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่	4.32	.51	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.29	.47	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ทุกระดับตามหลักสูตร	4.30	.63	มาก	7
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	4.32	.64	มาก	6
3. มีการวัดผลการจัดการศึกษาทั้งระดับชาติและ เขตพื้นที่การศึกษา	4.49	.62	มาก	1
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.37	.64	มาก	4
5. สถานศึกษาดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก (ภาษาไทย, วิทยาศาสตร์, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา, อังกฤษ) เพิ่มขึ้น	4.42	.63	มาก	3

ตาราง 9 (ต่อ)

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
6. สถานศึกษาดำเนินการแก้ปัญหาของผู้เรียน ด้านการอ่าน การเขียนภาษาไทยที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ลดลง	4.34	.68	มาก	5
7. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	4.48	.61	มาก	2
8. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.28	.64	มาก	8
9. สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน ที่เข้มแข็ง	4.27	.65	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.36	.49	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการศึกษาทั้งระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) สถานศึกษาดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก (ภาษาไทย, วิทยาศาสตร์, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา, อังกฤษ) เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.40	.60	มาก	1
2. สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	4.37	.64	มาก	3
ตาราง 10 (ต่อ)				
การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพรู้รับของเรศึกษาเพิ่มเติม	4.38	.70	มาก	2
4. สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น มาช่วยจัดการเรียนการสอน	4.20	.74	มาก	4
5. สถานศึกษามีบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเพียงพอ	4.15	.81	มาก	5
6. สถานศึกษาได้รับการบรรจุบุคลากรสายการสอนเพียงพอ	4.02	.92	มาก	6
7. สถานศึกษามีครูผู้สอนตรงตามวุฒิ	3.88	.93	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.20	.55	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครูเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.38$) สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีครูผู้สอนตรงตามวุฒิ ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของ สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายใน	4.25	.61	มาก	3
2. สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอก	4.24	.66	มาก	5
3. สถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในให้เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.33	.62	มาก	1

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของ สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่

4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ	4.27	.67	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรบุคคลในชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้	4.23	.70	มาก	6
6. สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา	4.25	.62	มาก	4
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและ ราคาเหมาะสม	4.16	.67	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.24	.53	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.27$) สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายใน ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีการกระจายอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสู่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.21	.67	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา	4.32	.62	มาก	4
3. สถานศึกษาได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ การดำเนินงานให้มีคุณภาพจากสำนักงาน	4.24	.68	มาก	6

เขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
4. สถานศึกษาส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้มแข็งมีบทบาท ในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	4.28	.60	มาก	5
5. สถานศึกษาให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานแก่ประชากร วัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐาน	4.38	.60	มาก	3
6. สถานศึกษาดำเนินการให้กับผู้เรียนทุกคนได้รับ การสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียนและ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.57	.57	มาก	1
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนา หลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในสังกัด	4.22	.73	มาก	7
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา	4.39	.66	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.32	.51	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาดำเนินการให้กับผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียนและ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) สถานศึกษาให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดคือ มีการกระจายอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000									
X_2	.841*	1.000								
X_3	.808*	.911*	1.000							
X_4	.769*	.876*	.886*	1.000						
X	.894*	.969*	.962*	.940*	1.000					
Y_1	.595*	.560*	.686*	.631*	.684*	1.000				
Y_2	.523*	.589*	.619*	.565*	.611*	.753*	1.000			
Y_3	.549*	.651*	.672*	.628*	.668*	.772*	.779*	1.000		
Y_4	.595*	.645*	.666*	.649*	.679*	.803*	.769*	.790*	1.000	
Y	.621*	.697*	.724*	.678*	.725*	.917*	.901*	.910*	.992*	1.000

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา รายงานพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ($r_{x3y} = .724$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน

อยู่ในระดับปานกลาง คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ($r_{x2y} = .697$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ($r_{x4y} = .678$)

ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ($r_{x1y} = .621$)

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราชนครินทร์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งสรุปตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป
2. การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครู จำนวน 1,400 คน รวมประชากร จำนวน 1,575 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ผู้บริหาร จำนวน 123 คน ครู จำนวน 302 คน โดยกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และบางส่วนได้ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

3. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 74.82 และเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 17.64 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.23 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 52.23 ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 28.94 และเป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 71.06

5.1.2 ผลของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมจริยธรรมอันดีงาม ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในแง่บวกถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$)

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรที่สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้บุคลากรเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.20$)

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.12$)

5.1.3 ผลของการศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคนไทยยุคใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการศึกษาทั้งระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) สถานศึกษาดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก (ภาษาไทย, วิทยาศาสตร์, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา, อังกฤษ) เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.27$)

2) การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครู เข้ารับการศึกษเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.38$) สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีครูผู้สอนตรงตามวุฒิ ($\bar{X} = 3.88$)

3) การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถานศึกษาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.27$) สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายใน ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพและราคาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$)

4) การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถานศึกษาดำเนินการให้กับผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียนอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียนและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) สถานศึกษาให้การศึกษารับพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและ

มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการกระจายอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$)

5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 จากการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรณรัตน์ จันทะผล (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สรณรัตน์ มุสิกายะกุล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมพร จำปานิล (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันและเป็นยุคแห่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถแบบนักบริหารมืออาชีพเพื่อนำพาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังมีนโยบายในเรื่องของการให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจในการพัฒนาคน การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้นและพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากมีภารกิจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ยังต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งการจัดการศึกษาล้วน มีเป้าหมายสำคัญคือคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน แต่ปัจจุบันพบว่าคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำมาโดยตลอด และเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขในทุกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงและปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน (William, Steers & Terborg, 1995, p. 203) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ พัฒนาองค์กร โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำโครงการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแปลงแนวความคิด และกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546, หน้า 44-67) ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา เพชรจิระวรพงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราญรัตน์ จันทะมล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สอดคล้องกับ ณัชฎานุช สุดชาติ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ทำนองเดียวกับ บรัช และวอลเตอร์ (Bruch & Walter, 2007, pp. 710-726) ศึกษาพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เกิดขึ้นมาในผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเพราะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ซึ่งตรงตามแนวคิดของ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ในการแสดงถึงภาวะผู้นำต้องมีการช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถ ท้มเพการปฏิบัติงานตามภารกิจ เสียสละเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาอุปสรรค เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในการบริหารงานและการวางตัวเป็นแบบอย่าง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธรัตน์ จันทะมล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ วังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีเรืองยศ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมมายพันธ์ (2548, หน้า 64) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่น้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับ ณัชฎานุช สุดชาติ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยที่ผู้นำต้องมีการใส่ใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น เหตุผลและไม่วิพากษ์วิจารณ์ เป็นสิ่งที่กระทำได้อย่าง เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและเปิดกว้าง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะมีมุมมองความคิดของตัวเองมาก และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบผลการดำเนินงานทั้งหลายทั้งปวง ในโรงเรียนมากมาย เพื่อให้โรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของชุมชน ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลง และตระหนักถึงจุดเด่น จุดด้อย ในโรงเรียนหรือปัญหาของโรงเรียนที่ประสบอยู่รวมทั้งหมดร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข โดยใช้ความคิดจินตนาการที่สร้างสรรค์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารอาจจะทำได้ไม่ทั่วถึงหรือสม่าเสมอ ซึ่งตรงตามแนวคิด ของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 21) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่เป้าหมาย ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับคุณธรรมซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.2.4 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ บ้านเหล่า (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิรานุช พิสัยพันธุ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบางบาล จังหวัด

หนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ถวิล พลสาร (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เสน่ห์ นาชัยเวียง (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ณิชากร หงษ์สอ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุดมพร ภาผล (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2552) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วอสเดน (Wasden, 1999, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าการปฏิรูปการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น มีลักษณะเป็นระบบธรรมชาติและมีแนวโน้มว่าจะก้าวหน้าไปได้ไกล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความตื่นตัวในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ตรงตามแนวความคิดของ ลอว์เรนซ์ (Lawrence, 1998, p. 534) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนและชุมชนต้องการให้ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ใช้บทบาทหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มที่ในเรื่องการจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และการประเมินองค์กร นอกจากนี้ยังต้องการให้ใช้บทบาทในด้านการเป็นผู้นำ ผู้จัดหา ผู้ประเมินประเมิน ทังนี้เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนแบบวันต่อวัน และกระตุ้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับบทบาทหน้าที่ดังกล่าวก็ควรได้รับความร่วมมือจากทุกคน จึงส่งผลให้การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.5 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภัตรา โอตเทิง (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารจัดการตามแนวทาง

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ มีการจัดการหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 2) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ทวีบทบาทมากขึ้น ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่น และแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งมีความเคลื่อนไหวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในหลากหลายด้าน รวมทั้งการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้ ประเทศต่างๆ ในโลกเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและได้ทำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมืองในประเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศในโลกได้เริ่มทำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพของพลเมือง จึงส่งผลให้การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5.2.6 การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับ ถวิล พลสาร (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ทุกตัวแปรมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรานุช พิสัยพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนพบว่าด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับ อีระ ภูดี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า การปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ เสน่ห์ นาชัยเวียง (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากผลการวิจัยส่วนใหญ่ เป็นผลการวิจัยของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่หนึ่ง พ.ศ. 2540-2550 ซึ่งตรงตามแนวความคิดของ นิวัตต์ น้อยมณี (2553, หน้า 1-10) ที่กล่าวว่าคุณภาพครูในแต่ละยุคสมัยย่อมเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาตัวชี้วัดว่าครูมีคุณภาพหรือไม่อย่างไร

ในระดับใด จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดคุณภาพครู ประกอบด้วยปรัชญาการศึกษาของประเทศ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หลักสูตรการศึกษา ความต้องการของสังคม การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นการปฏิรูปที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องรู้เป้าหมายของการปฏิรูปและต้องรู้ต่อไปว่าเมื่อปฏิรูปการศึกษาแล้ว จะส่งผลอย่างไรต่อคนไทยที่ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554, หน้า 9) ที่กล่าวว่า จากหลักฐานเชิงประจักษ์และแนวโน้มที่น่าเป็นห่วงคือนักเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวป้อนอุดมศึกษามีคุณภาพโดยรวมต่ำลงดูจากสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา จนถึงความสามารถพื้นฐานการอ่านภาษาไทยซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้วิชาการ ทุกคนตระหนักว่าคุณภาพตกต่ำเป็นผลมาจากคุณภาพของครูเกี่ยวพันไปถึงสถานภาพของครูทำให้ไม่มีนักเรียนเก่งมาเป็นครู หมุนเวียนเป็นวัฏจักรที่ต้องแก้ไขให้ได้ อุดมศึกษาต้องเร่งทบทวนกระบวนการผลิตและพัฒนาครูป้อนโรงเรียน สอดคล้องกับ วรจักรณ์ สามโกเศศ กล่าวว่า งานวิจัยทั่วโลกยืนยันตรงกันว่า คุณภาพการศึกษาไม่มีทางแข่งหน้าคุณภาพครู ดังนั้นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ซึ่งครูที่ดีจะต้องมีความรู้ดี รักในอาชีพครูและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู แต่การศึกษาของไทยยังมีปัญหาเพราะการเมืองกับการศึกษาแยกกันไม่ออก ทุกอย่างขึ้นอยู่กับกระแสการเมือง ไม่มีอะไรแน่นอน ขาดความต่อเนื่อง เราจึงต้องหาทางทำให้การศึกษา อยู่เหนือการเมือง จึงส่งผลให้การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด

5.2.7 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับ เคลเลอร์ (Keller, 1992) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มโครงการพัฒนาและกลุ่มโครงการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีในเรื่องคุณภาพของโครงการ เงินทุนและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วอสดิน (Wasden, 1999, Abstract) ทำการศึกษาวิจัยการปฏิรูปการศึกษา ในสหรัฐอเมริกา พบว่าการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาในรอบ 100 ปีที่ผ่านมา มีจุดเน้นที่มุ่งหวัง ให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในรัฐ สอดคล้องกับ วิลเลียม สเตียร์ และ เทอร์บอร์ก (William, Steers & Terborg, 1995, p. 203) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และ ความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้และผลงานวิจัยในต่างประเทศตามที่กล่าวมาข้างต้นจึงแสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำในยุคปฏิรูปการศึกษาและยุคการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 23) กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมการแสดงออก ได้แก่ การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย ทำนองเดียวกันการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ต่อความรู้สึก คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติ มีความจริงใจและรับฟังเหตุผลด้วยดี สอดคล้องกับ นิวัตต์ น้อยมณี (2553, หน้า 18) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญหรือความสำเร็จหรือคุณภาพโรงเรียน คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ล้วนมีผลต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองทั้งสิ้น ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา แสดงออกด้านการกระตุ้นทางปัญญามากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมตัดสินใจเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

2) จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ด้านพัฒนาคุณลักษณะครูยุคใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิด และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา มีการติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเสริมการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาต่อไป

3) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา ให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพภาพทางการศึกษาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา ด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3) ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2542). *โฉมหน้าของโลกใหม่เตรียมความพร้อมประเทศไทยสู่ศตวรรษ
ที่ 21*. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 25.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาพร ธรนิษฐ์. (2542). *การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตย ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8-9 (พ.ศ. 2540-2549)*.
กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- จิราณูช พิสัยพันธ์. (2546). *การปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปกาคาด จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิชากร หงส์สอ. (2550). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ณัชฎานุช สอดชาติ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร
จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ถวิล พลสาร. (2546). *การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ ฤดี. (2546). *การปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอก รอบ 3*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นิวัตต์ น้อยมณี. (2553). *คุณภาพครูกับคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- เนตร์พัฒนา ยาริราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประณม ถาวรเวช. (2550). *10 วิธีสร้างพลังให้บุคลากรภาพ [ออนไลน์]*. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 2 กันยายน 2554 จาก <http://www.Google>.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม .
- รุ่งนภา อธิธรรมศรี. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47ก หน้า 24.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 28(1), 31-38.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2555, 30 พฤศจิกายน). จีครูเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อให้ชาติไปรอด แนะนำทันทีไม่ต้องรอนโยบายสั่ง. *เดลินิวส์*, หน้า 12
- วิจิตร ศรีสอาน. (2539). *ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21: แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง .
- วินิจ กตุขำ. (2546). *การจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา 60 ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: ประมวลบทความทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี.เอส.พริ้นท์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2544). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2543-2544: ปฏิรูปการศึกษาอย่างไรเพื่อใคร เพื่ออะไร*. กรุงเทพฯ: ศรีสวัสดิ์.
- วิเชียร นันตะ. (2546). *การปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน ฤทธิศึกษาโรงเรียนบ้านท่าวังผา (ประชารัตน์วิทยาคาร) และโรงเรียนท่าวังผาวิทยาคม จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2541). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศุภัตรา โอดเทิง. (2554). *การบริหารจัดการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนจอมบึง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมศักดิ์ บ้านเหล่า. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากรรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรินทรรัตน์ มุสิกกระยะกุล. (2548, บทคัดย่อ). *ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *ผลการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาปีการศึกษา 2539-2540 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *อนุสารอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสแควร์. _____ (2554). *กลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2554). *แผนปฏิบัติงานประจำปี 2554*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561)*. กรุงเทพฯ: พรึทหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ*

ในกลุ่มอาเซียน. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2542). *เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงาน*

ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

_____. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ นาชัยเวียง. (2547). *การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อุดมพร ภาพล. (2554). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 ที่มีต่อการปฏิรูปการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อบุญามาลลุดดิน ซอลีฮีย์. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 17 สิงหาคม 2554. จาก <http://gotoknow.org/blog/theories/236686>

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organization development, Research in Organizational Change and Development*.

Bruch, Heike & Frank Walter. (2007). Leadership in context: Investigating herarchical Impacts on transformational. *Leadership & Organization Development Journal*.

Conbach. (1990). *Essential of psyschological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collin.

Daft, R.L. (2003). *Management* (6th ed). Thomson.

Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Westport, CT: Greenwood.

Grace. (2002). *Community Participation in Educational Reform: A Jamaica Experience*.

Kallon. (1997). *An interpretative study of planed education reform in sierra leon: The Primary School and Teacher Education*.

Keller, R.T. (1992). *Transformational leadership and performance of research and development project group*. *Journal of management*.

- Krejie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: John Wiley.
- Lawrence. (1998). *The effect implementing systemic change on principal' s roles, Responsibilities, and Relationship*.
- Mitchell, T. R., & J. R. Larson. (1987). *People in organization: An introduction to organizations behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed). California: Brooks/cole.
- Nigro, F.A. (1970). *Modern public administration*. New York: Haper and Row.
- Robbin, S.P. (1989). *Organizational behavior: concept, controversies and applications*. New York: Prentice-Hall International.
- Simon, H. A., Smithburg. D. W. & Thompson, V. A. (1971). *Public administration* (14th ed.) New York: Alfred A Knopf.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.
- Wasden. (1999). *The perception of participant of effects of administrative transfers on uthah centennial school programs*.
- William, L. K., Streets, R. M. & Treborg J. R. (1995). *The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in singapore*. Journal of organization behavior.

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอบางคล้า จำแนกตามผู้บริหาร
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดใหม่บางคล้า	1	11	12	1	2	3
วัดเสม็ดเหนือ	1	14	15	1	3	4
วัดเสม็ดใต้	1	4	5	1	1	2
วัดหัวสวน	1	6	7	1	1	2
วัดศรีสุदारาม	1	12	13	1	3	4
บ้านปลายคลอง	1	8	9	1	2	3
วัดสาวชะโงก	1	11	12	1	3	4
วัดปากน้ำ	1	12	13	1	3	4
วัดบางกระเจ็ด	1	12	13	1	3	4
วัดลาดบัวขาว	1	4	5	1	1	2
วัดสามแยก	1	9	10	1	2	3
วัดทางข้ามน้อย	1	4	5	1	1	2
วัดบางกระดาน	1	4	5	1	1	2
วัดหัวไทร	1	9	10	1	2	3
วัดคูมอญ	1	5	6	1	2	3
รวม	15	125	140	15	30	45

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภออำเภอนมสารคาม
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดพงษาราม	1	9	10	1	3	4
บ้านแหลมตะคร้อ	1	8	9	1	2	3
วัดชายเคื่องวนาราม	1	7	8	1	2	3
วัดน่าน้อย	1	6	7	1	1	2
บ้านไร่ดอน	1	6	7	1	1	2
สว่างศรีทธารธรรมสถาน	1	4	5	1	1	2
วัดหนองเค็ด	1	9	10	1	3	4
วัดโคกข้าว	1	7	8	1	2	3
วัดดอนทอง	1	5	6	1	1	2
วัดท่าลาดเหนือ	1	3	4	1	1	2
วัดบ้านช่อง	1	4	5	1	1	2
วัดธารพุด	1	9	10	1	2	3
วัดหัวกระสังข์	1	13	14	1	3	4
บ้านหนองหว้า	1	7	8	1	2	3
รวม	14	97	111	14	25	39

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภออำเภอนามนบุรีตาม
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดเกาะแก้วสุวรรณาราม	1	4	5	1	1	2
บ้านหนองหัว	1	7	8	1	2	3
บ้านหนองสองห้อง	1	5	6	1	1	2
ไพบุลย์ประชานุกูล	1	6	7	1	1	2
วัดนาเหล่าบก	1	12	13	1	3	4
วัดต้นตาล	1	11	12	1	2	3
วัดหนองปลาตอง	1	6	7	1	1	2
วัดแหลมไผ่ศรี	1	6	7	1	1	2
วัดท่าเกวียน	1	61	62	1	13	14
บ้านเขาหินซ้อน	1	45	46	1	10	11
บ้านชำขวาง	1	6	7	1	1	2
วัดลำหาชัย	1	8	9	1	2	3
วัดบ้านหนองแสง	1	4	5	1	1	2
บ้านหนองเสือ	1	13	14	1	3	4
รวม	14	194	208	14	42	56

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภออำเภอนมสารคาม
จำแนกตามผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านห้วยพลู	1	7	8	1	2	3
วัดหนองแหวน	1	5	6	1	1	2
วัดดงยาง	1	9	10	1	2	3
วัดหนองบัว	1	7	8	1	2	3
วัดบึงกระจับ	1	4	5	1	1	2
วัดสระสองตอน	1	5	6	1	1	2
วัดสุวรรณคีรี	1	6	7	1	1	2
รวม	7	43	69	7	10	17
รวม	35	334	369	35	76	111

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอแปลงยาว จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ไทรทองอุปถัมภ์	1	11	12	1	3	4
วัดโกรกแก้ววงพระจันทร์	1	14	15	1	4	5
บ้านหนองน้ำขาวเจริญราษฎร์	1	5	6	1	1	2
วัดหนองปลาไหลราษฎร์บำรุง	1	10	11	1	3	4
วัดหนองปลักแก้ว	1	9	10	1	2	3
วัดวังกะจะ	1	4	5	1	1	2
ทุ่งสะเดาประชาสรรค์	1	11	12	1	3	4
วัดวังเย็น	1	8	9	1	2	3

วัดหัวสำโรง	1	25	26	1	5	6
วัดอ่าวช้างไล่	1	17	18	1	4	5
บ้านเนินไร่	1	4	5	1	1	2
วัดไผ่แก้ว	1	7	8	1	2	3
วัดแปลงยาว	1	9	10	1	2	3
บ้านคลองสอง	1	6	7	1	1	2
ตลาดบางบ่อ	1	16	17	1	3	4
รวม	15	156	171	15	37	52

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดดอนท่านาง	1	5	6	1	1	2
บางพะเนียง	1	4	5	1	1	2
บ้านยางแดง	1	4	5	1	1	2

บ้านหนองยาง	1	34	35	1	7	8
บ้านสระไม้แดง	1	12	13	1	3	4
บ้านห้วยน้ำใส	1	6	7	1	1	2
บ้านท่าเลียบบ	1	8	9	1	2	3
บ้านนา	1	8	9	1	2	3
บ้านโป่งเจริญ	1	19	20	1	4	5
บ้านหินแร่	1	14	15	1	3	4
บ้านทุ่งส่อหงษา	1	12	13	1	3	4
วัดชำป่างาม	1	20	21	1	4	5
บ้านท่ากระดาน	1	5	6	1	1	2
บ้านกระบกเตี้ย	1	5	6	1	1	2
บ้านสูงเจริญ	1	11	12	1	2	3
รวม	15	167	182	15	36	51

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (ต่อ)

ประชากร

กลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านโปรงเกตุ	1	11	12	1	3	4
บ้านวังคู	1	4	5	1	1	2
บ้านโคกตะเคียนงาม	1	7	8	1	2	3
บ้านมาบนาดี	1	15	16	1	3	4
บ้านท่าทองคำ	1	17	18	1	4	5
บ้านคลองอุดม	1	24	25	1	5	6
บ้านคลองยายสร้อย	1	17	18	1	4	5
บ้านหนองใหญ่	1	7	8	1	2	3
ไทยรัฐวิทยา 41	1	12	13	1	3	4
บ้านห้วยหิน	1	10	11	1	2	3
บ้านลาดกระทิง	1	12	13	1	3	4
บ้านท่าซุง	1	7	8	1	2	3
บ้าน ก.ม.7	1	11	12	1	3	4
รวม	13	154	167	13	37	50

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านแปลงไม้-ขุนคลัง	1	10	11	1	2	3
สวนป่าอุบลัมภ์	1	12	13	1	2	3
รวม	2	22	24	2	4	6
รวม	30	343	373	30	77	107

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
บ้านท่ากลอย	1	25	26	1	6	7
วัดทุ่งยายชี	1	12	13	1	3	4
หนองปรือกันยาง	1	15	16	1	3	4
บ้านหนองประโยชน์	1	24	25	1	6	7
บ้านอ่างเตย	1	12	13	1	3	4
บ้านหนองปลาชิว	1	11	12	1	3	4
บ้านหนองคอก	1	37	38	1	8	9
บ้านห้วยตะปอก	1	21	22	1	5	6
บ้านร่มโพธิ์ทอง	1	13	14	1	3	4
บ้านเทพประทีป	1	13	14	1	3	4
บ้านทุ่งสาย	1	15	16	1	3	4
บ้านหนองขาท้าย	1	18	19	1	4	5
บ้านธรรมรัตน์ไฉ	1	12	13	1	3	4
บ้านศรีเจริญทอง	1	11	12	1	3	4
บ้านวังหิน	1	11	12	1	3	4
รวม	15	250	265	15	59	74

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอราชสาส์น จังแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
วัดเกาะแก้วเวฬุวัน	1	14	15	1	3	4
วัดหินดาช	1	8	9	1	2	3
วัดสะแกงาม	1	4	5	1	1	2
วัดบางคา	1	7	8	1	2	3
วัดแสนภูมราวุฒ	1	7	8	1	2	3
วัดจรเข้ตาย	1	6	7	1	2	3
รวม	6	46	52	6	12	18

ตารางแจกแจงความถี่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในอำเภอคลองเขื่อน จำแนกตาม
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
คลองเขื่อน	1	3	4	1	1	2
ราษฎร์นุกูล	1	4	5	1	1	2
วัดบางตลาด	1	6	7	1	2	3
วัดสามร่ม	1	5	6	1	1	2
วัดก้อนแก้ว	1	6	7	1	2	3
ก้อนแก้วราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	2	3
วัดบางโรง	1	7	8	1	2	3
รวม	7	40	47	7	11	18

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยนครินทร์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุง

แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรม จริยธรรม อันดีงาม	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชื่อมั่น ในตนเอง	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
8	2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อจูงใจให้บุคลากร ในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทาย ในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ในสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในแง่บวก ถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนต่อเป้าหมาย ของสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

	ต่อบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้								
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา	0	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
18	3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	0	1	1	1	-1	2	0.4	ปรับปรุง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของบุคลากร	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจบุคลากรที่หาแนวทางแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	ด้วยวิธีใหม่ๆ								
23	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและเหตุผล ในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนเอง	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น แก่บุคลากรว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้บุคลากร เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่าง ได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ทุกคน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
27	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความดูแลเอาใจ ใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	1	0	1	1	-1	2	0.4	ปรับปรุง

30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและบุคคลากรกับผู้บริหาร	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือบุคลากรในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)	รวม	ค่า	แปล ผล
--------	---------	---	-----	-----	-----------

		1	2	3	4	5		IOC	
1	1. การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพของ การศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	มีการวัดผลการจัดการศึกษาทั้งระดับชาติ และเขตพื้นที่การศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
5	สถานศึกษาดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก (ภาษาไทย, วิทยาศาสตร์, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา, ภาษาอังกฤษ)	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
6	สถานศึกษาดำเนินการแก้ปัญหาของ ผู้เรียนด้านการอ่าน การเขียนภาษาไทย ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ในที่สุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพ ภายในที่เข้มแข็ง	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	2. การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครูเข้ารับ การศึกษาเพิ่มเติม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคล ในท้องถิ่นมาช่วยจัดการเรียนการสอน	0	1	1	1	-1	2	0.4	ปรับปรุง
14	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากร สายสนับสนุนการสอนเพียงพอ	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
15	สถานศึกษาได้รับการจัดสรรบุคลากร สายการสอนเพียงพอ	1	1	0	1	-1	2	0.4	ปรับปรุง
16	สถานศึกษามีครูผู้สอนตรงตามวุฒิ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17	3. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายใน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอก	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
19	สถานศึกษาสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
20	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่หลากหลาย มีคุณภาพทันสมัย	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
21	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพ คุ่มค่า ประหยัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
24	4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจ จากเขตพื้นที่การศึกษา	0	1	1	0	-1	1	0.2	ปรับปรุง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
26	สถานศึกษาได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษาส่งเสริมบทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษาให้มี ความเข้มแข็งและมีบทบาทในการจัด การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
28	สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
29	สถานศึกษาดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการสนับสนุนการศึกษาโดยไม่เสีย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	ค่าใช้จ่าย สำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนา คุณภาพผู้เรียน								
30	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนา หลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
31	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของ สถานศึกษา	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.79	18	.71
2	.68	19	.82
3	.61	20	.74
4	.75	21	.86
5	.59	22	.67
6	.72	23	.81
7	.73	24	.71
8	.66	25	.77
9	.74	26	.71
10	.70	27	.82
11	.77	28	.80
12	.67	29	.67
13	.67	30	.66

14	.82	31	.58
15	.71	32	.69
16	.73	33	.70
17	.86	34	.78

ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .97$

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา
ในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.81	17	.83
2	.65	18	.84
3	.41	19	.76
4	.44	20	.83
5	.62	21	.70
6	.74	22	.77
7	.37	23	.89
8	.72	24	.62

9	.70	25	.69
10	.59	26	.86
11	.78	27	.84
12	.54	28	.84
13	.77	29	.24
14	.82	30	.83
15	.80	31	.82
16	.85		

ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .97$

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน
การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
มี 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ
แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ใช้
สำหรับการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใดจาก
การวิจัยในครั้งนี้

นายอาคม ยิ้มเจริญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6 -10 ปี

() 11 -15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งหน้าที่

() ผู้บริหาร

() ครูผู้ปฏิบัติการสอน

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒินครินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถาม เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร ในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อย่างสม่ำเสมอ					

4	ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงาม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ					
8	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความท้าทายในเรื่องการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในแง่บวกถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้					

15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3. การกระตุ้นทางปัญญา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของบุคลากร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรที่สามารถหาแนวทาง					

	แก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นถึงเหตุผลที่ใช้ในการแก้ปัญหา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนเอง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้บุคลากรเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น					
29	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ					

	บุคลากร					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหาร					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติตามความสามารถ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือบุคลากรในงานที่ได้รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองมี 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อ การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสถานศึกษาอยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ตรงกับระดับการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่					
1	สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร					
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้					
3	มีการวัดผลการจัดการศึกษาทั้งระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา					
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
5	สถานศึกษาดำเนินการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มวิชาหลัก (ภาษาไทย, วิทยาศาสตร์, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา, ภาษาอังกฤษ)					
6	สถานศึกษาดำเนินการแก้ปัญหาของผู้เรียนด้านการอ่าน การเขียนภาษาไทยที่ต่ำกว่าเกณฑ์ให้ลดลง					
7	สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
8	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
9	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง					

ข้อที่	การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	2. การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่					
10	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
11	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ					
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิชาชีพครูเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม					
13	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลในท้องถิ่นมาช่วยจัดการเรียนการสอน					
14	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเพียงพอ					
15	สถานศึกษาได้รับการจัดสรรบุคลากรสายการสอนเพียงพอ					
16	สถานศึกษามีครูผู้สอนตรงตามวุฒิ					

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒิ

ข้อที่	การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อที่	3. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่					
17	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายใน					
18	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอก					
19	สถานศึกษาสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อ การเรียนรู้					
20	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่หลากหลาย มีคุณภาพ ทันสมัย					
21	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนเพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้					
22	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา					
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อที่มีคุณภาพ คุ่มค่า ประหยัด					

ข้อที่	การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อที่	4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่					
24	สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่การศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา					
26	สถานศึกษาได้รับการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
27	สถานศึกษาส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีบทบาทในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล					
28	สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน					
29	สถานศึกษาดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษา โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับรายการค่าเล่าเรียน หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
30	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา					
31	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีการกำกับตรวจสอบการใช้					

	งบประมาณของสถานศึกษา					
--	----------------------	--	--	--	--	--

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายอาคม ยิ้มเจริญ
วันเดือนปีเกิด	24 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่อยู่	17/1 หมู่ 6 ต.คลองอุดมชลจร อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา เบอร์โทรศัพท์ 089-6013681
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านท่าทองดำ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏรำชนครินทร์ พ.ศ. 2542

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำชนครินทร์

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย