

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวคิดในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความเครียด

- 1.1 ความหมายของความเครียด
- 1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด
- 1.3 สาเหตุของความเครียด
- 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด
- 1.5 ผลกระทบของความเครียด
- 1.6 ระดับความเครียด
- 1.7 การประเมินความเครียด

2. การปฏิรูปการศึกษา

- 2.1 ความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา
- 2.2 การพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.5 การปฏิรูปการเรียนรู้
- 2.6 การวิจัยชั้นเรียน

3. การปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

4. การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของครู

- 4.1 ความเครียดของครู
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูในประเทศ
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูในต่างประเทศ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเครียด

ความเครียด เป็นสภาวะที่ซับซ้อนของร่างกายและจิตใจอันเกิดจากสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป และความเครียดจะยังคงอยู่เรื่อยไป จนกว่าสถานการณ์นั้นจะถูกกำจัดให้หมดไป ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ในทุกช่วงเวลา และเมื่อเกิดความเครียดในตัวบุคคลแล้ว จะทำให้เกิดอาการไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น หงุดหงิด กลัววิตกกังวล ปวดหัวเวียนหัว เกิดอาการทางกระเพาะ ทำให้อาหารไม่ย่อย นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย หหมดเรี่ยวแรง ย้ำคิดย้ำทำ เกิดอาการผิดปกติทางประสาทหรือทางใจถ้าเกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือเกิดขึ้นในระยะยาวนาน จะทำให้จิตใจปั่นป่วนและเกิดอาการทุกข์ทางใจที่แก้ไขได้ยาก

ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า "Stringers" แปลว่า ความขมึงเกลียว ความเครียดแบ่งได้หลายลักษณะเช่น

ความหมายทางด้านการแพทย์ Fishbein (1975) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด เป็นภาวะตึงเครียด หรือภาวะที่มีความกดดันต่อร่างกาย จิตใจ สิ่งกดดันอาจจะเป็นเหตุการณ์ หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคล หรือเป็นเพียงสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจ

ความหมายทางศัพท์ด้านจิตเวช พะยอม อิงคตานุวัฒน์ (2525) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด คือ ต้นเหตุขัดขวาง หรือสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์พยายามหลีกเลี่ยง หรือทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรภาพ หรืออารมณ์ร่วมกัน

ความหมายทางด้านจิตวิทยา ศุภชัย ยาวะประภาษ (2525) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด คือ ความเจ็บปวดต่าง ๆ ที่เข้ามาแทรกซ้อนในวงจรการทำงานตามปกติของร่างกาย และจิตใจ ทำให้อารมณ์ และจิตใจเสียดุลยภาพที่คนปกติพึงมี ความเครียดยังรวมไปถึงความบีบคั้นต่าง ๆ ทั้งทางกาย ทางใจ และทางอารมณ์

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้ เช่น

สุทธิชัย ปานปรีชา (2529) ให้ความหมายของ ความเครียด ว่า เป็นภาวะจิตใจที่กำลังเผชิญปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคนหรือนอกตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจไม่พอใจเหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้า ก่อให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กนกรัตน์ สุขตุกคะ (2529) กล่าวว่า ความเครียด เป็นภาวะความไม่สงบของจิตใจที่มีผลกระทบต่อการแสดงออกทางร่างกาย ได้หลากหลาย ความเครียดเกิดขึ้นจากการรับรู้ไม่สมดุลกับสิ่งที่มากระตุ้นความสามารถในการรับรู้ของบุคคล เช่นเมื่อต้องการทำอะไรบางอย่างแต่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนว่าจะสามารถทำสิ่งนั้นให้สำเร็จหรือไม่

สุปราณี ผลชีวิน (2530) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ความกดดันที่บุคคลได้รับ ซึ่งบางครั้งบุคคลนั้นเข้าใจเอาเองว่า มากเกิน หรือ สุดที่จะทนได้ ทั้งยังหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองของความกดดันเหล่านั้นด้วย

อรุณ หงษ์ทอง (2530) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกที่ร่างกายหรือจิตใจ ได้รับความกระทบกระเทือนจนถึงขั้นที่ทำให้ร่างกายแสดงอาการตอบสนองต่อตัวกระตุ้นนั้น ๆ ผลกระทบ คือ ทำให้หัวใจเต้นเร็ว เกิดความเจ็บปวด เกิดอารมณ์โกรธ เกลียด กลัว เคร่า โศกเสียใจ ตลอดจนตกใจหรือวิตกกังวล

สุมา ฐิติพลธำรง (2535) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม จากทั้งภายใน และภายนอก ร่างกาย เพื่อดำรงไว้ซึ่งสภาวะสมดุลของชีวิต

สุจิต สุวรรณชีพ (2532) ได้อธิบายไว้ ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะของจิตใจที่ตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับ สถานการณ์ หรือ ความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่ง อันไม่พึงประสงค์ ซึ่งเราคาดคิดว่าสถานการณ์หรือความกดดันนั้น ๆ หนักหนา หรือเกินกว่ากำลังความสามารถในยามปกติของเราที่จะแก้ไข หรือขจัดปัดเป่าให้หมดสิ้นหรือบรรเทาเบาบางลงได้

Rogers (อ้างใน กรมสุขภาพจิต, 2541) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะจิตใจของบุคคลที่รู้สึกว่าตนถูกคุกคาม ทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล ระส่ำระสายสับสน และไม่แน่ใจในทิศทางพฤติกรรมของตน อันเป็นผลมาจากที่บุคคลมีความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างแห่งตน ทำให้เกิดกระบวนการทางจิต ที่จะดึงเอากลไกการป้องกันตนเองมาใช้ โดยมีลักษณะบิดเบือนการรับรู้ที่ไม่ยืดหยุ่น ผิดพลาด เกิดความวิตกกังวล ไม่ยอมรับพฤติกรรมบางส่วนของตน ซึ่งเป็นผลให้รู้สึกว่าถูกคุกคามมากยิ่งขึ้น

Zelye (อ้างใน บวร สงคศิริและคณะ, 2540) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง กลุ่มอาการที่ร่างกายแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม เช่น สภาพการณ์ที่เป็นพิษหรือสิ่งเร้าที่เต็มไปด้วยอันตราย อันมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย และแสดงออกมาในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ เช่น อาการปวดหลัง ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

McGrath (1970) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด นอกจากจะเป็นเรื่องของอารมณ์ ของบุคคลแล้ว ยังเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของอินทรีย์ กับสภาพแวดล้อมที่สุดตัว

LaZarus (อ้างใน กรมสุขภาพจิต, 2541) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้าในประสบการณ์ ว่า สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่คุกคาม โดยเป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ในการทำงาน ในธรรมชาติ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต กับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ทักษะคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

Webster (อ้างใน ธรรมนูญ ภาณุมาศ, 2541) ได้อธิบาย ไว้ว่าความเครียด หมายถึง แรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย

Powell (1983) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง เหตุการณ์ใด ๆ ที่เข้ามากระทบความสมดุลย์ของร่างกาย และอารมณ์ จนทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง อันไม่น่าพึงพอใจ (Unpleasant Reaction) ซึ่งอาจเป็นความวิตกกังวล หรือความไม่สบายทางร่างกาย (Body Discomfort)

Farmer et al. (1984) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด เป็นระดับความวิตกกังวล ที่บุคคลรับรู้ อันเนื่องมาจากภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งในภาวะการณ์เดียวกันนี้จะทำให้บุคคลมีความเครียดแตกต่างกัน ความเครียด แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ ความเครียด ทางบวก ซึ่งเป็นผลดีช่วยผลักดันบุคคลให้ไปสู่ความสำเร็จได้ และความเครียดทางลบ ซึ่งจะก่อผลเสียให้ทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นความเครียดทั้ง 2 ชนิดจึงแตกต่างกัน

Maslach (1990) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ 3 ลักษณะดังนี้

1. ลักษณะตัวกระตุ้น (Stimulus Definition) ความเครียด คือ แรงกระตุ้นจากภายนอก ที่เป็นสาเหตุให้เกิดปฏิกิริยาของความเครียดในแต่ละบุคคล และถ้าเกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแล้ว ความเครียดลดลงจนถึงหมดไป ภายในขอบเขตที่แต่ละบุคคลยอมรับได้ บุคคลนั้นก็จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติของร่างกายและจิตใจ

2. ลักษณะการตอบสนอง (Response Definition) ถ้าพิจารณาในรูปแบบของปฏิกิริยาของ สรีรวิทยาและจิตวิทยาความเครียด คือ การตอบสนองภายในร่างกายต่อสิ่งที่มาคุกคามจากภายนอก แต่อย่างไรก็ตาม ความเครียดในความหมายของการตอบสนองไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้อย่างเด่นชัด

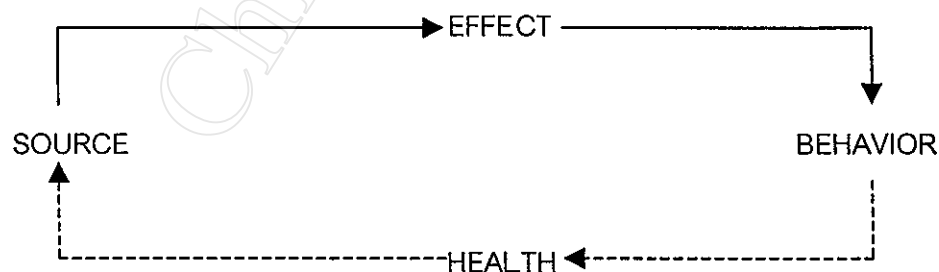
3. ลักษณะเป็นทั้งตัวกระตุ้น และการตอบสนอง (Stimulus and Response Approaches) ความเครียด คือ ลำดับขั้นตอนของปฏิกริยาระหว่าง ตัวกระตุ้นทางด้านสิ่งแวดล้อมกับการตอบสนองของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเน้นไปถึงความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นขบวนการทางด้านจิตวิทยา เช่น การรับรู้และการนึกคิด ซึ่งความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลรับรู้ความต้องการจากภายนอกเกินขีดความสามารถที่จะรับได้ของแต่ละบุคคล

Girdano et al. (1993) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ปฏิกริยาของร่างกายหรือสิ่งที่มากระตุ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งสามารถทำให้ระบบ ของร่างกายเกิดความเมื่อยล้าจนถึงทำหน้าที่ผิดปกติและเกิดโรคได้ในที่สุด

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง การที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ในภาวะที่รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ ไม่แน่ใจ ว้าวุ่นใจ วิตกกังวล ถูกบีบคั้น ทำให้เกิดการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิด ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวและมีความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดพลังในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ แต่ถ้าหากไม่มีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เสียความสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคม ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

Farmer et al (1984) ได้อธิบายถึงวงจรของสุขภาพที่เกี่ยวกับความเครียด (Health Cycle) ว่ามีกระบวนการดังนี้

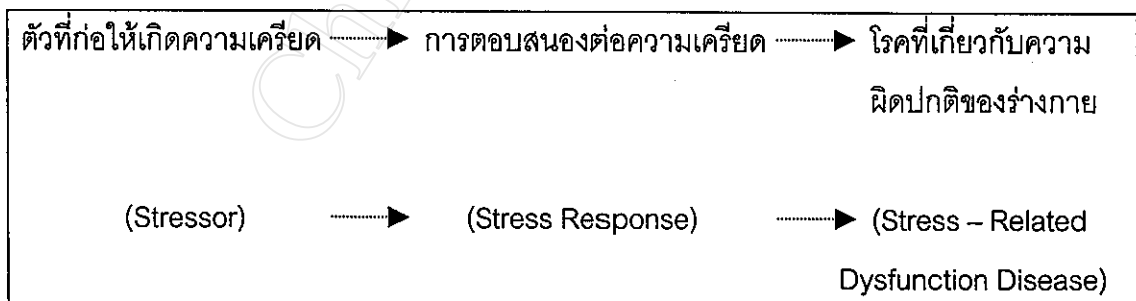


แผนภูมิ 1 แบบจำลองพฤติกรรมความเครียด (The Stress Behavior Model)

ที่มา : Farmer et al. 1984, pp. 20 – 24

จากแผนภูมิ 1 อธิบายได้ว่า

1. สาเหตุของความเครียด (Source of Stress) มีสาเหตุได้หลายทาง ตั้งแต่ตัวบุคคลเอง ครอบครัว เพื่อน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บ่อยครั้งที่ความเครียดเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ตัวพร้อมกัน
 2. ผลของความเครียด (Effect) โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิดฉุนเฉียว และมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน ซึ่งผลของความเครียดนี้ เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้น ๆ
 3. พฤติกรรม (Behavior) สืบเนื่องมาจากผลของความเครียด เป็นการกระทำที่สัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย (ผลของความเครียด) อันเนื่องมาจากชีวิตประจำวัน (สาเหตุของความเครียด) ก็เลยนอนมาก (พฤติกรรม) ดังนั้นผลของความเครียดจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เนื่องจากคนเราจะมีพฤติกรรมตามความรู้สึก
 4. สุขภาพ (Health) ในที่นี้หมายถึง ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต แต่เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของความเครียดนั้นอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวก เช่น เกิดความมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมทางลบ เช่น ท้อแท้ สิ้นหวัง ก็ได้ เช่นในรูป จะเห็นเป็นเส้นประ หมายความว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะมีผลต่อสุขภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเป็นพฤติกรรมทางบวก หรือทางลบ ซึ่งจะกำหนดสาเหตุและผลของความเครียดต่อไปเป็นวงจร
- Girdano et al. (1993) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของร่างกาย ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด

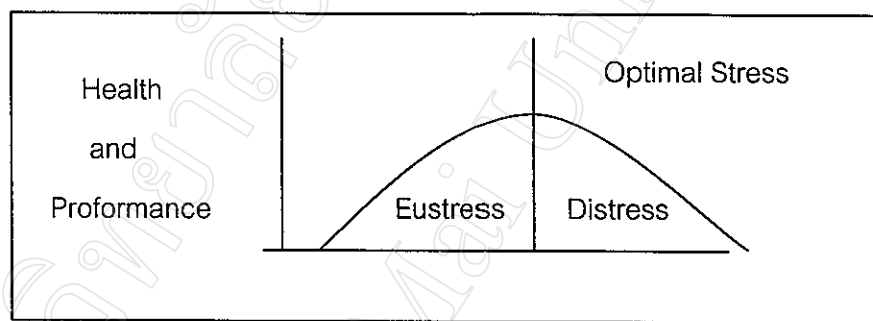


แผนภูมิ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและโรคที่เกิดขึ้น

ที่มา : Girdano et al. 1993, pp. 7 – 8.

จากแผนภูมิที่ 2 จะเห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวที่ก่อให้เกิดความเครียด การตอบสนองต่อความเครียด และโรคที่เกี่ยวกับความผิดปกติของร่างกาย

ความเครียดนั้นมีผลทั้งในทางบวกและในทางลบ ความเครียดที่มีผลในทางบวก คือ เมื่อร่างกายได้รับตัวกระตุ้น ให้เกิดความเครียด แล้วสามารถปรับตัวได้ จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดี เป็นการท้าทายความสามารถทำให้เกิดการพัฒนา ถ้าเกิดความเครียดเกินกว่าความสามารถของร่างกายที่จะรับได้ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรืออาจทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายได้ ดังที่ Selye (อ้างใน, Girdano et al. 1993) เรียกความเครียดที่มีผลใน ทางบวก ว่า Eustress และเรียกความเครียดที่มีผลในทางลบว่า Distress ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์กัน ได้ ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิ 3 แสดงจุดที่มีความเครียดที่เหมาะสม (Optimum Stress)

ที่มา : Selye (อ้างใน Girdano et al. 1993, p. 9)

นอกจากนั้น Selye (อ้างใน ประณิตา ประสงค์จรรยา, 2542) ได้กล่าวว่า ความเครียด เป็นการตอบสนองของบุคคลต่อตัวกระตุ้น (Stressor) ซึ่งการตอบสนองนั้นจะแสดงออกไปในลักษณะของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Nonspecific) ที่เรียกว่า กลุ่มอาการ ปรับตัว โดยทั่วไป (GAS : General Adaptation Syndrome) ซึ่งกลุ่มอาการนี้เกิดขึ้นเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเตือน (Alarm Reaction) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า หรือ ตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดภาวะเครียด ในระยะแรก ปฏิกิริยาในระยะนี้จะเกิดขึ้นเพียงระยะสั้น ๆ ตั้งแต่เพียงไม่กี่นาที ถึง 48 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของตัวกระตุ้น อาการแสดงนั้นเป็นผลเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก และต่อมพิทูอิทารี ส่วนหน้า ระยะเตือนนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

1.1 ภาวะช็อค (Shock Phase) เป็นระยะของการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งบุคคลที่ถูกกระทบ จะเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงความสมดุลของร่างกาย ปฏิกริยาจะเกิดขึ้นเป็นอันดับแรก ที่สมองส่วนคอร์เทกซ์ แล้วจึงส่งคลื่นประสาทมากระตุ้นต่อมพิทูอิทารีส่วนหน้า ผลิตฮอร์โมนคอร์ติซอลและอะดรีนาลีน และต่อมหมวกไตตามลำดับ ทำให้มีการผลิตฮอร์โมน แดทไฮโดรคอร์ติซอลและเอดรีนาลีน และโกนาโดโทรฟิค เข้าสู่กระแสเลือดเพิ่มขึ้น ในระยะนี้จะพบว่าการสลายโปรตีนของกล้ามเนื้อ มีการหลั่งน้ำย่อยในกระเพาะอาหารเพิ่มขึ้น และเซลล์ตับมีการหลั่งกลูโคสเพิ่มขึ้น มีน้ำ และเกลือโซเดียมคั่งระหว่างเซลล์ ระดับโปรตีนในเลือดสูงขึ้น ซึ่งโปรตีนที่เพิ่มขึ้นนี้ จะมีผลกดสมองส่วนกลาง ทำให้การดึงตัวของกล้ามเนื้อหัวใจลดลง หลอดเลือดไปเลี้ยงกล้ามเนื้อขยายตัว ในขณะที่หลอดเลือดฝอยส่วนปลายตามผิวหนัง และช่องท้องหดตัว ถ้าปฏิกริยาที่เกิดขึ้นรุนแรงมาก ความดันโลหิตจะลดต่ำลงอาจมีอาการช็อคหรือหัวใจหยุดเต้นได้ การเปลี่ยนแปลงในระยะนี้ร่างกายยังไม่พร้อมที่จะมีการปรับตัว และถ้ายังดำเนินต่อไปร่างกาย จะถูกใช้พลังงาน จนหมด ภายใน 24-48 ชั่วโมง นอกจากนี้จะมีกลไกการป้องกันตัวเอง ซึ่งจะเข้าสู่ระยะด้านช็อค

1.2 ภาวะต้านช็อค (Countershock Phase) เป็นระยะถัดจากภาวะช็อค ซึ่งร่างกายเริ่มปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะสมดุล โดยจะมีการดึงเอากลไกการต่อสู้ของร่างกายออกมาช่วยเหลือระบบต่างๆ ของร่างกาย เริ่มประสานกันอย่างมีระเบียบ ต่อมาพิทูอิทารีจะขับฮอร์โมนคอร์ติซอลและเอดรีนาลีนเพิ่มขึ้น ส่วนต่อมหมวกไตจะหลั่งฮอร์โมนกลูโคคอร์ติซอลเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราการเผาผลาญของร่างกายสูงขึ้น ร่วมกับการเร่งของ ผลิตฮอร์โมนคอร์ติซอลและเอดรีนาลีน อาการแสดงที่ตรวจพบ คือ อัตราการเต้นของหัวใจจะแรง และเร็ว ความดันโลหิตสูงขึ้น หายใจเร็ว มีอาการคลื่นไส้หรือ อาเจียน ม่านตาขยาย และเหงื่อออกมากผิดปกติ

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) สิ่งมีชีวิตจะปรับตัวอย่างเต็มที่ต่อตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด และผลที่ตามมา คือ อาการจะดีขึ้นหรือหายไป ลักษณะที่ปรากฏในระยะนี้จะแตกต่าง หรือ มีลักษณะตรงกันข้ามกับระยะเตือน เช่น ในระยะเตือนเซลล์คอร์เทกซ์ ของต่อมหมวกไต ปล่อยฮอร์โมนเข้าสู่กระแสเลือด เพราะฉะนั้น จะไม่มีฮอร์โมนคอร์ติซอลและเอดรีนาลีนเก็บสะสมไว้ แต่ในระยะต่อต้านคอร์เทกซ์จะมีฮอร์โมนเก็บไว้มาก ในระยะเตือนเลือดจะเข้มข้นและกลูโคสต่ำ จะมีการทำลายของเนื้อเยื่อมาก แต่ในระยะต่อต้านเลือดจะเจือจางกลูโคสสูง และเซลล์มีการซ่อมแซมทำให้น้ำหนักกลับเข้าสู่ปกติ แต่ถ้าสิ่งมีชีวิตนั้นยังได้รับการกระตุ้นจากสิ่งที่ย่อให้เกิดความเครียดอยู่ สิ่งมีชีวิตนั้นจะสูญเสียการปรับตัวอีก และจะเข้าสู่ระยะที่ 3 คือ ระยะหมดกำลัง

3. หมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวของสิ่งมีชีวิตต้องมีจุดจบ ถ้าตัวกระตุ้นก่อให้เกิดความเครียดรุนแรง และไม่สามารถจะขจัดออกไปได้ สิ่งมีชีวิตจะเกิดการหมดกำลัง อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะเด็อนก็จะกลับมาอีก และถ้าหากไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือประคับประคองจากภายนอกอย่างเพียงพอ กลไกในการปรับตัวจะล้มเหลว เกิดโรค และเสียชีวิตได้ในที่สุด

สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดทั่วไป

ความเครียดเกิดจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ผลักดันร่างกายและจิตใจให้ผิดไปจากเดิม ทำให้ไม่สบายใจ วิตกกังวล ผิดลูกผิดนัง อารมณ์เสียไม่มีสมาธิ กินไม่ได้ นอนไม่หลับ อ่อนเพลียละเหี่ยใจเป็นต้น

สมิต อาชนิจกุล (2542) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดทางจิตวิทยา ไว้ดังนี้

1. เกิดจากความกดดัน ทุกวันนี้ คนเราถูกกดดันจากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบ ๆ ข้าง เช่น เด็กถูกกดดันจากพ่อแม่ให้เรียนหนังสือมาก ๆ ลูกน้องถูกกดดันจากหัวหน้าให้ทำงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมากที่สุด คนในสังคมเมืองใหญ่ ๆ บางคนทำไม่ได้ ก็เกิดอาการเครียดขึ้นมา ถ้าเป็นมากก็อาจถึงกับเป็นโรคประสาท หรือโรคจิตไป

2. เกิดจากความวิตกกังวล คนที่ชอบคิดมาก กังวลกับอดีต วิตกกังวลกับอนาคต ทำให้ขาดความสุขในชีวิต คนเหล่านี้จะเป็นโรคทางประสาท อาทิ นอนไม่หลับ ซึมเศร้า หรือบางคนจะวิตกกังวลในเรื่องไม่เป็นเรื่อง เกิดความกลัวที่ไม่น่ากลัว ชอบย่ำคิดย่ำทำ หนุดหนิงง่าย บางคนถึงกับคิดฆ่าตัวตายก็มี

3. เกิดจากความคับข้องใจ โดยปกติคนเรามักจะมีเป้าหมายในชีวิต หรือ การทำงาน แต่เมื่อถูกขัดขวางจะเกิดอาการเครียดได้ง่าย เช่น การทำงานกับหัวหน้าที่ชอบวางอำนาจ จุกจิกทำอะไรผิดพลาดก็กลัวว่าหัวหน้าจะลงโทษ ก็จะตกอยู่ในสภาพคับข้องใจ นาน ๆ เข้า ก็จะเกิดอาการต่าง ๆ คือ ปวดหัว เวียนหัว ใจสั่น กลัวหัวใจจะหยุดเต้น กลัวจะเสียสติเป็นต้น

4. เกิดจากความขัดแย้ง บ่อยครั้งที่คนเราจะเกิดความขัดแย้งในใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจให้เลือกรายอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว บางคนอยากได้เงินมากแต่ไม่ชอบทำงานมาก บางคนเกิดอาการแข็งต่อการทำงาน หรือแข็งต่อชีวิต เพราะทำงานไม่ก้าวหน้า ทำผิด ๆ พลาด ๆ บ่อยครั้งขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้กลุ่มใจ จนเกิดอาการเครียดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ

5. เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายของตน เช่น ความพิการทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ถูกเพื่อนล้อเลียน ถูกดูถูกว่าทำงานไม่เป็น หรือไม่ได้ บางคนเป็นโรคเรื้อรังที่รักษาไม่หาย ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นคนเก็บกด ท้อแท้ต่อการดำรงชีวิตเป็นต้น

นอกจากสาเหตุทางจิตวิทยาแล้ว ยังมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2529) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 ประการ คือ

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวบุคคล สามารถแยกสาเหตุในตัวบุคคลได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกาย ที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากร่างกาย และจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ดังนั้นเมื่อร่างกายเครียดจะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดได้ ความเมื่อยล้าทางร่างกาย ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ ความเจ็บป่วยทางร่างกาย ภาวะติดสุราและยาเสพติด

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกขใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้า ทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

1.2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น เกิดความเครียดขึ้นมา

1.2.3 บุคลิกภาพบางประเภททำให้เกิดความเครียดได้ เช่น คนที่มีความจริงจังกับชีวิต ทำอะไรต้องสมบูรณ์แบบ เป็นผู้ที่ใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ และเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น บุคคลประเภทนี้มักจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคน ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก เช่น การสูญเสีย คนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต โดยเฉพาะระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต จะมีจิตใจแปรปรวน เช่น การเข้าโรงเรียนครั้งแรก วัยหมดประจำเดือน หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน โดยมิได้คาดคิดหรือเตรียมตัวไว้ก่อน

2.3 ภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือภัยจากธรรมชาติ เช่นผู้ร้ายซุกซุม อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไฟไหม้

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานที่มีปัญหา งานใหญ่ใช้เงินมหาศาล ทำงานหลายหน้าที่ หรือหลายแห่ง หรืองานที่ไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน งานที่ขาดโอกาสก้าวหน้า

2.5 งานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการ วางแผน คุมนโยบาย และมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

2.6 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้เกิดการเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ขาดอาหาร อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม

2.7 สภาพของสังคมเมือง มีความเป็นอยู่แออัดยัดเยียด ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก การจราจรติดขัด ขาดอากาศบริสุทธิ์

อัญชณา เวสาร์ชร์ (2527) ได้อธิบายว่า สาเหตุของ ความเครียดนั้น เกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพ และจิตใจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุบรรยากาศต่าง ๆ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ๆ อยู่ เช่น อากาศที่หนาวจัด เสียงดัง เสียงค่อย แสงจ้า หรือมืด สารพิษต่าง ๆ ในอากาศ

2. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ความหนักแน่น รวมถึงการเก็บกดอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ไว้ และอาการของโรคจิต โรคประสาทต่าง ๆ

3. งานที่หนัก มาก เสี่ยง ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ งานที่ต้องใช้สติปัญญามาก ล้วนแต่ทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

4. แรงกดดันทางสังคม เช่น หนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรม ประเพณี เพื่อน สถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. สัมพันธภาพและพฤติกรรม ลักษณะสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่น และพฤติกรรม การแสดงออกมีผลกระทบต่อคนเราจนทำให้เครียดได้

สุจริต สุวรรณชีพ (2531) ได้อธิบายว่า สิ่งที่เป็นสาเหตุแห่งความทุกข์สิ่งนั้น ก็เป็นสาเหตุแห่งความเครียด กล่าวคือ

1. สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ

2. สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความไม่สมหวังต่าง ๆ ความขัดแย้งภายในจิตใจ ความคับข้องใจ

3. สาเหตุทางสังคม ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย ในเรื่องครอบครัว การงาน ที่อยู่ กฎหมาย และอื่น ๆ ที่สร้างความกดดันต่อจิตใจ

ทวีป อภิลิทธิ (2532) ได้อธิบายถึงสาเหตุแห่งความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นแก่คนทำงานราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีงานทำมากเกินไป คนที่ทำงานหนัก ทำงานมากเกินไป ชนิดที่เรียกว่าหามรุ่งหามค่ำ ทำให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นได้ เพราะคนเรามีใช้เครื่องจักรจึงต้องการพักผ่อนหลับนอนที่เพียงพอ ถ้าพักผ่อนไม่เพียงพอสุขภาพการก็จะเสื่อมโทรม และสุขภาพจิตก็จะเสื่อมโทรมตามไปด้วย ยิ่งถ้าต้องทำงานหนักอยู่ท่ามกลางคนอื่นที่เขาสบาย ไม่หนัก ไม่เหน็ดเหนื่อยยังได้ดี มีหน้าที่การงานก้าวหน้าไปไกลด้วยแล้วก็จะยิ่งเพิ่มความเครียดทางอารมณ์มากขึ้น จนถึงขั้นอาจเป็นโรคจิตประสาทเอาได้ง่าย ๆ

2. การมีงานทำน้อยเกินไป คนที่มีงานทำน้อยเกินไปก็เช่นเดียวกัน เมื่อคนมีเวลารว่างมาก ความคิดจิตใจของคนที่ไม่ค่อยมีงานทำก็จะฟุ้งซ่าน คิดไปต่าง ๆ นานา มีเวลานั่งซบซิบ นินทาว่าร้ายคนอื่น นั่งดูคนอื่นที่ทำงานแล้วจับเอาข้อผิดพลาดบกพร่อง มาเป็นข้อกล่าวอ้างตำหนิผู้อื่นได้ การคิดฟุ้งซ่าน นินทาว่าร้าย อิจฉาริษยาผู้อื่น คอยจ้องจับผิดผู้อื่น เช่นนี้ ก็ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ขึ้นกับผู้ที่ถูกฟุ้งซ่านนั้น ๆ ได้เช่นเดียวกัน

3. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการวิ่งเต้น เล่นพรรคเล่นพวก โดยไม่คำนึงถึงอาวุโส และความสามารถจนน่าเกลียด ทำให้ผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามที่ควรจะได้ไม่ได้ การกลั่นแกล้งกันโดยเหตุผลตัวไร้วัดมณธรรม เหล่านี้ ล้วนสร้างความเครียดทางอารมณ์ให้กับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบ เป็นสาเหตุให้เสียสุขภาพจิตได้ทั้งนั้น

4. การถูกตัดทอนผลประโยชน์ที่เคยได้รับ ผลประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่จะด้วยความถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม แต่อยู่ ๆ ผลประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่นั้นถูกตัดทอนลงไป หรือกลับไม่ได้เหมือนอย่างเคย ผู้ที่ถูกตัดทอนผลประโยชน์ที่เคยได้ลงไปในนั้นก็จะเกิดความเครียดทางอารมณ์มากเพราะคิดมาก อาจถึงขั้นเสียสุขภาพจิตได้

5. ความไม่แน่นอนของงานที่ทำ คนที่ทำงานอะไรแล้วไม่รู้อนาคตว่าวันนี้ หรือวันพรุ่งนี้ หน่วยงานหรือบริษัทที่ตนทำงานอยู่นั้นจะต้องล้มเลิก หรือหยุดกิจการไป หรือไม่ เช่นนี้ผู้ทำงานในหน่วยงาน หรือ บริษัท ห้างร้าน เช่นนี้ก็อาจจะมีอารมณ์เครียดและไม่เป็นอันทำงานกันแน่นอน

6. ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การทำงานที่ทำ คนที่ทำงานแล้วไม่รู้วาทบทพหน้าที่ของตน จะต้องทำและรับผิดชอบอะไรอย่างนั้น ไม่รู้ว่าสิ่งที่ตนทำไปผิดหรือถูก ไซบทบทพหน้าที่ของตนหรือไม่ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดในการทำงานได้ เพราะบางครั้งก็อาจจะไปทำบทพหน้าที่ที่ไม่ใช่ของตน และทำให้เกิดกระทบกระทั่งขัดแย้งกับผู้อื่น จนเกิดเป็นเหตุให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นมาได้โดยง่าย

7. การมองไม่เห็นอนาคตในการทำงาน ตรงจุดที่ทำอยู่นั้น คนที่เข้าสู่ระบบงานแล้ว ต้องจมปลักอยู่กับหน้าที่การทำงานไปเป็นขั้นตอนอย่างไรหรือไม่นั้น ต่อให้คนที่ทำใจได้ก็คงไม่มีใครไม่เกิดอารมณ์เครียดในการปฏิบัติงานซ้ำซากจำเจ และมองไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าเช่นนั้นได้ ยิ่งถูกเก็บกดอารมณ์เครียดไว้มาก ๆ และเป็นเวลานานก็อาจถึงขั้นโรคจิตประสาทได้

8. สัมพันธภาพกับผู้อื่นไม่ได้พอ การที่สัมพันธภาพในการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลนั้น หรือระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลนั้นไม่ดีพอก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ขึ้นได้กับผู้นั้น รวมทั้งผู้ร่วมงานด้วย และยิ่งถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานเลวร้ายถึงขั้นเข้าหน้ากันไม่ติดแล้ว ความเครียดทางอารมณ์ก็อาจจะทวีความรุนแรงถึงขั้นกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้โดยง่าย

อรุณ รักรธรรม (2532) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราอันจัดเป็นสิ่งที่จะมีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมที่จะทำให้เกิดความเครียดเกิดขึ้นกับเรา เช่น อุบัติเหตุ อุณหภูมิ ร้อนหนาว ภัยธรรมชาติ เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่จัดเป็นพวกสิ่งที่มีชีวิต และสามารถทำอันตรายกับเราได้ เช่น เชื้อโรค พืชที่เป็นพิษ

1.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพบปะ สังสรรค์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาจเป็นระดับกลุ่ม ระดับสังคมและองค์การ

2. ทางด้านจิตใจ สาเหตุทางด้านจิตใจถือเป็นสาเหตุที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด การทำงานของจิตเริ่มขึ้น เมื่อมีเหตุการณ์มาเป็นตัวกระตุ้นซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 พวก คือ เหตุการณ์ที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 และเหตุการณ์ที่ไม่อาจสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นอวัยวะสัมผัสก็จะแปลงเป็นสัญญาณของคลื่นสมอง ถือเป็นการเริ่มเข้าสู่กระบวนการทำงาน ของจิตอันซับซ้อนในตนเอง ซึ่งมีส่วนสำคัญสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้สึกและอารมณ์ คือ ความสลับซับซ้อนทางสรีระที่เกี่ยวข้องกับการรักษา สภาพสมดุลและความรู้สึก เป็นสิ่งที่ได้จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบประสาท อวัยวะและ ระบบย่อยต่าง ๆ ของร่างกาย เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างไม่รู้จักรับสิ้น

2.2 สถานการณ์ คือ สถานะหนึ่งที่คนประสบอยู่ อันจะเป็นเงื่อนไขต่อระบบจิตใจ ให้เกิดความเครียด

2.3 ประสบการณ์ชีวิต เป็นส่วนที่รวมเอาเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางจิตที่เกิดขึ้นกับ บุคคลหนึ่ง แบ่งได้ดังนี้

2.3.1 การเปลี่ยนแปลงชีวิต คือ เหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวที่เกิดขึ้นกับบุคคล มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่าง ๆ เช่นอุบัติเหตุ การเปลี่ยนงาน

2.3.2 ช่วงของชีวิต คือ จุดเปลี่ยนทางชีวิตที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงของชีวิต เช่น จากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่น

2.3.3 หน้ามือกับหลังมือ คือ การเปลี่ยนแปลงชนิดที่เกิดขึ้นอย่างปัจจุบัน ทันท่วงที เรียกว่า จุดวิกฤติ ก็ได้

2.3.4 การตัดสินใจของชีวิต จะเป็นผลลัพธ์ระยะยาวในทางจิตวิทยา ซึ่งจะ เกี่ยวข้องกับชีวิตของสุขภาพจิต

3. งาน เช่น งานที่หนัก งานที่เบา งานเสี่ยง งานจำเจ งานซ้ำซากน่าเบื่อ งานที่ต้องใช้สติปัญญาและกำลังสมองมาก

4. แรงกดดันทางสังคม เช่น การลดค่าเงินบาท หนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรมประเพณี เพื่อน สถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. สัมพันธภาพและพฤติกรรม ลักษณะสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่น และพฤติกรรม การแสดงออก มีผลกระทบต่อกันเราจนทำให้เกิดความเครียดได้

6. สาเหตุทางสรีรวิทยา หรือ ด้านกายภาพ ที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น

6.1 ปัจจัยที่เป็นมาแต่กำเนิด เช่นความพิการทางด้านร่างกาย

6.2 ประสบการณ์ชีวิตที่เกิดขึ้นในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต และบางครั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ก็จะสร้างวิกฤติการณ์ขึ้นได้ อันเป็นผลทำให้เกิดความเครียด

6.3 จังหวะทางชีวภาพ ในร่างกายมนุษย์เราซึ่งประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ ที่ทำงาน สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ซึ่งการทำงานดังกล่าวนี้จะมีจังหวะในตัวของมันเอง เพื่อให้ร่างกาย เกิดภาวะสมดุล ถ้าหากการทำงานเกิดความผิดพลาด ก็จะทำให้เสียสมดุลไป ก็ทำให้เกิด ความเครียดขึ้นได้

6.4 การนอนหลับ เป็นระบบหนึ่งของร่างกายที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาสภาวะสมดุล หากการนอนหลับถูกรบกวน ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งหากบุคคลมีความเครียด การนอนหลับของบุคคลนั้นก็จะมีวงจรที่ไม่สมบูรณ์

6.5 การโภชนาการ ผู้ที่ได้รับการโภชนาการที่ไม่ดี เช่น คนอ้วนหรือผอมเกินไป ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้

6.6 ลักษณะท่าทางที่ปรากฏเกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อ และผิวหนัง และการทรงตัว เช่น การเดิน ยืน นั่ง นอน วิ่ง ถือว่าเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

6.7 ความเมื่อยล้า เป็นภาวะที่ร่างกายสูญเสียอำนาจในการตอบสนอง ซึ่งอาจเนื่องมาจากต้องการกระทำการใดเป็นระยะเวลานาน ๆ

6.8 ความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ มีส่วนสัมพันธ์กับความตึงเครียดที่เกิดกับจิตใจอย่างมาก

6.9 เชื้อโรค หรือโรคตับ เป็นตัวการที่คอยรบกวนการทำงาน หรือระบบโครงสร้างร่างกาย ทำให้การรักษาสมดุลทางชีวภาพสูญเสีย

6.10 โรคภัยจากการปรับตัว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับภายในร่างกายมนุษย์ เช่นโรคเบาหวานที่เกิดจากความผิดปกติของการทำงาน การหลังสอร์โมโนอินซูลิน เป็นต้น พลุ เดชะรินทร์ (2536) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดอันเนื่องมาจากเวลา (Time Stressors) เกิดขึ้นเนื่องจากการที่มีงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องทำมากเกินไป ภายในเวลาที่มีมืออยู่อย่างจำกัด หรืออาจเกิดจากการที่มีเวลาร่างมากเกินไป

2. ความเครียดเนื่องจากงานและบุคคล (Task and People Stressors) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น

2.1 ความเครียดเนื่องจากชนิดของงานที่ทำว่าต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็ว และมีความสำคัญมากเพียงใด งานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญมาก หรืองานที่เมื่อทำหรือตัดสินใจแล้วก่อให้เกิดผลที่สำคัญตามมาจะเกิดความเครียดได้ง่าย

2.2 ความเครียดเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือที่อยู่อาศัยเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของความเครียด การทำงานในห้องแคบ เล็ก หรือมีระบบการระบายอากาศที่ไม่ดีล้วนแต่ก่อให้เกิดความเครียดได้

2.3 ความเครียดอันเนื่องมาจากความขัดแย้งกับบุคคลอื่น และ ความขัดแย้งในบทบาทของตนเอง

3. ความเครียดเนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Situation Stressors) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันหรือในเรื่องของการทำงาน เช่น การเสียชีวิตของญาติผู้ใหญ่ การแต่งงาน การได้รับเลื่อนขั้นหรือการย้ายงาน

4. ความเครียดเนื่องจากความคาดหวังต่าง ๆ (Anticipatory Stressors) เช่น การคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นในปัจจุบัน การคาดหวัง และคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต ก็อาจก่อให้เกิดความเครียดได้

Farmer et al. (1984) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น สถานภาพทางการเงิน รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุ ที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน เป็นต้น

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

ชินโอสถ หัศบำเรอ (2531) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่คับแคบ การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างน้อยเกินไป หรือ มีเสียงรบกวน สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้ทั้งสิ้น

2. ความคุ้นเคย ได้แก่ ความคุ้นเคยกับสถานที่ หรือบุคคล (ความซ้ำซากจำเจกับสถานที่และบุคคล)

3. ปริมาณงานมากเกินไปหรือคุณภาพงานสูง เช่น ได้รับมอบหมายงานที่ไม่สามารถทำได้จากผู้บังคับบัญชา แต่จำเป็นต้องรับทำ จึงเกิดความรู้สึกวิตกกังวล

4. ความรับผิดชอบ ถ้ามีความรับผิดชอบต่องานสูง ยิ่งมีความเครียดมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ต้องบริหารงานเกี่ยวกับชีวิตคนยิ่งมีความเครียดมาก เช่น นักบินจะมีความเครียดมากกว่าผู้ช่วยนักบิน แพทย์มีความเครียดมากกว่าพยาบาล เป็นต้น

5. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อบุคคลบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

6. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกัน การเกี่ยงงาน และเกิดความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

7. ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสม

8. การถ่ายทอดสิ่งที่เคยเป็นประโยชน์ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

9. การมีกฎเกณฑ์มากเกินไปในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สบายใจ

Warshaw (1979) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงาน

เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานมาก หรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน สารพิษ สารเคมี ฝุ่นละออง เป็นต้น

2. โครงสร้างงานประกอบไปด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐานการทำงานเป็นกะ หรือการทำงานเป็นผลัด ในการทำงาน กฎระเบียบที่เคร่งครัด ความซ้ำซากจำเจของงาน

3. บทบาทในองค์การ บทบาทของบุคคลในองค์การ เป็นสาเหตุของความเครียด แบ่งออกเป็น ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น เกิดจากการขาดโอกาสในการพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน ขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกถูกแบ่งแยก จากการบังคับบัญชา นอกจากนี้ การติดต่อกับ ลูกค้าผู้มารับบริการ และบุคคลอื่น ภายนอกองค์การก็ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

5. การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มทำงาน วิธีการทำงาน สิ่งเหล่านี้ ล้วนทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ เพราะบุคคลจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Cooper and Marshall (1976) อธิบายว่าสาเหตุของความเครียดมีที่มา 6 แหล่ง คือ ปัจจัยในตัวเอง บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร สัมพันธภาพในการทำงาน และแหล่งภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แหล่งความเครียด	ตัวอย่าง
- ปัจจัยในตัวเอง	- งานมากเกินไป น้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งขันกับเวลา สภาพการทำงานที่ไม่ดี หรือมีอันตราย
- บทบาทในองค์กร	- บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบ ขัดแย้ง มีความสับสนในขอบเขตของงาน
- การพัฒนาอาชีพ	- การได้รับการส่งเสริมมากหรือน้อยเกินไป การขาดความมั่นคงในการทำงาน
- โครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร	- ขาดการมีส่วนร่วม นโยบายขององค์กรที่เคร่งครัด พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ขาดการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- สัมพันธภาพในการทำงาน	- การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการกระจายความรับผิดชอบ
- แหล่งภายนอกองค์กร	- ปัญหาครอบครัว วิฤติการณ์ในชีวิต ปัญหาการเงิน ปัญหาความสมดุลในความต้องการ และความสนใจส่วนตัว ครอบครัว และองค์กร

ตาราง 1 สาเหตุความเครียดในการทำงาน

ที่มา : Cooper and Marshall, 1976, pp. 21 - 22

จากตาราง 1 อธิบายได้ว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงาน เกิดจากสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. จากองค์กร หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีความล่าช้ามากในการทำงาน เช่น ระบบราชการ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนผู้บริหาร หรือทิศทางการทำงาน การใช้เทคโนโลยีระดับสูง และหน่วยงานการให้บริการ
2. จากงานที่ปฏิบัติ มีปริมาณงานมากเกินไป การตัดสินใจในการทำงาน กลัวความผิดพลาด การทำงานแข่งกับเวลา หรือทำงานในเวลาที่จำกัด งานที่มีความรับผิดชอบต่อคนอื่น

3. จากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเอง ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

4. จากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และญาติมิตร การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลดังกล่าว มีผลทำให้เกิดความเครียดได้

5. จากงานภายนอก ความสำคัญของความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างชีวิตที่บ้านกับที่ทำงานไม่เท่ากัน ไม่สัมพันธ์กัน

6. จากความกดดันภายใน ความคาดหวังในตนเองมีมากเกินไป การมองชีวิตในแง่ลบ การมองภาพพจน์ตนเองในทางลบ ความต้องการภายในตัวเอง ตำแหน่ง อำนาจ และความสามารถที่จะบริหารตนเองในการทำงานให้ได้ดี

Maslach (1990) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานได้เป็น 2 ชนิด คือ

1. สาเหตุจากสภาพแวดล้อม แบ่งได้เป็น

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ

1.2 โครงสร้างของงาน ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน หรือ การทำงานแบบต่อเนื่องบนสายพาน ปริมาณงาน เช่น งานมาก หรือยากเกินไป บทบาทในการทำงาน เช่น ความคลุมเครือ หรือความขัดแย้งในบทบาทและการตัดสินใจ

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง

2. สาเหตุจากบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา เป็นต้น Smith (1993) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ปริมาณงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไป หรือยากเกินไป รวมถึงงานที่น้อยเกินไป

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน ได้แก่ บทบาทของงานที่คลุมเครือ

(Role Ambiguity) เกิดจากการกำหนดของเขตการรับผิดชอบไม่ชัดเจน หรือเกิดจากความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งในหน้าที่การงานกับคนอื่น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพไม่ดี เสียงดัง อุณหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป หนาวเกินไป มีกลิ่นหรือมีมลพิษ หรือควันทoxicต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มากเกินไป การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด อาจทำให้เกิดความเครียด และเป็นโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดได้

2. คุณภาพ เช่น ลักษณะงานที่ยากเกินความสามารถของบุคคล งานที่ย่างยาก

3. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ได้แก่ หัวหน้างานใหม่ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง วิธีการทำงานใหม่ นโยบายขององค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. บทบาทของบุคคลในองค์การ บทบาทของบุคคลที่เป็นสาเหตุของความเครียด มี 2 ลักษณะ คือ ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเครียดอาจเกิดได้เมื่อ บุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง การติดต่อหรือทำงานกับบุคคลที่มีความเครียด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด (กรมสุขภาพจิต, 2541)

1. ปัจจัยทางชีวภาพ สรีรวิทยา เช่น บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจมีพันธุกรรม หรือมีความผิดปกติของอวัยวะในร่างกายอยู่แล้ว

2. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น แสงแดด ความร้อน อากาศ

3. ปัจจัยด้านสังคม คือ มนุษย์ด้วยกันเอง อาจสร้างปัญหาให้แก่กัน มีความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านจิตใจ เกิดความขัดแย้งในจิตใจของตนเอง

5. ปัจจัยด้านความคิด ซึ่งขัดแย้งกับความเป็นจริงในสังคม

Cooper & Davidson (1991) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ออกเป็น 4 ประการดังนี้

1. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายกฎระเบียบของครอบครัว

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การร่วมกิจกรรมในสังคม การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การย้ายที่อยู่ ฐานะทางเศรษฐกิจ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว ลักษณะบุคลิกภาพ

Janis (1952) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษาและสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา และความเชื่ออำนาจภายนอกตน
3. ปัจจัยภายในองค์การ แบ่งออกเป็น
 - 3.1 ระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณงาน ความรับผิดชอบต่อคน และสิ่งของ
 - 3.2 ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 - 3.3 ระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการจัดการ
4. ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหา เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย

Davidson and Cooper (อ้างใน สุริย์ กาญจนวงศ์, 2541) ได้นำเสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้เป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านครอบครัว (Family factors) ได้แก่ รายได้ของครอบครัว สถานภาพภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
 2. ด้านสังคม (Social factors) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ความแออัด การย้ายถิ่น การปะทะทางสังคม
 3. ด้านการงาน (Work factors) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ จำนวนปีในการทำงาน ลักษณะ และปริมาณงาน บทบาทในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน
 4. ด้านลักษณะส่วนตัว (Individual factors) ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ
- นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในบุคคล ที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้
1. อายุ (Maslach อ้างใน ณัฐกานต์ ภาณุมาศ, 2541) บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า
 2. เพศ (Brow and Moberg อ้างใน ณัฐกานต์ ภาณุมาศ, 2541) โดยธรรมชาติเพศหญิงจะมีแนวโน้มเป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าหรือมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพ (สุภาพรณ โคตจรัส อ้างใน ณัฐกานต์ ภาณุมาศ, 2541) คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ทุ่มเท ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยานแข่งขัน และแสวงหาความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด และการมีครอบครัวที่ดี เข้าใจ และให้ความสนับสนุนในเวลาที่เหมาะสมจะทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุข และมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ในขณะที่คนโสดจะอุทิศเวลา และกำลัง ความสามารถให้กับงาน และความก้าวหน้าในงานอย่างเต็มที่

4. วุฒิการศึกษา (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ อ้างใน ณัฐกานต์ ภาณุมาศ, 2541) ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถพิจารณาแก้ไขปัญหา ตัดสินใจได้ดีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสามารถปรับตัวได้ดี เมื่อเผชิญกับความเครียด

5. ประสบการณ์ (ฟาริดา อับราฮิม อ้างใน ณัฐกานต์ ภาณุมาศ, 2541) ในช่วงแรกของการทำงานเป็นช่วงเวลาที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดได้สูง เนื่องจากจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความคาดหวังในการทำงานสูง แต่เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดแนวทางการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ จึงรู้สึกท้อแท้ ผิดหวัง จนเกิดความเครียดได้ง่าย

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น มี 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ สรีรวิทยาของแต่ละบุคคล ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความเครียดทั้งสิ้น

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม ปัญหาในองค์กร หรือหน่วยงาน สถานประกอบการ ปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือ สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งปัจจัยภายนอกเหล่านี้ ส่งผลให้เกิดความเครียดขึ้น ในตัวบุคคลได้

ผลกระทบของความเครียด

ความเครียดนั้นเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่จะมากบ้าง น้อยบ้าง ตามสาเหตุของความเครียดนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ดี การจะห้ามไม่ให้เกิดความเครียดนั้นคงไม่ได้ เพียงแต่เมื่อมีความเครียดแล้ว แล้วเราจะมีวิธีแก้ไขอย่างไร ซึ่งผลของความเครียดนั้น จะส่งผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การทำงาน ซึ่งผลกระทบจากความเครียดนั้น ได้มีนักวิชาการหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2536) กล่าวว่า ความเครียดนั้นก่อให้เกิดผลทั้งข้อดี และข้อเสีย ข้อดีของความเครียดนั้นจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนข้อเสียของความเครียดนั้นคือ จะก่อให้เกิดปัญหากับบุคคลที่เกิดความเครียด และองค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วย ดังนี้

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรม ความเครียดอาจก่อให้เกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรมโดยจะพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตนเองและบุคคลรอบข้างด้วย เช่น ทำให้ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หรือถึงขั้นทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้ ดังเช่นเราจะ เห็นได้จากข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ ที่วี เป็นประจำ

1.2 ด้านจิตวิทยา ความเครียดนอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่าง ๆ ด้วย ยกตัวอย่างเช่น นอนไม่หลับ มีความแปรปรวนทางอารมณ์ หรือมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางเพศ

1.3 ด้านสุขภาพ ผลกระทบของความเครียดที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ก็คือ ในด้านสุขภาพของบุคคลที่มีความเครียดนั้น เช่น ปัญหาเรื่องโรคหัวใจ จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความเครียดมาก เพราะผู้ที่มีอาการของโรคหัวใจ ส่วนใหญ่จะมีความเครียดชนิดต่าง ๆ เกิดขึ้นประกอบด้วย นอกจากโรคหัวใจแล้ว ความเครียดยังนำไปสู่อาการเส้นเลือดฝอยในสมองแตก หรือก่อให้เกิดอาการปวดหัว ปวดท้อง ได้

2. ผลกระทบต่อองค์การ

2.1 ประสิทธิภาพของการทำงานลดน้อยลง สำหรับพนักงานทั่วไปแล้วความเครียดอาจทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับในระดับบริหารแล้วความเครียด อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2 เกิดความท้อถอย หรือยอมแพ้ต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้งขึ้น หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน การทำงานไม่สำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้

2.3 ความเครียดสามารถก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี อาจจะต้องมีการที่ทำงานอยู่ หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงาน และ ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

กรมสุขภาพจิต (2541) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดที่อยู่ในระดับต่ำ และไม่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน การแก้ไขปัญหา แต่ถ้าหากความเครียดอยู่ในระดับสูง และเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน ก็จะส่งผลเสียต่าง ๆ มากมาย ดังต่อไปนี้

1. ผลเสียด้านสรีระ คือ ทำให้ร่างกายเกิดภาวะฮอร์โมนไม่สมดุล การทำงานของระบบต่าง ๆ บกพร่อง ทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย หรือทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ เช่น โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร โรคผิวหนัง โรคมะเร็ง หรืออาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่มีอยู่กำเริบ เช่น โรคเบาหวาน
2. ผลเสียด้านจิตใจและอารมณ์ คนที่มีความเครียดจะหมกมุ่นอยู่กับตัวเอง และสิ่งที่ทำให้เครียด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ขาดสมาธิ และอาจทำให้ขาดความระมัดระวังในการทำงาน ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และหากตกอยู่ในภาวะเครียดยาวนาน อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้
3. ผลเสียด้านความคิด ถ้าบุคคลเกิดความเครียดทำให้กระบวนการคิดไม่เกิดประโยชน์ และยังมีโทษต่อตนเองอีกด้วย เช่น เมื่อเกิดความเครียดก็คิดวิพากษ์วิจารณ์ตัวเองในเชิงลบ ท้อแท้ หดหู่ คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล
4. ผลเสียทางด้านพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหาร นอนหลับยาก ปลีกตัวออกจากสังคม ซึ่งจะทำให้ตกอยู่ในปัญหา และความเครียดอย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าว พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ทำงานได้น้อยลง นำไปสู่การปรับตัวในทางที่ผิด เช่น ดื่มเหล้า ดินยา ติดบุหรี่ หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย
5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียด ทำให้เกิดการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ อย่างใหญ่หลวง จากการขาดผลงาน การทำงานลดน้อยลง ไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคคลเจ็บป่วยก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลด้วย

สมิต อาชวินิกุล (2542) กล่าวว่า ความเครียดถ้าปล่อยให้เป็นเรื้อรัง จะทำให้เกิดโรคทางกายขึ้น โรคที่เกิดจากความเครียดนาน ๆ นั้น เช่น

1. โรคแผลในกระเพาะอาหาร และลำไส้ เนื่องจากเมื่อคนเรามีความเครียด ร่างกายจะหลั่งสารแอดดินาลีนออกมา สารตัวนี้จะไปกระตุ้นให้ผนังลำไส้ขับกรดออกมามากกว่าปกติ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรคกระเพาะอาหารและลำไส้

2. โรคขาดสารอาหาร คนที่มีความเครียด มักจะรับประทานอาหารไม่ได้ ไม่อยากอาหาร นอกจากนี้ความเครียดจะไปกระตุ้นต่อมไทรอยด์ให้ทำงานผิดปกติ และจะสลายอาหารทั้งโปรตีน ไขมัน วิตามินและสารอาหารอื่น ๆ ออกมามากกว่าปกติ ถ้าร่างกายทดแทนให้ไม่ทันก็จะทำให้เกิดภาวะขาดสารอาหารได้

3. โรคอ้วน บางคนเมื่อเกิดความเครียดจะหาทางคลายเครียด โดยการรับประทานอาหาร เพื่อแก้ปัญหาและขจัดความเครียด แต่ผลที่ได้ตามมาก็คือ โรคอ้วน ผลจากการเป็นโรคอ้วน อาจทำให้เป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจและโรคมะเร็งได้

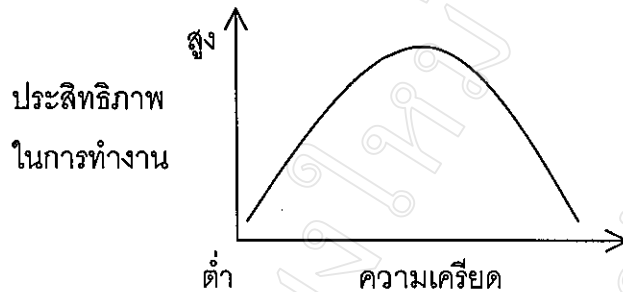
4. โรคความดันโลหิตสูง ความเครียดที่เนื่องมาจากความวิตกกังวล และความโกรธ จะทำให้หัวใจเต้นเร็ว เมื่อมีอาการอย่างนั้นบ่อย ๆ อาจส่งผลให้เกิดภาวะความดันโลหิตสูงได้

5. โรคติดเชื้ออื่น ๆ ความเครียดที่อยู่ในร่างกายเรานาน ๆ จะมีผลกระทบต่อกระบวนการทางเคมีในร่างกาย ทำให้ระบบภูมิคุ้มกันในร่างกายลดลง เนื่องจากความเครียดไปบั่นทอนความสามารถของร่างกาย ในการบำรุง และซ่อมแซมตัวเอง รวมทั้งการทำงานของต่อมน้ำเหลืองผิดปกติไปด้วย เนื่องจากความเครียดจะไปยับยั้งการสังเคราะห์ และการแบ่งตัวของเซลล์ในต่อมน้ำเหลือง จึงทำให้ร่างกายมีภูมิคุ้มกันโรคต่ำลงไปกว่าปกติ

6. โรคต่อมไทรอยด์เป็นพิษ จากการศึกษาพบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุสำคัญของโรคนี้ได้เหมือนกัน

7. โรคกรดไขมันในเส้นเลือดสูง กรดไขมันในเส้นเลือดเป็นสารที่ร่างกายสร้างขึ้น เมื่อร่างกายเกิดความเครียดก็จะขับสารตัวนี้ออกมา เพื่อให้ร่างกายได้ใช้ในการต่อสู้กับปัญหาที่เผชิญอยู่ และกรดไขมันนี้จะลดระดับปกติ เมื่อร่างกายคลายความเครียด แต่ถ้าความเครียดยังอยู่ในร่างกายนาน ๆ กรดไขมันนี้ก็จะพอกพูนอยู่ในเส้นเลือด ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะความดันโลหิตสูงได้ เนื่องจากการไหลเวียนของโลหิตไม่สะดวก

Robbin (1986) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบ U หักกลับ (Inverted – U relationship) ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา : Robbin 1986, p. 386

กล่าวคือ ภายใต้ความเครียดระดับต่ำ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต่ำ เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น ถึงระดับปานกลางจะกระตุ้นร่างกาย และเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนเกินความสามารถของบุคคลจะรับได้ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำลง

ซึ่งความสัมพันธ์แบบ U หักกลับนี้ นอกจากจะอธิบายความรุนแรงของความเครียดกับการทำงาน ยังอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาของการเกิดความเครียดกับประสิทธิภาพของงานได้ด้วย กล่าวคือ หากมีความเครียดระดับปานกลาง แต่ดำรงอยู่เป็นเวลานานเกินไป ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้

Cooper at al. (1988) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานนี้คือ การลาออก การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุซึ่งอัตราการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียดนี้ ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ของผลของความเครียดในด้านพฤติกรรม ก็จะพบปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้

1. การทำงานไม่ทันตามกำหนด และผิดนัด
2. การทำงานสายยิ่งขึ้น
3. การทำงานเลินเล่อ เกิดมีความผิดพลาดขึ้นบ่อยครั้ง
4. ไม่กล้าตัดสินใจ มีความลังเลใจ ในการทำงาน
5. มีปัญหาในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เข้ากับผู้ร่วมงานไม่ค่อยได้

สรุป ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคลนั้น หากเป็นความเครียดในระดับต่ำ ไม่รุนแรง จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความสุขใจ กับการความสำเร็จที่ได้รับ ความเครียดที่มีระดับปานกลางนั้น จะทำให้มีพฤติกรรมที่ทำอะไรซ้ำ ๆ บ่อย ๆ เช่น กินมาก กินน้อย นอนไม่หลับ ติดเหล้า หรือยาเสพติด เป็นต้น ส่วนความเครียด ในระดับที่รุนแรง และมีระยะยาวนาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว ซึมเศร้า วิตกกังวล ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และเป็นผลทำให้เกิดโรคทางกายหลายอย่าง เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร โรคขาดสารอาหาร ซึ่งอาจจะทำให้แก่เร็ว มีอายุสั้น ได้อีกด้วย ในการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี และนำไปสู่ปัญหาทางครอบครัวต่อไป

เราจะเห็นได้ว่าความเครียด นอกจากจะทำให้เกิดความเสียหายต่อตนเองแล้วยังทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้คนรอบข้าง ต่อสังคมต่อไปด้วย

ระดับความเครียด

ระดับและความรุนแรงของความเครียด ชูทิติย์ ปานปรีชา (2529) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ความเครียดระดับแรก หรือระดับต่ำ เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติที่พบได้ในชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน ขณะกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง ความเครียดในระดับเล็กน้อยนี้ อาจไม่รู้สึกรเพราะ ความเคยชิน หรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลในการดำเนินชีวิต
2. ความเครียดระดับสอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่ปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็นโดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็น สัญญาณเตือนภัยว่า มีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิด ความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงเสีย ถ้าปล่อยไว้ให้ความเครียดเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิด พยาธิสภาพของร่างกาย และจิตใจ เกิดเป็นโรคต่าง ๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป ทำให้ การทำงานเลวลง หรือผิดพลาด
3. ความเครียดระดับสาม เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดรุนแรง หรือเครียดมาก ร่างกายจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และจิตใจให้เห็นเด่นชัด มีพยาธิสภาพ หรือป่วยเป็นโรคนี้ ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ระยะนี้

ต้องการการดูแลช่วยเหลือ รักษา แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไป หรือรู้จักผ่อนคลาย ความเครียดด้วยตนเอง ก็ยังไม่สามารถจะให้ความเครียดหมดไปได้โดยง่าย การช่วยเหลือตนเองอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีผู้อื่นเข้ามาช่วยด้วย

ศูนย์สุขภาพจิตเขต 10 กรมสุขภาพจิต (2543) ได้ให้ความหมายของคนที่มีความเครียดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีความเครียดน้อยกว่าปกติ เป็นผู้ที่ชีวิตเรียบง่าย ไม่จำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนในการดำเนินชีวิต ชีวิตไม่มีเรื่องให้ตื่นเต้น และ เป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น
2. ผู้ที่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ดี และสามารถปรับตัวปรับใจให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ผู้ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย แสดงว่ากำลังมีปัญหาบางอย่างที่ทำให้ไม่สบายใจอยู่ ความเครียดระดับนี้ อาจทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมเล็กน้อยพอทนได้ และเมื่อพักผ่อนคลายใจบ้าง ก็จะรู้สึกดีขึ้นเอง
4. ผู้ที่มีความเครียดระดับสูงกว่าปกติปานกลาง แสดงว่ากำลังมีปัญหาบางอย่างในชีวิตที่ยังหาทางแก้ไขไม่ได้ ทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัด และแม้จะพักผ่อนคลายใจแล้วก็ไม่อาจหายเครียดได้
5. ผู้ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติมาก แสดงว่ากำลังเผชิญภาวะวิกฤติในชีวิต หรือไม่ก็ได้สะสมความเครียดเอาไว้มากจนเกินไปเป็นเวลานาน ทำให้มีอาการเจ็บป่วยที่รุนแรงหรือเรื้อรัง

นอกจากนี้ Frain & Valiga (1981) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับดังนี้คือ

1. ความเครียดระดับที่ 1 คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทำให้บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ และใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด ความเครียดในระดับนี้จะมีน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต
2. ความเครียดระดับที่ 2 คือ ความเครียดระดับอ่อน เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม เช่น การถูกสัมภาษณ์เพื่อขอเข้าทำงาน ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลตื่นตัวและร่างกายเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน ความเครียดระดับนี้จะเกิดขึ้น และสิ้นสุดภายในระยะเวลาเพียงไม่กี่นาที หรือ ชั่วโมงเท่านั้น
3. ความเครียดระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่อาจปรากฏเป็นเวลานาน ไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดจากงานหนัก

การไม่เข้าใจงาน การเจ็บป่วยรุนแรง ความเครียดระดับนี้บุคคลไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และจะเกิดในระยะเวลาเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็น ปี

4. ความเครียดระดับที่ 4 เป็นความเครียดระดับสูงหรือรุนแรง เกิดจากสถานการณ์ที่คุกคามยังดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงยิ่งขึ้น ความเครียดในระดับนี้จะทำให้บุคคลมีปัญหาในการปรับตัว ไม่สนใจครอบครัว สังคม ขาดประสิทธิภาพการทำงาน และจะเกิดเป็นระยะเวลาเป็นเดือนหรือเป็นปี

การประเมินความเครียด

Lazarus (อ้างใน อุไร วิรุฬห์วิริยางกูร, 2544) สรุปว่าวิธีการประเมินความเครียดมี 4 วิธี ดังนี้

1. การใช้บุคคลรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น การตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ หรือการใช้แบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้น
 2. การใช้เทคนิคการฉายภาพ เป็นการวัดการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่กำหนด ให้เป็นการฉายภาพของบุคคลผ่านการตอบสนอง การวัดในวิธีนี้ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการแปลผล
 3. การใช้การสังเกต โดยสังเกตจากพฤติกรรมการแสดงออก เมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะความเครียด เช่น ขาดสมาธิ การทำงานไม่มีคุณภาพ การแสดงออกจากสีหน้า ท่าทาง
 4. การวัดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความดันโลหิต การวัดวิธีนี้ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- จะเห็นได้ว่า ความเครียดนั้นเป็นปฏิกิริยาที่ทำให้มนุษย์สามารถทำในสิ่งที่ยากเกินกว่ากำลังสติปัญญา ความสามารถในการเวลาปกติจะทำได้ ความเครียดนั้นจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต หากรู้จักควบคุมให้อยู่ในระดับที่พอดี สาเหตุของความเครียดส่วนใหญ่นั้นเกิดจากจิตใจ แต่ผลกระทบของความเครียดนั้น มีทั้งต่อร่างกาย และจิตใจ เมื่อร่างกายทรุดโทรม ย่อมส่งผลให้จิตใจผิดปกติไปด้วย นอกจากนั้นยังกระทบถึงคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน รวมทั้งสมรรถภาพในการทำงานก็น้อยลงไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ความเครียดนั้นก็ยังมีประโยชน์ในยามจำเป็น หากรู้จักใช้ให้ดี ส่วนสิ่งที่เป็นผลเสียของความเครียดก็คือ การมีความเครียดมากเกินไป ซึ่งส่งผลเสียแก่ร่างกาย จิตใจ การแก้ปัญหาชีวิต การทำงาน สัมพันธภาพกับคนรอบข้าง ความเครียดที่มีระดับมากเกินไป ควรได้รับการช่วยเหลือ แก้ไข

2. การปฏิรูปการศึกษา

ความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา

ขณะที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และปัญหาในด้านการเมือง สังคม ความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรม และศีลธรรม อันเนื่องมาจากการจัดระบบการศึกษาที่ผิดพลาด นั่นก็คือ การจัดการเรียนการสอนไม่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สอนให้ชัดเจนในเนื้อหาวิชา เน้นแต่การท่องจำ ถูกล้อมกรอบด้วยตารางสอน และห้องเรียน การศึกษาไม่พัฒนาให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการประยุกต์องค์ความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจึงไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่จะกอบกู้ประเทศชาติได้ ก็คือ การปฏิรูปการศึกษา หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเต็มที่ ด้านผู้สอนและผู้บริหาร จะต้องทำการพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ โดยจะกำหนดมาตรฐานในเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและเงินเดือน เพื่อให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่เป็นที่รวมของคนดี คนเก่ง และยกย่องอาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรี สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ ปฏิรูปโรงเรียน สถานศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ปฏิรูปครู และบุคลากร ปฏิรูปการบริหารของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้ เก่ง ดี มีสุข (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543)

แนวคิดและหลักการสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีแนวคิดและหลักการ ดังนี้ (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 3)

1. เน้นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต และความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
2. การจัดการศึกษาไทย เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การจัดการศึกษา มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น
4. ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรมืออาชีพ
5. มีการระดมสรรพกำลัง เพื่อการจัดการศึกษา

6. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

7. จัดการศึกษาอย่างหลากหลาย มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

แนวคิดและหลักการดังกล่าวข้างต้น เพื่อมุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน จึงต้องร่วมมือร่วมใจกันผลักดันการศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงาน และเน้นการสนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกคน ทุกองค์กร

การพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ในแวดวงการศึกษา มีปัญหาหลายประการเกิดขึ้น จากการที่บุคลากรขาดความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน เนื่องด้วยเหตุผลหลายประการทั้งแนวทาง ระบบการผลิตครู และบุคลากรไม่มีความเหมาะสม ระบบการคัดเลือกบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน ซึ่งแม้ว่าจะมีคุณสมบัติด้านอื่นครบถ้วน แต่หากขาดคุณสมบัติดังกล่าว ก็จะทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ปัญหายังเกิดจากแนวทางและระบบในการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม ขาดสวัสดิการที่ดี ที่เพียงพอ ที่เหมาะสม และบรรยากาศไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่จะบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักในปัญหาดังกล่าวจึงมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จึงได้มอบหมายให้หน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรงในการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สภาสถาบันราชภัฏ และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เข้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว และวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรดังกล่าว

ในการพัฒนาครูและบุคลากรนั้น นอกจากหน่วยงานดังกล่าวแล้ว ยังมีกรม / หน่วยงานอื่น ๆ ได้ดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรนั้น ๆ มีกิจกรรมสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. แนวทางผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสม
2. การพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรและครูมืออาชีพ โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้
3. การควบคุมวิชาชีพให้มาตรฐาน
4. การบริหารงานบุคคล

และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอมิให้ขัดข้องดังอดีตที่ผ่านมา

มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้ครูและผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนต้องมิไปประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

มาตราที่ 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

มาตราที่ 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับวิชาชีพ จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และรางวัลเชิดชูเกียรติคุณ

มาตราที่ 56 การผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานของบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตราที่ 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา

สรุปรายละเอียดของหมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อสร้างความพร้อมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดมาตรการในการดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อม ให้ผู้บริหารการศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรเร่งรัดระยะสั้นเพื่ออบรม พัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่และทัศนคติที่เหมาะสม ในการปฏิรูปการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาทางไกล โดยสื่อประสม และเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

2. สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องจากที่ได้ดำเนินการในขั้นเตรียมความพร้อม เพื่อส่งเสริมให้มีการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นองค์การมหาชน กำกับดูแลโดยกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสภาวิชาชีพ เพื่อร่วมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา

เพื่อเป็นการยกระดับวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงในเมืองต้นกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์กรวิชาชีพในกำกับของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินงานในรูปแบบสภาวิชาชีพมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกใบอนุญาตพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ให้ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา 1 ปี และโดยที่

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เน้นผลการปฏิบัติได้จริง จึงได้กำหนดให้ต้องมีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรอง เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดอีกด้วย

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุด ดังนี้

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่กำหนดนโยบาย หลักการ เกณฑ์ มาตรฐาน กฎระเบียบ ในการบริหารงานบุคคลเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปกป้องพิทักษ์ระบบคุณธรรม กำกับ ดูแลให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ติความกฎระเบียบที่กำหนด ชี้ขาดกรณีขัดแย้งและเป็นองค์กรอุทธรณ์สูงสุด

2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) มีหน้าที่ในการพิจารณากลับรองการตัดสินใจเรื่องแต่งตั้ง โยกย้ายการพิจารณาความดีความชอบ การอุทธรณ์ร้องทุกข์หรือการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบาย กฎระเบียบ และ เกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด

เพื่อให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด จึงให้สถานศึกษาซึ่งมีคณะกรรมการสถานศึกษากำกับดูแลอยู่แล้ว มีอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

โครงการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น

ความเป็นมาของการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น ซึ่งได้แก่ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูภูมิปัญญาไทย โครงการเริ่มทำพร้อมกับการจัดพระราชบัญญัติการศึกษา ตั้งแต่ปี 2541 เพราะว่าการปฏิรูปการเรียนรู้จะสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อ ครูได้เปลี่ยนบทบาท ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่เนื่องจากครูทั่วประเทศมีจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงครูทุกคนคงทำได้ยาก จึงใช้วิธีสรรหาและยกย่องครูที่ปฏิรูปการเรียนรู้ได้สำเร็จขึ้นมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พฤษภาคม 2544 , หน้า15)

นอกจากครูเหล่านี้จะต้องอุทิศความรู้ ความสามารถให้แก่การศึกษาของชาติมาอย่างยาวนานจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับแล้ว จะต้องพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและทำหน้าที่ขยายผลการปฏิรูปการเรียนรู้ให้แพร่หลายไปยังเครือข่ายเพื่อนครูด้วย

ครูแห่งชาติ คือ ครูผู้มีผลงานดีเด่น มีแนวทางที่ชัดเจนในการทำวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ครูแต่ละคนจะต้องทำโครงการ เพื่อขยายผลแก่เครือข่ายเพื่อนครู ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 3 ปี ปีแรก ทำการวิจัย ปีที่สอง อบรม และนิเทศครูเครือข่ายจำนวนไม่น้อยกว่า 50 คน และปีที่สามติดตามประเมินผลการดำเนินงานของครูเครือข่าย

ครูต้นแบบ คือ ครูที่มีแนวทางการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ มีการขยายผลการปฏิรูปการเรียนรู้ให้แก่เพื่อนครูในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศอย่างน้อย 10 ครั้ง เป็นเวลา 4 เดือน ซึ่งรวมทั้งการบันทึกการปฏิบัติงานร่วมกับครูเครือข่าย พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

ครูภูมิปัญญาไทย คือ บุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาด้านใดด้านหนึ่ง เป็นผู้สร้างสรรค์และสืบสานภูมิปัญญาด้านใดด้านหนึ่ง เป็นผู้สร้างสรรค์ และสืบสานภูมิปัญญาดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ที่ตนเองศึกษา ค้นคว้า ทดลองจนได้ผลแล้วไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้เรียนรู้จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

สรุปภารกิจและหน้าที่ของครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูภูมิปัญญาไทย คือต้องเป็นผู้นำด้านวิจัยการเรียนรู้ ขยายผลความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้สู่เพื่อนครู จัดศูนย์ฝึกอบรมให้กับบุคคลที่ต้องการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ โดยใช้ห้องเรียนเป็นศูนย์ฝึกอบรม รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคม องค์กร กลุ่ม ให้เข้มแข็งและกระจายออกไปทั่วประเทศและเตรียมส่งผู้แทนเข้าไปมีบทบาทในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการช่วยกันระดมความคิดและประสบการณ์จากความสำเร็จจัดทำเป็นนโยบายการเรียนรู้ เพื่อให้มีผลในการนำไปสู่การปฏิบัติ

สาระสำคัญด้านการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีดังนี้

1. ให้มีระบบ และกระบวนการของการผลิตบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการนี้เพียงพอ
2. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งออกและเพิกถอนโดยองค์กรวิชาชีพและให้องค์กรเดียวกันนี้มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณ รวมทั้งพัฒนาทางด้านวิชาชีพครู

3. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ และในสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่ เป็นข้าราชการ และ ลูกจ้างในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูทุกตำแหน่ง โดยกระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลไปยัง คณะกรรมการ และ สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสถานศึกษาโดยตรง

4. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็น เงินอุดหนุนริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเชิดชูเกียรติ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

หลักการและเหตุผลการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นหลักฐานรับรองมาตรฐานความรู้ความสามารถ และ การมีจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู

2. เป็นการประกันคุณภาพการศึกษา และคุ้มครองผู้บริโภค หรือผู้รับบริการทาง การศึกษาให้ได้รับบริการอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

3. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพครู และพัฒนาวิชาชีพครูตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์ของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และจูงใจคนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น

2. เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครองผู้บริโภคและผู้รับบริการ ทางการศึกษา

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์

ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1. ครูประจำการ

ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในปัจจุบัน ก่อนกฎหมายเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูบังคับ

1.1 ผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา หรือ ปริญญาตรีทางวิชาการ หรือ วิชาชีพอื่นที่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือว่าจ้างให้เป็นครู และมีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า

2 ปี ให้ได้รับ “ใบประกอบวิชาชีพ” โดยไม่ต้องประเมิน

1.2 ผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา หรือ ปริญญาตรีทางวิชาการ หรือ วิชาชีพอื่น ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือว่าจ้างให้เป็นครู แต่มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนมายังไม่ถึง 2 ปี ให้ได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” ไปก่อน เมื่อได้ปฏิบัติการสอนครบ 2 ปี ก็ให้ได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้เลย

1.3 ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” ไปก่อน และภายใน 5 ปี นับแต่วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับให้มีการศึกษาอบรมให้ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือให้เข้ารับการประเมินประสบการณ์ และผลงานที่มีคุณค่าและวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโดยไม่ต้องประเมิน

2. ครูก่อนประจำการ

2.1 ผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา จากสถาบันที่องค์กรวิชาชีพรับรอง หรือ ปริญญาตรี ทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต จะได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” และ

2.2 ได้ทดลองปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 2 ปี และเมื่อผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด จะได้รับ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู”

2.3 ผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา จากสถาบันต่างประเทศที่ไม่ได้รับรองจาก องค์กรวิชาชีพครู เมื่อได้รับการประเมินความรู้และสมรรถภาพทางวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดจะได้รับ “ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน” และเมื่อได้ทดลองปฏิบัติการสอนมาเป็นเวลา 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด จะได้รับ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู”

คุณสมบัติทั่วไปของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
4. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสียหาย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
5. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

คุณสมบัติด้านคุณวุฒิ

1. สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา (ที่องค์การวิชาชีพครูรับรอง)
2. สำเร็จปริญญาตรีวิชาชีพอื่น และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต จากสถาบันหรือหน่วยงานที่องค์การวิชาชีพครูรับรอง

การพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาด้านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การวิชาชีพครูกำหนดอย่างต่อเนื่อง

การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1. ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์การวิชาชีพกำหนด
2. ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือมีผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ องค์การวิชาชีพกำหนด
3. ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง

การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1. เป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. เป็นผู้ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างร้ายแรง จนมีอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพ ได้อีกต่อไป ตามเกณฑ์ที่องค์การวิชาชีพกำหนด
3. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์การวิชาชีพกำหนด
4. ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ องค์การวิชาชีพกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบอาชีพครูอย่างร้ายแรง

การประกันคุณภาพการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 เรื่องมาตรฐานและ การประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 2 ระบบ คือ ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรม ตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็น การสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และ ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลผลิตไม่มีคุณภาพ

การประกันคุณภาพภายใน คือ หัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพภายในเริ่มต้นที่ การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นสิ่งแรกที่สถานศึกษาต้องทำคือการประกันคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการประกันคุณภาพการสอนของครู เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ครูสอนนั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพและอีกประการหนึ่ง คือ การประกันคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร

การประกันคุณภาพภายนอก โดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และนำเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

วัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

1. เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากองค์กรการประกันคุณภาพการศึกษา
2. เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม เกิดความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของสังคม
3. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้ มีแนวคิดเพื่อส่งเสริม และเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

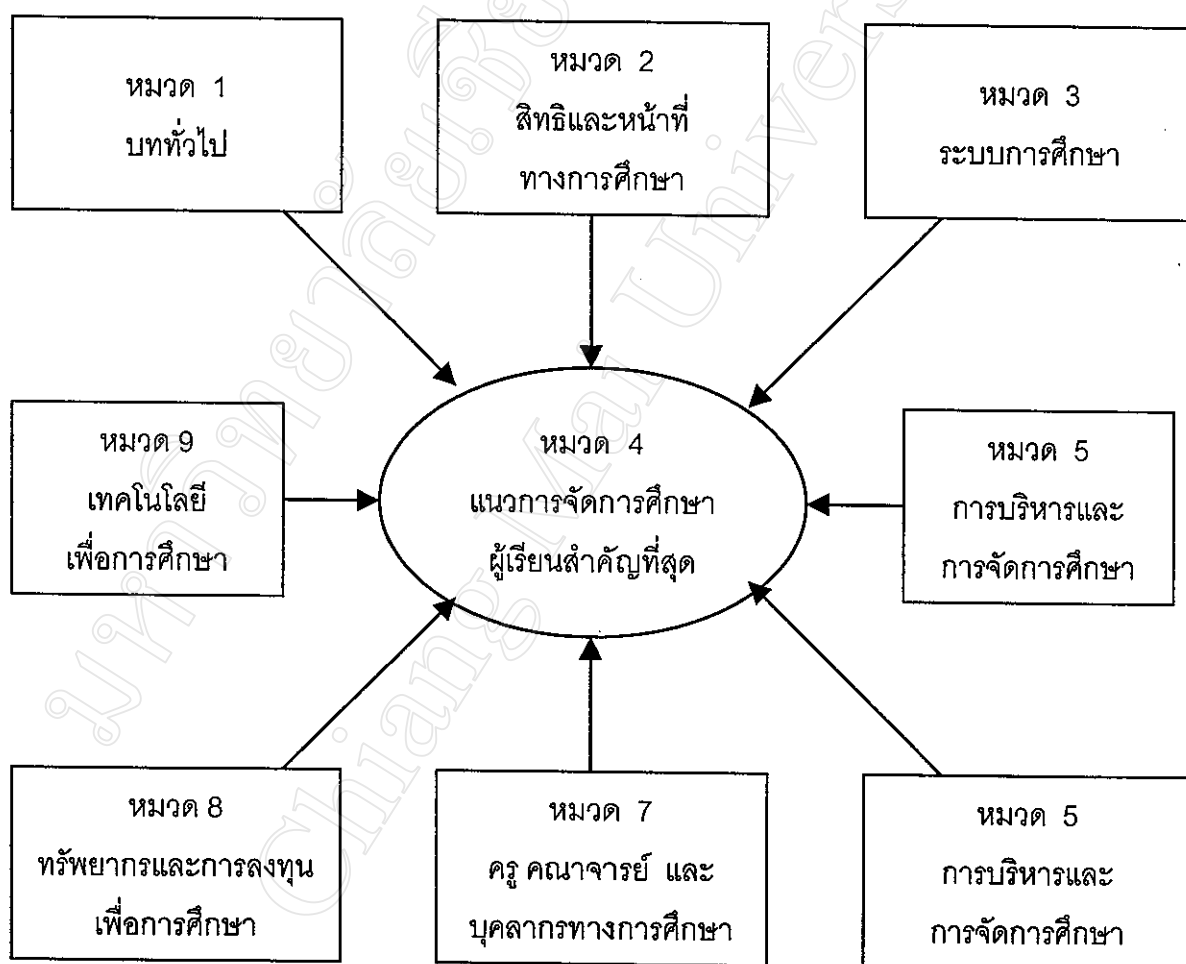
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

เงื่อนไขของการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. ต้องเป็นเรื่องจริงในวิถีชีวิตของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร นำไปปฏิบัติได้จริง
2. เน้นการปฏิบัติได้จริงและการบันทึกผลที่เกิดจากการเรียนรู้ การสอน และการบริหาร กล่าวคือ นักเรียนเรียนจริง ครูสอนจริง ผู้บริหารทำจริงมีการบันทึกหลักฐานของการเรียนรู้เป็นสำคัญ ของการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ไม่เน้นการทำเอกสารมากมาย ไม่เน้นเอกสารเป็นเล่ม ๆ และไม่เฝ้ามาเร่งทำเอกสารเมื่อใกล้รับการประเมินภายนอก เพราะจะทำให้เสียเวลากับการทำเอกสารในที่สุดจะไม่ได้สอน
4. การประเมินภายนอกดูจากผลการดำเนินงานของการประกันภายใน ดูว่าเด็กเรียนอย่างไร ครูสอนอย่างไร ผู้บริหารบริหารอย่างไร และเข้ามาแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของของผู้บริหาร อาจให้คนอื่นมาทำก็ได้ ในฐานะผู้ช่วย และ ผู้บริหารต้องดูแลด้วยตนเอง

การปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นวาระสำคัญของชาติ มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด หมวดที่ 4 ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา นั่นก็คือ แนวทางจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด เพราะทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังปรากฏในแผนภูมิ 5



แผนภูมิ 5 แสดงให้เห็นว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

มุ่งสู่แนวทางการจัดการศึกษาที่ “ผู้เรียนสำคัญที่สุด”

ที่มา: คณะอนุกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 7

ความหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้

การปฏิรูป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยแนวทาง 4 ขั้นตอน คือ จุดประกาย ขยายความคิด พืชิตความเปลี่ยนแปลง แรงผลักดันสู่ความสำเร็จ

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์ เป้าหมายของการเรียนรู้ต้องการให้ผู้เรียนดี เก่ง มีความสุข

ความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543)

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีความรู้คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น เป็นคนที่มีความสามารถใช้สติปัญญาได้อย่างฉลาด มีสุขภาพกาย – ใจดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เคารพและจัดการกับปัญหาได้ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งให้สังคมไทย ให้สมาชิกในสังคม ได้รับการพัฒนา สร้างความตระหนัก และจิตสำนึกร่วมกัน ในการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหาของส่วนรวม
3. เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้เรียนทุกคน ทุกวัยต้องมีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่อยู่รอบตัว ทั้งจากครูคน ครูเครื่อง คุรุธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา รู้จักใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ
4. เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครองและสังคมไทย ที่มีการเรียกร้องให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
5. เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งถือว่า เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เป็นภารกิจที่มีกฎหมายรองรับ บุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ดังนั้น ครูและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ต้องทบทวนบทบาทของตนเอง ว่าได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย และสังคมโลกปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด

กระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดผลประเมินผล ให้มุ่งพัฒนาคน และชีวิต ให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน

ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ได้คิด ปฏิบัติ ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละคน

ครู เป็นผู้วางแผนขั้นต้น ในเรื่องเนื้อหา วิธีการแก่ผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ช่วยชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสนับสนุนการสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนสอน ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

สรุป การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีทักษะในการหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

ปัจจัยในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

1. ผู้เรียนต้องมีโอกาสคิด ทำ สร้างสรรค์ โดยที่ครูช่วยจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อและสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน
2. ครูคำนึงถึง ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง
3. สาระการเรียนรู้ต้องเหมาะสมกับวัย ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน การคาดหวังจากสังคม และจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียน
4. แหล่งเรียนรู้ต้องมีหลากหลาย และเพียงพอต่อการให้ผู้เรียนได้ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ตามความถนัด และความสนใจ
5. ครูและผู้เรียนต้องมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ห่วงใย ต่อผู้เรียนอย่างจริงใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และร่วมกันแก้ไขปัญหา
6. ผู้เรียนมีความเคารพศรัทธาต่อครู มีความใฝ่รู้ รักที่จะเรียนรู้ ครูต้องเชื่อว่าศิษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และมีวิธีเรียนรู้ที่ต่างกัน
7. สาระกระบวนการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อเชื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้นั้นมาไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้

8. กระบวนการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับ ชุมชน ครอบครัว องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้

บทบาทของครูผู้สอน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในยุศปฏิรูปเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด

บทบาทของครูผู้สอน

1. ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการเรียนรู้ใหม่ เปลี่ยนวิธีคิด ความเชื่อ ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ มีวิธีการเรียนที่แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนต้องมีความเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรม วางแผนการสอน ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำในการเรียนรู้ ครูต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้หน้าที่การเรียนรู้

4. ครูผู้สอนต้องเน้น กระบวนการมากกว่าเนื้อหา เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้สำเร็จภายใต้การแนะนำช่วยเหลือของครูซึ่งคอยสังเกต สนับสนุน สร้างบรรยากาศทางสังคมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน

5. มีการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม คือต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ และกลมกลืน กิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกคน ทุกด้าน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจ ความพร้อม การออกแบบกิจกรรมต้องเหมาะสมกับผู้เรียน

6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นโครงสร้างแบบเปิดมีความยืดหยุ่น หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เชื้อให้มีทักษะการคิด ทักษะการจัดการ ทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะในการแก้ไขปัญหา

7. มีการประเมินในขณะที่มีการสอนที่เป็นธรรมชาติ ประเมินตามสภาพจริง คือ การที่ต้องการให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้เดิมกับสถานการณ์ใหม่ ดังนั้น ผู้สอนต้องแยกแยะได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจำได้ อะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนประยุกต์ขึ้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

บทบาทของผู้บริหาร

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ เช่นบทบาทของสถานศึกษา บทบาทครู วิธีดำเนินการเป็นต้น
3. สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดผล และประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน
4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่เด็กต้องเรียนรู้ให้ได้ มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา
5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจน เกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญ และสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษา ของนักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา
6. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา
7. บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม ผนึกกำลัง ระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร
8. จัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

บทบาทของผู้เรียน

1. กำหนดความต้องการ วางแผน การเรียนรู้ จัดกิจกรรม และประเมินผล
2. ได้เรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ ได้ปฏิบัติจริง และเรียนรู้อย่างมีความสุข
3. สามารถบูรณาการความรู้เข้ากับชีวิตประจำวันได้

บทบาทของผู้ปกครอง

1. มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีส่วนร่วมกับครู และโรงเรียนในการจัดและ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ลูกสำคัญที่สุด
2. ให้คำปรึกษาและเสริมแรงแก่ลูก

บทบาทของชุมชน

มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และเป็นแหล่งภูมิปัญญา

บทบาทของสถาบันผลิตครู

1. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
2. เผยแพร่องค์ความรู้
3. ผลิตครูที่มีคุณภาพ
4. สนับสนุนทางวิชาการ

บทบาทของหน่วยงานกลาง

1. กำหนดนโยบายเป้าหมายและมาตรฐานกลาง
2. กระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา ครู อาจารย์
3. ติดตามประเมินผล

บทบาทสื่อมวลชน

ประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ครู พ่อ แม่ และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

บทบาทขององค์กรอื่น ๆ

สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ในเรื่อง วิชาการ ทรัพยากร บุคลากร แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

การวิจัยในชั้นเรียน

ในการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ครูต้องเป็นครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีสมรรถนะ

5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นนักพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นและระดับสถานศึกษา
2. นักการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง)
3. นักการใช้นวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา
4. นักวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
5. นักวิจัยรวมทั้งนักวิจัยในชั้นเรียน

ในมาตราที่ 30 หมวดที่ 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นบทบาทสำคัญของครูในยุคนี้ ซึ่งครูควรสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

การวิจัยในชั้นเรียนในภาษาอังกฤษ คือ Classroom Research (CR) หรือ Classroom Action Research (CAR)

การวิจัยในชั้นเรียน คือ การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าและสร้างความรู้ใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้เรียนอีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเอง คือ ผู้วิจัยไปด้วย ดังนั้น ครูผู้วิจัยชั้นเรียน ก็คือ ครูผู้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าสร้างความรู้ใหม่ เช่น กิจกรรมการสอน วิธีสอน เทคนิคการสอน และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูเองด้วย ดังนั้น กิจกรรมการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คือ

1. เป็นการพัฒนาลักษณะและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

โดยสรุปการวิจัยชั้นเรียนมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง

เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยังผลต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านปัญญา อารมณ์ สังคม และ ร่างกาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พัฒนาด้านปัญญา คือ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้ มีทักษะการคิด และกระบวนการคิด รวมทั้งพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย เช่น ปัญญาทางดนตรี ปัญญาทางศิลปะ เป็นต้น
2. พัฒนาด้านอารมณ์ คือ ให้ผู้เรียนมีอารมณ์รื่นเริง แจ่มใส มองโลกในแง่ดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีสุขภาพจิตดี
3. พัฒนาทางด้านสังคม คือ ให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ง่าย ปรับตัวเข้ากับบุคคลในทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ง่าย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น คือทำงานเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นทีมได้อย่างดี

4. พัฒนาด้านร่างกาย คือให้ผู้เรียนเป็นผู้มีการเจริญทางร่างกายเป็นไปตามพัฒนาการทางกาย มีสุขภาพกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคและปลอดจากยาเสพติด

ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูอาจทำวิจัยได้ทุกประเภท ทั้งงานวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

3. การปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

วิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษาจะเป็นองค์กรผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะเป็นไปเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญการดำเนินงานจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และการร่วมทุกข์ ร่วมสุข เพื่อหลอมรวมพลังภายในองค์กรไปสู่การปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือดี เก่ง มีสุข

กรอบคิดในการปฏิรูปการศึกษา (กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา, 2544)

กรมสามัญศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ภายใต้กรอบความคิดที่ว่า การปฏิรูปการศึกษาจะยังส่งผลได้ก็ต่อเมื่อมีการปฏิรูปหรือปรับปรุงพัฒนางานทุกด้านให้ไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ครบถ้วน ชุมชน สังคม และประเทศชาติมุ่งหวัง ดังนั้นในระยะเวลาที่ผ่านมากรมสามัญศึกษา จึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเฉพาะในด้านที่สำคัญ 6 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปการเรียนรู้
2. การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
3. การพัฒนาครูและบุคลากร
4. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. การพัฒนาระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษา
6. การปรับระบบบริหารและการจัดการศึกษา

โดยในการปฏิรูปงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้านดังกล่าว กรมสามัญศึกษามุ่งเน้นไปที่การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษา การปรับระบบบริหาร และการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีพลังเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครบถ้วน ชุมชน ท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติในที่สุด

สาระสำคัญของการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาแต่ละด้าน มีดังนี้

1. การปฏิรูปการเรียนรู้

กรมสามัญศึกษาได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากตระหนักดีว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ในระยะเวลาที่ผ่านมา จึงได้ทุ่มเท เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้ อย่างต่อเนื่อง จริงจัง การดำเนินการที่สำคัญ มีดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตร

กรมสามัญศึกษา มีภารกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัด สามารถบริหารหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมี คุณลักษณะตามมาตรฐานและจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการ ตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1.1 จัดทำเอกสารเกี่ยวกับแนวการใช้หลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน สื่อและนวัตกรรม หลักสูตร การวัดและการประเมินผลหลักสูตร เผยแพร่ไปยังทุกสหวิทยาเขต (471 สหวิทยาเขต) และโรงเรียนทุกโรงเรียน (2,668 โรงเรียน)

1.1.2 จัดทำเอกสารทิศทาง และแนวโน้มของหลักสูตรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฯ และคำชี้แจงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เผยแพร่แก่สหวิทยาเขต และโรงเรียนทุกโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา และ จัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฯ

1.1.3 จัดทำแนวทางการจัดแผนการเรียนที่ยืดหยุ่นตามความต้องการพิเศษของ นักเรียน เผยแพร่แก่โรงเรียนทุกโรงเรียน (2,668 โรงเรียน) เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการหลักสูตร ได้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.1.4 จัดประชุมผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ กรอบแนวคิดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฯ โดยใน แผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) จัดการประชุมปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง

1.1.5 จัดประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ จำนวน 2,678 คน เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในโรงเรียน ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจัดประชุมปฏิบัติการครู อาจารย์ทุกคนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ หลักสูตร การเขียนแผนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยในช่วง ปี พ.ศ. 2540 – 2544 ครูทุกคน (119,005 คน) ได้เข้าอบรมปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง

1.1.6 จัดทำชุดฝึกอบรมครู อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษา และทดลองใช้กับครู อาจารย์ ในสหวิทยาเขตและโรงเรียนแกนนำ จำนวน 120 คน เพื่อเป็นต้นแบบขยายผลสู่โรงเรียนทุกโรง

1.1.7 ส่งผู้บริหาร ครู อาจารย์ และศึกษานิเทศก์กลุ่มวิชาต่าง ๆ จำนวน 120 คน เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการจัดทำร่างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารประกอบหลักสูตรร่วมกับกรมวิชาการ จำนวน 15 ครั้ง

1.2 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

1.2.1 จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ทั้งในด้านแนวคิด หลักการ รูปแบบ เทคนิควิธีการ การจัดกิจกรรม สื่อ และการวัดและประเมินผล ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยในชั้นเรียน เผยแพร่ไปยังสหวิทยาเขต และโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

1.2.2 จัดอบรมผู้บริหาร และบุคลากรหลักของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 2,668 คน เพื่อปรับกระบวนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของกรมสามัญศึกษา ในด้านการบริหารและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร่างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาครูแกนนำ และระบบดูแลนักเรียน โดยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 – 2544 จัดปีละอย่างน้อย 2 ครั้ง

1.2.3 จัดประชุมปฏิบัติการครู – อาจารย์ จำนวน 119,005 คน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ วิธีการ และเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนแผนการสอนรายวิชา การประเมินผลตามสภาพจริง และการวิจัยในชั้นเรียน โดยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 – 2544 ครู – อาจารย์ ทุกคนได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2.4 ผลิตและพัฒนาสื่อต้นแบบ เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดทำสื่อเอกสาร สื่อการเสนอประเภทวีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซีดีรอมและเว็บเพจในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งสื่ออุปกรณ์การสอนอื่น ๆ เผยแพร่ไปยังโรงเรียนในสังกัดจำนวน 2,668 โรงเรียนทั่วประเทศ โดยมีศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแต่ละ สาขาวิชาทั้งในส่วนกลาง 21 ศูนย์ และศูนย์เครือข่ายในทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 1,216 ศูนย์ เป็นแกนในการดำเนินการ

1.2.5 คัดเลือกและพัฒนาครูแกนนำสาขาวิชาต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2543 – 2544

จำนวน 10,356 คน เพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสหวิทยาเขต จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูแกนนำเกี่ยวกับ การปฏิรูปการเรียนรู้ การขยายเครือข่ายและ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณให้ครูแกนนำได้จัดทำโครงการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและครูเครือข่ายกิจกรรม โดยกำหนดให้ครูแกนนำ ขยายผลครูเครือข่าย อย่างน้อย 1:5 คน และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมครูสาขาวิชา ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้รวมกลุ่มกันและจัดตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษในทุกจังหวัด จำนวน 88 ชมรม โดยมีศูนย์พัฒนาการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ (ERIC) 88 ศูนย์ เป็นแกนในการดำเนินการ

1.2.6 พัฒนาโรงเรียนแกนนำ โดยพัฒนาโรงเรียนต่าง ๆ ในสหวิทยาเขตให้เป็น โรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ในด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 935 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2543 และสนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนอื่น ๆ ที่เหลือได้พัฒนาและ ยกย่องให้เป็นโรงเรียนแกนนำครบทุกโรงเรียนในปี พ.ศ. 2545

1.2.7 จัดกิจกรรมเสริมสร้างอัจฉริยภาพของนักเรียนด้านต่าง ๆ จำนวน 2,280 คน ผ่านสหวิทยาเขต เช่น ค่ายภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลป ฯลฯ และร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และสามารถสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น จัดให้ครูและนักเรียน จำนวน 650 คน ได้ร่วมกิจกรรมเรียนรู้เกี่ยวกับธรณีวิทยาในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยกับ กรมทรัพยากรธรณี ครู และนักเรียน จำนวน 90 คน ได้สืบค้นภูมิปัญญาไทยร่วมกับ กรมศิลปากร นักเรียนจำนวน 40 คน ได้เข้าค่ายเพศศึกษา โดยการสนับสนุนขององค์การ ยูนิเซฟ นักเรียนจำนวน 31 คน ได้เข้าร่วมการประชุมนานาชาติที่จัดโดย (ESCAP) ฯลฯ

1.2.8 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล องค์ความรู้และผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของ กรมสามัญศึกษา ผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ รายการวิทยุและโทรทัศน์ เช่น คอลัมน์เสวนาสามัญ ในหนังสือพิมพ์มติชน รายการเสียงจากกรมสามัญศึกษา ทางวิทยุศึกษา และคลื่น FM 92 เป็นประจำทุกสัปดาห์ รายการปฏิรูปการศึกษา มุมมองเยาวชนไทย ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 11 ทุกเดือน รายการคลื่นปฏิรูปการศึกษา รายการมัธยมศึกษาพัฒนาเด็กไทย และรายการเพื่อน ที่แสนดี ทางสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (ETV) ฯลฯ

1.2.9 จัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในลักษณะรายโรงเรียนที่ เป็นการเปิดโรงเรียน (Open House) ให้ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องและบุคลากรจากโรงเรียนต่าง ๆ ได้เข้าเยี่ยมชมการดำเนินการของโรงเรียนในด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ และศูนย์พัฒนาคุณภาพ

การเรียนการสอน 21 ศูนย์ เปิดศูนย์ให้ผู้สนใจได้เข้าเยี่ยมชมผลการปฏิบัติการเรียนรู้ของศูนย์ รวมทั้งการจัดประชุมแสดงผลงานการปฏิบัติการเรียนรู้ประจำปี (Annual Symposium) ระดับ เขตการศึกษา 13 เขต และระดับกรมสามัญศึกษาทุกปี ตั้งแต่ปี 2540 – 2544 เพื่อเผยแพร่ ผลการดำเนินการ กระตุ้นส่งเสริม ให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน ครูอาจารย์ โรงเรียน และ สหวิทยาเขตที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานปฏิบัติการเรียนรู้

1.2.10 จัดระบบติดตามและประเมินผลผ่านสหวิทยาเขต จัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติการเรียนรู้ของโรงเรียนในทุกสหวิทยาเขต โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ คือ A1 (Awareness) โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติการ เรียนรู้ A2 (Attempt) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ และ A3 (Achievement) โรงเรียนมีผลการพัฒนาตามกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งผลจาก การติดตามประเมินในเบื้องต้นพบว่า มีสหวิทยาเขตถึง 388 สหวิทยาเขต หรือ ร้อยละ 82.4 ที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับ A2 คือ มีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญภายในสหวิทยาเขตอย่างต่อเนื่อง จริงจัง

ทั้งนี้การดำเนินการในด้านต่าง ๆ กรมสามัญศึกษาได้เตรียมความพร้อมของพื้นที่ โดย การจัดสรรงบประมาณให้สหวิทยาเขต และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดดำเนินการพัฒนาตาม สภาพความต้องการจำเป็น ผลการดำเนินการตามกิจกรรมดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการเรียนรู้หลายประการ ซึ่งกรมสามัญศึกษาจะต้องดำเนินการต่อไป อย่างต่อเนื่องและจริงจัง จนบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กรมสามัญศึกษาได้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพศึกษามาตั้งแต่ พ.ศ. 2541 และได้ดำเนินการมาโดยลำดับจนถึงปัจจุบัน การดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่

1. ได้จัดทำมาตรฐานคุณภาพการศึกษาสามัญศึกษา 26 มาตรฐาน 130 ตัวชี้วัดและ จัดทำเอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา ชุดละ 4 เล่ม เผยแพร่แก่โรงเรียนทุกโรง (2,668 โรง) และสหวิทยาเขตทุกสหวิทยาเขต

2. จัดอบรมสัมมนาผู้บริหารและครู – อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบประกันคุณภาพ ในโรงเรียน 5,340 คน เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาการ ประเมินตนเองและการจัดทำรายงาน

3. สนับสนุนให้โรงเรียนทุกโรงเรียน (2,668 โรงเรียน) ดำเนินการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน และประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับการประเมินภายนอก

4. ทำเอกสารชุดการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา รวม 2 เล่ม เผยแพร่แก่ทุกโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนดำเนินการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนของตนเอง

5. พัฒนาหลักสูตรและจัดอบรม สัมมนา ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวนประมาณ 1,300 คน เพื่อขยายผลไปยังโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

6. พัฒนาโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพการศึกษาทุกสหวิทยาเขต จำนวน 935 โรงเรียน โดยส่งเสริมให้ดำเนินการตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของกรมสามัญศึกษา มีการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา และได้เป็นแกนนำขยายสู่โรงเรียนอื่น ๆ ในสหวิทยาเขต จนครบทุกโรงเรียนในปี 2545

7. จัดระบบติดตาม และประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยในปี 2544 กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการติดตาม ประเมินผล การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขต จากสหวิทยาเขตทั้งสิ้น 471 สหวิทยาเขต โดยส่วนของการประเมินการดำเนินการได้กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ คือ A1 โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา A2 โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการตามแผนการประกันคุณภาพการศึกษา และ A3 โรงเรียนมีผลการปฏิบัติตามแผนและได้มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจากการติดตามประเมินผลในเบื้องต้น พบว่าในด้านกระบวนการดำเนินงานมีสหวิทยาเขตถึง 459 วิทยาเขต หรือร้อยละ 97.4 ที่มีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพที่กำหนดไว้ ได้แก่

1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละโรงเรียน
2. มีการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา
3. มีการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำหรับการประเมินคุณภาพตนเองของโรงเรียนในแต่ละวิทยาเขตมีผลการประเมินในภาพรวม ดังนี้

ด้าน	ผลการประเมิน		
	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
1. ด้านปัจจัย 1.1 การจัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เชื้อต่อผู้เรียน 1.2 การจัดทำเอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้	/	/	
2. ด้านกระบวนการ 2.1 การบริหารการจัดการอย่างเป็นระบบ 2.2 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 2.3 การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้เต็มศักยภาพ 2.4 การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน	/	/	
3. ด้านคุณภาพผู้เรียน มีความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการจัดการ รักการทำงาน (เก่ง) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ (ดี) มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ (มีสุข)	/	/	

ตาราง 2 ผลการประเมินคุณภาพของโรงเรียนในแต่ละวิทยาเขต

ที่มา : กรมสามัญศึกษา 2544, หน้า 7

3. การพัฒนาครูและบุคลากร

กรมสามัญศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษามาโดยลำดับ และเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาก็ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการสำคัญ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา มีการดำเนินการที่สำคัญดังนี้

1.1 จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข่าวสาร ความรู้ ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ การปฏิรูปการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในส่วนกลางและหน่วยงาน สถานศึกษาส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำในรูปเอกสาร ข่าวสาร ความรู้ และความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษาด้านต่าง ๆ ได้แก่ วารสารกรมสามัญศึกษา แผ่นปลิวกรมสามัญศึกษา วารสารนิเทศการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา ฯลฯ

1.2 ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ ได้แก่

4. รายการเสียงจากกรมสามัญศึกษาทางสถานีวิทยุศึกษา และคลื่น FM 92 เป็นประจำทุกสัปดาห์

5. รายการปฏิรูปการศึกษา : มุมมองเยาวชนไทย ทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 เวลา 1 ชั่วโมง ทุกวันเสาร์ที่ 3 ของเดือน

6. รายการเข้าวันนีทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 5 ทุกวันอังคาร สัปดาห์สุดท้ายของเดือน เวลาประมาณ 45 นาที

7. รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ วันละ 20 – 30 นาที

8. คอลัมน์เสวนาสามัญในหนังสือพิมพ์มติชน

9. จัดทำข้อมูลข่าวสารการปฏิรูปการศึกษาลงในเว็บไซต์ของกรมสามัญศึกษา

1.3 จัดประชุม อบรม สัมมนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษา การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การบริหาร การศึกษา และแนวทาง ในการเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตาม โครงสร้างใหม่แก่บุคลากรในสังกัดกรมสามัญศึกษาทุกคน (135,796 คน)

2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าของบุคลากร

2.1 ประชุม อบรม สัมมนา ผู้บริหารทุกระดับทุกคนเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และ แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

2.2 ประชุม อบรม สัมมนาครู – อาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ โดย

2.2.1 ประชุม อบรม และสัมมนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทุกสาขาวิชา โดยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ครูทุกคน (119,005 คน) ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมครูในสาขาวิชาสำคัญ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ อย่างเข้มข้นกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2544 ครูในสาขาเหล่านี้จะได้รับการพัฒนาเฉพาะด้านเพิ่มเติมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.2.2 จัดอบรมครูสาขาที่เกินเกณฑ์ให้สอนในสาขาขาดแคลนได้

2.2.3 ประชุม อบรมครู เพื่อเข้าสู่มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำนวน 6,083 คน

2.2.4 จัดอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา วินัย และจริยธรรม และระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน รวม 1,396 คน

2.3 ปรับปรุงวิธีการสรรหาข้าราชการสายบริหาร โดยใช้ระบบการทดสอบความรู้ ความสามารถ การประเมินภูมิหลัง และการสอบสัมภาษณ์

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ผลงานจากการปฏิบัติงานไปสู่การประเมินผลงานทางวิชาการได้

2.5 ประชุม อบรม สัมมนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนการปรับวุฒิทางการศึกษาให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงาน การบริหารและการจัดการเรียนการสอน ตามระบบการบริหารและการจัดการศึกษาในโครงสร้างใหม่

3. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กรมสามัญศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อการเรียนการสอน และการบริหาร การจัดการศึกษา ทั้งการส่งเสริมการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน การพัฒนาเครือข่าย อินเทอร์เน็ต การเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลที่จะใช้ร่วมกันในสถานศึกษาและระหว่างหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

3.1 การส่งเสริมสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนและการบริหาร

1. การส่งเสริมสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนคอมพิวเตอร์

กรมสามัญศึกษานับสนับสนุนให้โรงเรียน จัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ โดยในช่วงปี 2539 – 2544 ได้สนับสนุนให้โรงเรียน 2,668 โรง จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนการสอนรวม 56,250 เครื่อง โดยในส่วนนี้เป็นการสนับสนุนจากกรม 18,239 เครื่อง และสนับสนุนให้โรงเรียนจัดหาอีกรวม 38,011 เครื่อง เฉลี่ยโรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนโรงละประมาณ 21 เครื่อง หรือเฉลี่ย 1 เครื่องต่อนักเรียน 46 คน โดยจะมีมากในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง ยังขาดแคลนอีกจำนวนมาก ปัจจุบันมีโรงเรียน จำนวน 2,146 โรง (ร้อยละ 80) ที่มีการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์แก่นักเรียน ซึ่งจากสภาพความพร้อมในระดับดังกล่าว ปีการศึกษา 2543 มีนักเรียนที่ผ่านการเรียนคอมพิวเตอร์เบื้องต้นแล้วประมาณ 1 ล้านคน (ร้อยละ 38) โดยนักเรียนชั้น ม.6 ร้อยละ 85 ได้เรียน

2. การส่งเสริมสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหาร

ในปี 2539 – 2544 กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนให้โรงเรียนและสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบริหารและการจัดการ จำนวน 16,500 เครื่อง โดยในส่วนนี้เป็นการสนับสนุนงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา จำนวน 585 เครื่อง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาโปรแกรมกลาง เพื่อการบริหารงานที่จะทำให้โรงเรียนและ หน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลเดียวกัน และมีเครือข่ายที่สามารถเรียกใช้ข้อมูลร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว และขณะนี้ มีโรงเรียน 2,598 โรง (ร้อยละ 97) ที่ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงาน

3.2 สนับสนุนให้โรงเรียนเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. สนับสนุนให้โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งอุปกรณ์และบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์เป็นสมาชิกเครือข่าย SchoolNet ของ NECTEC ขณะนี้ โรงเรียนในสังกัดเป็นสมาชิกแล้ว จำนวน 1,200 โรง (ร้อยละ 44.96) และอยู่ระหว่างการสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มอีกประมาณ 400 โรง

2. ดำเนินการโครงการศูนย์วิทยุบริการ (Resource Center) จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้โรงเรียนในโครงการ จำนวน 420 โรง โดยการเชื่อมต่อแบบสายสัญญาณความเร็วสูง จำนวน 76 โรง และเชื่อมต่อแบบหมุนผ่านโทรศัพท์ (Dial up) อีก 344 โรง พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรด้านการดูแล บำรุงรักษา การพัฒนาเครือข่าย และการสร้างเนื้อหาความรู้ลงในเครือข่าย

3. ดำเนินการ โครงการพัฒนาเครือข่ายการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดอ่างทอง โดยการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ระบบเครือข่ายให้แก่โรงเรียนที่ไม่ได้เข้าโครงการ Resource Center จำนวน 11 โรงเรียน และได้เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อให้นักเรียนได้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้บนเครือข่ายได้ โดยมีแม่ข่ายอยู่ที่โรงเรียนสตรีอ่างทอง

3.3 ดำเนินการโครงการศึกษาสาธิตด้วยระบบทางไกลผ่านดาวเทียม

กรมสามัญศึกษาร่วมกับมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้จัดการศึกษาด้วยระบบทางไกลผ่านดาวเทียม โดยมีสถานีย่อยอากาศ 1 สถานี ณ จังหวัดอ่างทอง อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการถ่ายทอดการเรียนการสอนตลอด 24 ชั่วโมง ในรายวิชาบังคับวิชาเลือก ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการระดับชั้น ม.1 – ม.6 และวิชาอาชีพตลอดจนข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิต และพระราชกรณียกิจ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบจัดครู – อาจารย์สอนออกอากาศ พร้อมทั้งทำคู่มือครูแจกจ่ายให้โรงเรียนปลายทางที่ได้รับการติดตั้งอุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียมทั้งในและนอกสังกัด ซึ่งขณะนี้โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาดำเนินการแล้ว 2,634 แห่ง (ร้อยละ 97.59) ยังขาดอยู่จำนวน 35 แห่ง ก็จะครบทุกโรงเรียน (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 49 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชน 21 แห่ง สังกัดกรมการศาสนา 320 แห่ง (โรงเรียนพระปริยัติธรรม) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 202 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี ของกระทรวงสาธารณสุข 21 แห่ง) จากการประเมินผล พบว่าประโยชน์ ที่ได้รับจากการดำเนินการโครงการนี้ คือ การแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการโครงการนี้คือ การแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละรายวิชาสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เท่าเทียมกันทั้งเมืองและชนบท ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การสอนไม่ฝืดฝอยลง และสามารถสอบเข้าศึกษาต่อได้มากขึ้น

3.4 การพัฒนานุคลากรด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. พัฒนาครู – อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์แล้ว 25,000 คน และจะขยายผลในปี 2543 – 2545 ปีละ 40,000 คน การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา 10

2. พัฒนาครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ที่ไม่มีวุฒicomพิวเตอร์ จำนวน 360 คน ให้มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้สามารถสอนนักเรียนได้ตามหลักสูตร สสวท.

3. พัฒนาครู – อาจารย์ให้มีความรู้ในการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ เพื่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จำนวน 400 คน และจะขยายผลในปีต่อ ๆ ไป ปีละ 150 คน

4. พัฒนาครู – อาจารย์ ผู้ดูแลระบบเครือข่ายโครงการ Resource Center 420 โรง ให้มีความรู้ด้านการดูแล บำรุงรักษา และพัฒนาระบบเครือข่าย การจัดทำ Web Page การสร้างสื่อช่วยสอน (CAI) จำนวน 764 คน

5. พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน 2,668 คน เพื่อให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานและการเรียนรู้ของนักเรียนให้ครบทุกคนในปี 2544

6. จัดอบรมความรู้คอมพิวเตอร์ให้แก่นักเรียนชั้น ม.6 ที่จบปีการศึกษา 2543 และไม่เคยเรียนคอมพิวเตอร์ โดยเลือกโรงเรียนที่มีพร้อมด้านบุคลากรและเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 โรง เป็นตัวแทนของสหวิทยาเขต จัดอบรมให้นักเรียนที่อยู่ในสหวิทยาเขตนั้น

3.5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์

ส่งเสริม สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนทั่วประเทศ และโรงเรียนโครงการ Resource Center 420 โรง ร่วมกันพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ให้ครอบคลุมทุกหมวดวิชา และจะจัดศูนย์รวบรวมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีในโรงเรียนบรรจุลงในเครือข่าย เพื่อให้โรงเรียนอื่นสามารถดาวน์โหลดสื่อดังกล่าวนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้

4. การพัฒนาระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.1 การปรับระบบงบประมาณ

กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่ง เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2544 ตั้งศูนย์ประสานงานปรับระบบงบประมาณ กรมสามัญศึกษา (ศูนย์ PBB : Performance – based Budgeting) รับผิดชอบงานตามมาตรการ 7 hurdles เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2544 โดยในแต่ละ hurdles มีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบปฏิบัติงานในแต่ละ hurdles ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สำหรับดำเนินงานของศูนย์ PBB และกองที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคลากรที่กรมมอบหมายงาน PBB และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคลากรที่กรมมอบหมายงาน PBB ไว้ในแต่ละ hurdle สรุปผลงานล่าสุดได้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา และ สปช. ได้เลือกนำร่องใน 4 จังหวัด 4 ภาคมุทิตาสตร คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดกระบี่ จังหวัดนครนายก และจังหวัดนครราชสีมา โดยเลือกเขตพื้นที่ ในแต่ละจังหวัด จังหวัดละ 1 เขต ตามลักษณะที่สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษากำหนดไว้ คือ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นตัวอย่างแบบ 1 อำเภอ เป็น 1 พื้นที่ (4 โรงเรียน) จังหวัดนครนายกเป็นตัวอย่างทั้งจังหวัดเป็น 1 พื้นที่ (11 โรงเรียน) ส่วนจังหวัดกระบี่ (9 โรงเรียน) และจังหวัดนครราชสีมา (11 โรงเรียน) แบบหลายอำเภอเป็น 1 พื้นที่

มีจำนวนโรงเรียนนำร่องทั้ง 4 จังหวัด 35 โรงเรียน เป็นการเลือกทุกโรงเรียนเข้าโครงการตามเขตพื้นที่ที่กำหนดดังกล่าว เพื่อสามารถดำเนินงานนำร่องในระดับเขตพื้นที่ได้ด้วย

การดำเนินงานโครงการปรับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีตั้งแต่ขั้นการวางแผนกลยุทธ์การวางแผนงบประมาณ การเสนอตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการ ตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ 7 มาตรการ มีผลและแผนดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผนงบประมาณ กรมสามัญศึกษาได้จ้างที่ปรึกษาจากจุฬาฯ เพื่อให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณให้ในการจัดการ กรมฯ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณใน 3 ระดับดังนี้

1.1 แผนกลยุทธ์ และแผนงบประมาณระดับองค์กร (Corporate Level) คณะที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษา และจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนงบประมาณระดับองค์กร (องค์กร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.2 แผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณระดับเขตพื้นที่การศึกษา (Region Level) เนื่องจากการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ดังนั้นการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณในระดับเขตพื้นที่การศึกษา กรมสามัญศึกษาจะใช้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนำร่องเป็นเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 แผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณในระดับโรงเรียน (Operating Level) กรมสามัญศึกษาได้จัดประชุมปฏิบัติการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ระดับโรงเรียน 4 จุดดังนี้

จุดที่ 1 ระหว่างวันที่ 1-5 พฤษภาคม 2544 จังหวัดเชียงใหม่

จุดที่ 2 ระหว่างวันที่ 8-12 พฤษภาคม 2544 จังหวัดนครนายก

จุดที่ 3 ระหว่างวันที่ 21-25 พฤษภาคม 2544 จังหวัดกระบี่

จุดที่ 4 ระหว่างวันที่ 4-8 พฤษภาคม 2544 จังหวัดนครราชสีมา

และจะมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระดับ โรงเรียน โดยวิทยากรแกนนำประจำภาค เพื่อแนะนำให้โรงเรียนได้จัดทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ส่งกรมได้ภายในเดือนกรกฎาคม 2544

2. การคิดต้นทุนกิจกรรม ได้จ้างที่ปรึกษาจุฬาฯ จัดทำในชั้นพจนานุกรมกิจกรรมของโรงเรียน ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลจากการพิจารณากรอบกิจกรรมของโรงเรียน 4 จุด ปรับแก้เพื่อจัดทำเป็นพจนานุกรมกิจกรรม และจะมีการปรึกษาหารือกับ สปช. ในการดำเนินงานขั้นการคิดต้นทุนกิจกรรมต่อไปว่าจะมีการจ้างที่ปรึกษาหรือดำเนินการเอง

3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระหว่างศึกษาและติดตามความก้าวหน้าของการปรับเปลี่ยนระเบียบพัสดุตามมาตรการปราบปรามการของสำนักงานกฤษฎีกา เพื่อนำมาใช้ในการอบรมขยายผลให้บุคลากรของกรมสามัญศึกษาเขตพื้นที่ และโรงเรียนต่อไป

4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณอยู่ในระหว่างการศึกษาและติดตามความก้าวหน้าของการปรับระบบบัญชีของกรมบัญชีกลาง เพื่อนำมาใช้เชื่อมโยงกับการปรับระบบบัญชีของโรงเรียน และใช้เป็นแนวในการอบรมขยายผลให้บุคลากรของกรมสามัญศึกษา เขตพื้นที่ และโรงเรียนต่อไป รวมทั้งแผนการจัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปรับระบบการบริหารทางการเงิน

5. รายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานอยู่ในขั้นตอนการศึกษาตัวชี้วัดที่จะได้จากการทำแผนกลยุทธ์ของกรม พร้อมกันนี้อยู่ในระหว่างการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องของติดตามประเมินผลของสำนักงบประมาณ

6. การบริหารสินทรัพย์ อยู่ในขั้นตอนการแจ้งโรงเรียนนำร่องให้สำรวจสินทรัพย์โดยจัดทำบัญชีและทะเบียนครุภัณฑ์ให้ครบถ้วน เพื่อสำหรับการตีราคามูลค่าทางบัญชีซึ่งจะเริ่มดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2544

7. การตรวจสอบภายใน อยู่ในขั้นตอนการศึกษาระบบบัญชีตัวชี้วัด และพัฒนาความรู้ด้านการตรวจสอบ Performance Audit เพื่อจัดทำคู่มือการตรวจสอบและจัดการ อบรมในเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2544

เป้าหมายงานกำหนดไว้ 3 ระยะ คือ

1. ปี 2545 จะนำร่อง 35 โรง ใน 4 จังหวัด
2. ปี 2546 จะขยายผลลักษณะนำร่องเพิ่มอีก 9 จังหวัด ให้ครบทุกเขตการศึกษา จำนวนโรงเรียนเพิ่มอีก 101 โรง รวมเป็น 136 โรง
3. ปี 2547 หากผลงานนำร่องทั้ง 2 ปี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะขยายผลให้ครบทุกโรงภายในปี 2547

4.2 การระดมทรัพยากร

กรมสามัญศึกษาได้เร่งระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา สนับสนุนให้ครอบครัว องค์กรเอกชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาการบริหารงบประมาณให้คุ้มค่า ประหยัด รวมทั้งมีการกำหนดตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยมีเป้าหมายเพื่อระดม

ทรัพยากรจากแหล่งเงินต่าง ๆ และทรัพยากรอื่นๆ เช่น วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคลากร จากสถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการ เพื่อร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาต่อไป

5. การปรับระบบบริหารและการจัดการศึกษา

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมที่สำคัญ ดังนี้

5.1 บทบาทของสหวิทยาเขตให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่การศึกษา

เนื่องจากในระยะเวลาที่ผ่านมากรมสามัญศึกษาได้กำหนดให้มีการรวมกลุ่มของ โรงเรียน กลุ่มละประมาณ 5 – 6 โรงเรียน ในรูปของสหวิทยาเขต เพื่อร่วมมือช่วยเหลือกัน ทั้งด้านวิชาการและการบริหารจัดการ ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับระบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาจึงได้ปรับบทบาทของ สหวิทยาเขต ซึ่งมีทั้งสิ้น 471 สหวิทยาเขต ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับคณะกรรมการและ สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ในการกำกับ ส่งเสริม และ สนับสนุน ให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายแผนและมาตรฐาน การศึกษาของกรมสามัญศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ

5.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เพื่อเป็นการสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนกรมสามัญศึกษา จึงได้มีการเตรียมความพร้อมของ โรงเรียนตามกรอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวง ศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งกรมสามัญศึกษาได้ริเริ่มกว้าง เบื้องต้นในเรื่องนี้เสนอกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของโรงเรียนที่จะ บริหารงานภายใต้การกำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และได้ทำเอกสารคู่มือ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาแจกจ่ายไปทุกโรงเรียน

2. จัดทำเอกสารแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเอกสาร การประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าว เผยแพร่ไปยังโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

3. ประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแก่ผู้บริหาร โรงเรียนตัวแทนสหวิทยาเขตทั้ง 47 สหวิทยาเขต และสหวิทยาเขตดำเนินการขยายผลไปยังโรงเรียนในสังกัดทั้ง 2,668 โรงเรียน

4. ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนที่เข้าโครงการ จัดทำแบบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในจังหวัดเชียงใหม่ นครนายก นครราชสีมา และกระบี่ จังหวัดละ 2 โรงเรียน รวม 8 โรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดทั่วประเทศ

5. ดำเนินการติดตามและประเมินผล การดำเนินการของโรงเรียนผ่านระบบสหวิทยาเขต ในปี 2544 โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ คือ A1 โรงเรียนมีการให้ความรู้และแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน A2 โรงเรียนมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล และ A3 โรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์และรักษาสภาพให้มีความยั่งยืน ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผล ในเบื้องต้นพบว่า จากสหวิทยาเขต 471 สหวิทยาเขต มีสหวิทยาเขตเกือบทั้งหมด คือ 469 สหวิทยาเขต (ร้อยละ 99.58) มีการดำเนินการอยู่ในระดับ A1-A2 คือ อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนและแนวทางที่กำหนด และมี 2 สหวิทยาเขต (ร้อยละ 0.42) มีการดำเนินการ อยู่ในระดับ A3 ซึ่งคาดว่าจะในระยะเวลาอันใกล้สถานศึกษาส่วนใหญ่จะสามารถพัฒนาไปสู่ระดับ A3 ได้

บทสรุปการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษา (กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา , 2544, หน้า 1- 16) ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องมาเป็นลำดับ และได้ดำเนินการเข้มข้นยิ่งขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำหรับการดำเนินการด้านสำคัญได้แก่การดำเนินการใน 6 ด้าน คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการปรับระบบบริหารและจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสูงสุด ส่วนการปฏิรูปงานด้านอื่นอีก 5 ด้าน ให้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิรูปการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมี สาระสำคัญของงานปฏิรูปแต่ละด้าน ดังนี้

1. การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้ดำเนินการสำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตร ได้จัดทำเอกสารการวิเคราะห์ และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เอกสารทิศทาง และแนวโน้มของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารแนวทางการจัดการเรียนที่ยึดหยุ่นตามความต้องการพิเศษของนักเรียน เผยแพร่ไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียน

(2,668 โรงเรียน) และทุกสหวิทยาเขต (471 สหวิทยาเขต) จัดประชุมผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและแนวคิดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดประชุมผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 2,678 คน เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา จัดประชุมปฏิบัติการครู อาจารย์ทุกคน (119,005 คน) เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผล และจัดทำชุดฝึกอบรวมครู อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาและทดลองใช้กับครู จำนวน 120 คน ก่อนขยายผลต่อไป

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารความรู้รวมทั้งสื่อ นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ มากขึ้น วิเคราะห์ ดูแลเด็กเป็นรายบุคคล ประเมินผลโดยดูพัฒนาการแต่ละคนและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ เผยแพร่ไปทุกโรงเรียน และทุกสหวิทยาเขต จัดประชุม ปฏิบัติการครู อาจารย์ทุกคน (119,005 คน) เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ผลิตสื่อต้นแบบ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมี ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นแกน เผยแพร่ไปยังโรงเรียนและ สหวิทยาเขตทุกแห่ง พัฒนาครูแกนนำทุกสาขาวิชา จำนวน 10,356 คน (ร้อยละ 9) และ ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมครูสาขาวิชาต่าง ๆ ทุกจังหวัด พัฒนาโรงเรียนแกนนำ เพื่อการปฏิรูป การเรียนรู้ 935 โรงเรียน (ร้อยละ 35) จัดกิจกรรมส่งเสริมอัจฉริยภาพด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและ ครู 3,191 คน สนับสนุนให้โรงเรียนนำเสนอผลงานในลักษณะการเปิดโรงเรียน (Open House) และจัดระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านสหวิทยาเขต ทั้ง 471 สหวิทยาเขต ซึ่งพบว่า มีสหวิทยาเขตถึง 388 สหวิทยาเขต หรือร้อยละ 82.4 ที่มีการพัฒนา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายในสหวิทยาเขตอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลือ อยู่ระหว่างการพัฒนาสร้างความร่วมมือเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ทั้ง 2,668 โรงเรียน โดยจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและคู่มือ การจัดระบบประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เผยแพร่ให้กับ ทุกโรงเรียนและสหวิทยาเขต จัดอบรมสัมมนาผู้บริหารและครู อาจารย์เกี่ยวกับระบบ การประกันคุณภาพ จำนวน 534 คน และอบรมสัมมนาครู อาจารย์ เกี่ยวกับการประเมิน คุณภาพภายในสถานศึกษา 1,300 คน เพื่อขยายผลไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียน ส่งเสริมให้ สถานศึกษาทุกแห่งประเมินตนเอง พัฒนาโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน

935 โรง (ร้อยละ 35) และจัดระบบการติดตามประเมินผลผ่านสหวิทยาเขต ซึ่งจากการติดตามและประเมินผลผ่าน สหวิทยาเขต พบว่า มีสหวิทยาเขตถึง 459 สหวิทยาเขต หรือร้อยละ 97.4 ที่จัดระบบและดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลการประเมินคุณภาพด้านปัจจัย อยู่ในระดับดีในเรื่องการจัดหลักสูตร ยึดหยุ่น เชื่อมต่อผู้เรียน ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ ในเรื่องการจัดทำเอกสารสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คุณภาพด้านกระบวนการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ในเรื่องการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ และการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน และผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับด้านคุณภาพของผู้เรียนมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้

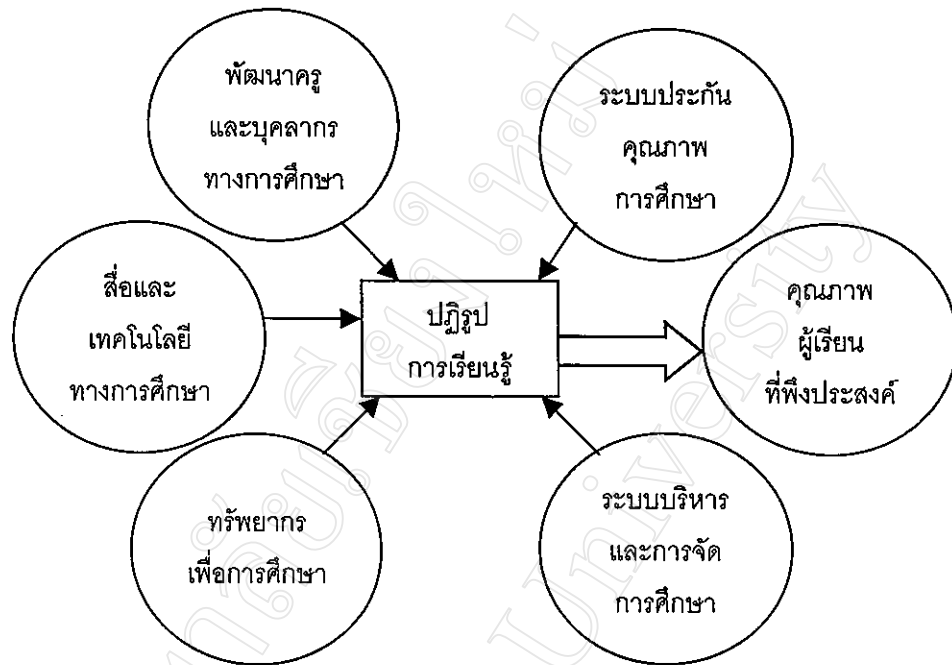
3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ได้จัดทำวารสารกรมสามัญศึกษา วารสารนิเทศการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา บทความคอลัมน์เสวนาสามัญในหนังสือพิมพ์มติชน สื่อวิทยุ รายการเสียงจากกรมสามัญศึกษา ทางสถานีวิทยุการศึกษา สื่อโทรทัศน์ รายการปฏิรูปการศึกษา : มุมมองของเยาวชนไทย ทางสถานีฯ เรื่อง 11 รายการเข้าวันนีทางสถานีฯ ช่อง 5 จัดประชุมอบรมบุคลากรในสังกัดทุกคน (135,796 คน) เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษา จัดประชุมอบรมครูทุกคน (119,005 คน) เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการฝึกอบรมเข้มข้นในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ จัดประชุมอบรมครู-อาจารย์ในสาขาวิชาที่ ขาดแคลน จัดอบรมเพื่อเข้าสู่มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6,083 คน จัดประชุมอบรมบุคลากร หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง วินัย และงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน รวม 1,396 คน และส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรในสังกัด

4. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้ส่งเสริมสนับสนุน การเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ โดยในปีการศึกษา 2543 มีโรงเรียน 2,146 โรง (ร้อยละ 80) มีการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ นักเรียนผ่านการเรียนคอมพิวเตอร์เบื้องต้นประมาณ 1 ล้านบาท (ร้อยละ 38) โดยนักเรียนชั้น ม.6 ร้อยละ 85 ที่ได้เรียน สนับสนุน การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารโดยมีโรงเรียน 2,598 โรง (ร้อยละ 97) ที่มี เครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ในการบริหารงาน สนับสนุนให้โรงเรียนเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแล้ว จำนวน 1,200 โรง (ร้อยละ 45)

ส่งเสริมจัด การศึกษาด้วยระบบทางไกลผ่านดาวเทียม โดยมีโรงเรียน 2,634 โรง (ร้อยละ 98) ที่รับสัญญาณการถ่ายทอด ได้พัฒนาครู อาจารย์ 25,000 คน (ร้อยละ 21) ให้มีทักษะพื้นฐาน ด้านคอมพิวเตอร์ พัฒนาครู 400 คน ในการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ พัฒนาครู อาจารย์ 764 คน ในด้านการดูแลรักษาพัฒนาเครือข่ายและการสร้างสื่อช่วยสอน (CAI) พัฒนาวิสัยทัศน์ผู้บริหาร จากทุกโรงเรียน 2,668 คน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และส่งเสริมให้ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทั่วประเทศ และโรงเรียนร่วมกันพัฒนาสื่อช่วยสอน และ เผยแพร่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พัฒนาศูนย์กลางด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การพัฒนาสื่อช่วยสอน (CAI) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5. การปรับระบบทรัพยากร โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ นำร่องโครงการปรับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB : Performance Based Budgeting) ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำร่องใน 35 โรงเรียน จาก 4 จังหวัด คือ เชียงใหม่ นครราชสีมา นครนายก และกระบี่ ซึ่งช่วงต่อไปจะมีการขยายผลไปยังจังหวัดอื่น ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ได้สนับสนุนให้มีการวางระบบการระดมทรัพยากรทุกด้าน จากหน่วยงาน องค์กรและ ชุมชนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันจัดและพัฒนาการศึกษา

6. การปรับระบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยการปรับบทบาทของสหวิทยาเขต ให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การส่งเสริมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยให้ประชาชน ชุมชนท้องถิ่น เข้ามา มีส่วนร่วมจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา และอื่น ๆ และการพัฒนา บทบาท ของสถานศึกษาไปสู่การรองรับระบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจากการติดตาม และประเมินผลการดำเนินการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านสหวิทยาเขต พบว่ามีสหวิทยาเขตถึง 469 สหวิทยาเขต จาก 471 สหวิทยาเขต หรือร้อยละ 99.58 ที่โรงเรียนในสหวิทยาเขตได้มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากร และมีการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานอย่างจริงจัง



แผนภูมิ 6 ความสัมพันธ์ของการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา

ที่มา : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา 2544, หน้า 2

สรุป

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างต่อเนื่องและจริงจังดังกล่าวมาข้างต้น ซึ่งแม้จะอยู่ระหว่างการดำเนินการ และการพัฒนาปรับปรุงเป็นส่วนใหญ่และผลการประเมินจะยังไม่สามารถชี้วัดถึงสัมฤทธิ์ผลต่อผู้เรียนออกมาอย่าง ชัดเจนก็ตาม แต่กรมสามัญศึกษายังมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

4. การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของครู

จากการศึกษาสำรวจเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความเครียดสูง และพบว่าเป็นในครูทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นครูประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย Fielding and Gall (อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529)

ดังนั้น ในต่างประเทศจึงมีการให้บริการฝึกอบรมก่อนประจำการของครูเกี่ยวกับเรื่องของความเครียดให้ทราบถึงอาการสาเหตุ และยุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด

Fielding and Gall (อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529) ได้กล่าวไว้ว่าความเครียดจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ทำให้ชีวิตค่อนข้างสมบูรณ์ขึ้น ความเครียดของแต่ละคนจะเป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จ และในทางตรงข้าม ความเครียดอีกเหมือนกันที่เป็นเหมือนฆาตกร ซึ่งจะฆ่าและทำลายความสำเร็จในชีวิต ความเครียดมีลักษณะเฉพาะซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกของบุคคล เหตุการณ์หนึ่งอาจจะสร้างความเครียดให้กับบุคคลหนึ่งอย่างรุนแรง และเหตุการณ์ที่เหมือนกันอาจจะไม่สร้างความเครียดให้กับบุคคลหนึ่งเลย งานวิจัยหลายชิ้นได้บ่งชี้ว่า การรับรู้ของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของผู้ที่เกิดความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Goodall and Brown (อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529) กล่าวว่า ครูผู้ที่มีความเครียดสูงมักจะขาดการควบคุมตัวเอง หรืออยู่ในโลกของจินตนาการ อันเป็นलगร้ายของอาชีพครู วาระสุดท้ายของความเครียดย่อมส่งผลพวงแห่งความเศร้าต่อวงการอาชีพครูได้ ซึ่งความเครียดนั้นจะทำให้ครูเจ็บป่วยทั้งทางร่างกาย และจิตใจ หรืออาจทำให้อุดมการณ์ของครูผู้นั้นหมดไหม้เป็นจุนไปด้วย ครูทุกคนที่มีความเครียดสูงจะตกอยู่ในระยะที่เรียกว่า “ระยะของไฟหมดเชื้อ” เป็นระยะที่หมดพลังหรือสูญเสียความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความคิด แต่ละคนอยู่ในภาวะที่เจ็บป่วยทั้งทางกายและทางจิตใจ

ครูผู้ที่ตกอยู่ในภาวะของไฟหมดเชื้อ ย่อมเผชิญกับภาวะวิกฤติในอาชีพ ความเลวร้ายย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสอนอย่างแน่นอน บางคนใช้สุราเป็นวิถีทางในการสร้างโลกใหม่ หรือไม่ก็ใช้ยาในทางที่ผิด หรือ ดิทยาเสพติดได้ บางคนถึงกับละทิ้งอาชีพ และหน้าที่การงาน

Cardinell (อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529) กล่าวว่า ในงานอาชีพครู อาการทางกาย และจิตใจที่เกิดจากความเครียด เช่น โรคนอนไม่หลับ ปวดศีรษะ กระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง อาการต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้พฤติกรรมของครูผู้เป็นเหยื่อของความเครียดเปลี่ยนไป เช่นมีอาการหงุดหงิด มีขีดจำกัดในเรื่องของความอดทนต่ำ รู้สึกอึดอัดใจอยู่ตลอดเวลา

ไม่สนใจผู้คน มีอาการของคนแล้งน้ำใจ ขาดการควบคุมตนเอง มีอาการโรคจิต หลงผิดอย่างรุนแรง ขาดความเชื่อมั่นในตนเองอย่างรุนแรง พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้จะทำให้มีความเสี่ยงสูงต่องานอาชีพครู จะทำให้ครูมีปัญหาในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ มีความเชื่องช้า ขาดงานปอຍ มีการลาออกจากงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่รุนแรง ต่อสถานภาพของระบบโรงเรียน และโปรแกรมทางการศึกษา คุณภาพของการสอน การทำงานของครูจะหมดไป หากมีอาการจากความเครียดเหล่านี้เกิดขึ้น

สาเหตุความเครียดของครู

จากการศึกษาและวิจัย ความเครียดของครูเกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อม
2. องค์การ
3. เรื่องของปัจเจกบุคคล

อธิบายได้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด เป็นเงื่อนไขภายนอกสภาพการทำงานของครู เช่น ครอบครัวของครู ชุมชนที่พักอาศัย ถ้าครอบครัวของครูและชุมชนไม่สนับสนุน หรือยกย่อง ยอมรับอาชีพครู จะส่งผลให้ครูเกิดความเครียดได้ Borthwick and Farber (อ้างใน ประชุม โพธิกุล, 2529) ได้ชี้ให้เห็นว่า การเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปกครองของนักเรียน และชุมชนที่สนับสนุนครูอยู่ มีผลต่อความเครียดของครู

2. องค์การ ความเครียดที่เกิดจากองค์การ เป็นสภาพการณ์ที่ทำงาน เช่น ลักษณะของงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ศึกษานิเทศก์ และนักเรียน Gupta (อ้างในประชุม โพธิกุล, 2529) ได้อธิบายถึงลักษณะความเครียดในองค์การว่าเกิดจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 ความสับสนไม่รู้ของเขตของบทบาท เมื่อครูทุกคนไม่รู้หน้าที่ที่แจ่มชัดว่าต้องทำอะไร และทำไมต้องทำ หรือไม่รู้กฎเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานว่า งานสิ่งไหนควรใช้ดุลยพินิจอย่างไร ย่อมก่อให้เกิดความเครียด

2.2 ภาระงาน ภาระงานที่มากเกินไปในบทบาทของตัวเอง มีงานมากเกินไปในเวลาที่จำกัด

2.3 สิ่งสนับสนุนในการทำงานในบทบาทหน้าที่ไม่เพียงพอ เช่น วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ

2.4 ความรับผิดชอบต่อกัน เช่น ความรับผิดชอบในการกำหนดรูปแบบที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความเจริญเติบโตทางสติปัญญาของนักเรียน ระดับความเครียดที่สูงสำหรับครู สาเหตุมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ครูเกี่ยวข้อง เช่น คีตชานีเทศก์ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ นั้น เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเครียดให้เกิดขึ้นกับครู ลักษณะของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการที่สร้างความเครียดและความอึดอัดใจให้กับครูในระดับสูง คือ ไม่ปกป้องหรือสนับสนุนครู วิพากษ์วิจารณ์ครูมากเกินไป มอบหมายงานในหน้าที่ราชการให้ครูมากเกินไป และที่สำคัญ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมักจะมุ่งหวังในเรื่องของผลสำเร็จมากเกินไป โดยไม่ค่อยสนใจความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคมของครู

3. ปัจเจกบุคคล ตัวแปรทางด้านส่วนตัวกระตุ้นให้ครูเกิดความเครียดได้ เช่น ครูผู้หญิงมีความเครียดมากกว่าครูผู้ชาย ครูหนุ่มมีความเครียดมากกว่าครูสูงอายุ ครูที่มีอายุประมาณ 31 – 44 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่า ครูที่มีช่วงอายุ 30 หรือ สูงกว่า 45 ปี

จากการเปิดเผยของ น.ส.รัตนา สถิตานนท์ ครูต้นแบบสาขาวิชาภาษาไทย กับนางวัชรินทร์ ผดุงพจน์ ครูต้นแบบด้านปฐมวัย ปี 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา, 2543) กล่าวว่า ปัญหาของการดำเนินงาน คือ ความเครียดในการทำงาน ขยายผลให้ครบถ้วนในเวลาที่กำหนด และครูต้นแบบหลายคนผู้บริหารไม่ให้ความสนับสนุน ขณะที่ต้องเผชิญกับความไม่เข้าใจของครูบางส่วนในโรงเรียน ตลอดจนครูเครือข่ายบางคนขาดความกระตือรือร้น และงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดของครูในประเทศไทย

ศิรินันต์ จูฑะเตมีย์ (2523) ได้ทำการศึกษาความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ งานด้านการสอน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ส่วนสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ในระดับปานกลาง อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี มีความเครียดมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน ส่วนกลุ่มอายุ 45 และกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีความเครียดในระดับปานกลาง อาจารย์พยาบาลที่วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีระดับความเครียดในด้านการสอนแตกต่างกัน อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความเครียดต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ

ความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1 – 5 ปีมีความเครียดมากที่สุด

พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 273 คน ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางโดยรอบทุกด้านและแยกแต่ละด้าน คือ ด้านการบริหารงานในหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเครียดกับพฤติกรรมความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันอย่างแท้จริง เมื่อควบคุมตัวแปรร่วมแล้วก็ตามความเครียดกับพฤติกรรมในการควบคุมทั้งด้านการแสดงออกและด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญ ถึงแม้จะนำตัวแปรควบคุมมาศึกษาพร้อมด้วยก็ตาม ด้านความเครียดกับพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพันทั้งด้านการแสดงออกและด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ถึงแม้จะนำตัวแปรควบคุมมาศึกษาพร้อมด้วยก็ตามแสดงว่าความเครียดกับพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพันเป็นอิสระต่อกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ เมื่อนำตัวแปรควบคุมมาศึกษาพร้อมด้วยปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาลที่มีความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษา การมีตำแหน่งบริหารการศึกษาระยะเวลาปฏิบัติงานฐานะเศรษฐกิจ และภาระครอบครัวจะมีค่าของความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่มีลักษณะความเป็นอยู่ในครอบครัวต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความต้องการร่วมประสานสัมพันธ์ เมื่อนำตัวแปรควบคุมมาศึกษาพร้อมด้วยปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาลที่มีความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน จะมีค่าของความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิระ ศรีกรรณจิต (2529) ได้ทำการสำรวจความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างเขตการศึกษาส่วนกลางกับเขตการศึกษา 5 ที่สังกัดกองการมัธยม กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาส่วนกลางกับเขตการศึกษา 5 มีความเครียด

แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางและเขตการศึกษา 5 มีดังนี้คือ ปัจจัยทางด้านสภาพสังคม เกี่ยวกับปัญหาการเงินและหนี้สิน และ ปัจจัยทางด้านการงาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่องานที่ทำ ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนตัว เกี่ยวกับปัญหาวุฒิการศึกษา ปัจจัยทางด้านการงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความพอใจเพียงของอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครูสังกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษาส่วนกลางเท่านั้น

รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย (2531) ได้ศึกษาเรื่อง “ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 21 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในคณะพยาบาลขอนแก่นมีความเครียดด้านการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ ความเครียดด้านสภาพการปฏิบัติงานในคณะ และมีระดับความเครียดน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดโดยส่วนรวม คือ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอนและจำนวนบุตรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในด้านต่าง ๆ คือ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอน จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา

ชุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์ (2538) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2538 จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยบางประการได้แก่บุคลิกภาพแบบเก็บตัวสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน สภาพเศรษฐกิจและลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ณัฐกานต์ ภาณุมาศ (2541) ได้ศึกษา ความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ จำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สมรสแล้วกับยังเป็นโสด และ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่วุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน กับ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน มีความเครียดแตกต่างกัน ส่วน อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา และ กลุ่มสถาบันราชภัฏที่สังกัด ไม่ทำให้ความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาแตกต่างกัน ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา เกิดความเครียดในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพงานที่ทำ นักศึกษา ปริมาณงาน ส่วนด้านการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ หรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับต่ำ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านนักศึกษา ด้านไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูในต่างประเทศ

Halpert (1967) ได้ศึกษาความเครียดของครูฝึกสอน ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำนวน 248 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในครูฝึกสอน คือ ความไม่พอใจในการบริหารงาน ลักษณะส่วนตัวของครูที่เลี้ยงเอง และการขัดแย้งกันนักเรียน

Price (1971) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นกับครู เกิดจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู คือ การถูกย้ายโรงเรียน ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน การลาหยุดงานหรือการขาดงาน และการถูกออกจากครูด้วยเหตุผลอื่นนอกเหนือจากการตายหรือเกษียณอายุราชการ

Kyriacou and Sutcliffe (1977) ได้ทำการศึกษาความเครียดของครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางจำนวน 16 แห่งในประเทศอังกฤษ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 19.9 ของครูที่ทำการสำรวจ มีความเครียดอยู่ในระดับสูงและค่อนข้างสูง และเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า สาเหตุของความเครียด เกิดจากองค์ประกอบ 4 ประการคือ พฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียน ความกดดันในเรื่องเวลา กฎระเบียบของโรงเรียนหละหลวม และมีเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่ดี และผลการศึกษาพบว่า อาการที่ปรากฏบ่อย ๆ เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น คือ การอ่อนเพลีย และ ความรู้สึกไม่สมหวัง

Partt (อ้างใน ชุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์, 2538, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 124 คน ผลการศึกษาพบว่าความเครียดของครูเกิดจากสาเหตุหลัก 5 ประการคือ ครูไม่สามารถแก้ปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นได้ นักเรียนไม่สนใจที่จะเรียนรู้ นักเรียนขาดความเอาใจใส่ขณะทำการสอน นักเรียนมีความประพฤติก้าวร้าว และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี

Needle et al. (1981) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความเครียดของครู ผลการศึกษาพบว่าความเครียดของครู เกิดจากสาเหตุเหล่านี้ คือ งานที่ทำไม่น่าสนใจ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อย งานมีมากเกินไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่ดี มีรายได้น้อยและไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนั้น พวกเขายังกล่าวไว้ว่า อาชีพครูเป็น

อาชีพที่ต้องเผชิญกับปัญหาความเครียดได้มากกว่าอาชีพอื่น ๆ และนับวันจะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งความเครียดนี้จะส่งผลที่ร้ายแรงต่อสุขภาพ การงานและการดำรงชีวิตที่ดีของครู

Caple (1987) ได้ทำการศึกษาถึง สาเหตุความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 78 คน จาก 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอยู่ 6 ประการ ดังนี้ คือ การหมดไฟในตัว ความถี่และความรุนแรงของการหมดไฟ การมีอารมณ์หุนหันพลั้งเพลและเหนื่อยล้า ลักษณะเฉพาะตนและผลงานที่โดดเด่น บทบาทที่คลุมเครือ และสายการบังคับบัญชา หรือฝ่ายบริหาร

Esbridge (อ้างใน ธาวัชกุล คัมภีร์คุปต์, 2535) ได้ทำการศึกษาและรายงานไว้ว่า ถ้าหากไม่สนใจเรื่องอายุ เงินเดือนน้อย การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ และจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมาก ซึ่งดูเหมือนจะทำให้ความเครียดสูง ผู้วิจัยต่าง ๆ ยอมรับความจริงในข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวแปรทางด้านอาชีพและตัวแปร ทางด้านลักษณะส่วนบุคคล และถึงแม้ว่าจะได้มีการเตรียมความพร้อมที่จะออกมาประกอบอาชีพ ความเครียดของครูก็ยังเพิ่มขึ้น และผลการศึกษายังพบว่าครูผู้หญิงจะมีความเครียดมากกว่าครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดมากกว่าครูสูงอายุ ครูที่มีช่วงอายุ 31-44 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่า 45 ปี เป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะสรุปว่าครูแต่ละคนที่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี ที่มีระดับความเครียดสูง นั้นขึ้นอยู่กับระดับอายุ ซึ่งมีประสบการณ์มาก เคยพบปัญหามาก

Fontana and Abouserie (1993) ได้ทำการศึกษา ความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูร้อยละ 72.6 มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.2 อยู่ในระดับที่มีความเครียด และ ร้อยละ 4.2 มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยยังพบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความเครียดอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับบุคลิกภาพของครูพบว่า ความเครียดกับลักษณะอาการทางจิต และลักษณะอาการทางประสาท มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนความเครียดกับบุคลิกภาพแสดงตัว มีความสัมพันธ์กันทางลบ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัว กับลักษณะอาการทางประสาท สามารถใช้เป็นตัวทำนายระดับความเครียดได้ดีที่สุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ (2528) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยศึกษากับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 139 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ พยาบาลฝ่ายส่งเสริมในโรงพยาบาลขนาดต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญหาในชีวิตประจำวันและภาระในครอบครัว

เทพวัลย์ สุชาติ (2530) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ โดยศึกษากับนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลฝ่ายกายของรัฐ จำนวน 208 คน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ครึ่งหนึ่งของกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ A และกว่าครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ความสำเร็จในดำเนินงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน เงินเดือน และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ปริมาณงานและสภาพแวดล้อมทางสังคม ตามลำดับ ส่วนทางด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ คือ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด บุคลิกภาพแบบ A มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด คือ ยิ่งมีบุคลิกภาพโน้มเอียงไปทางแบบ A มากเท่าไร ก็จะมีเครียดสูง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ ภาระทางครอบครัว ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ปริมาณงาน และแรงสนับสนุนทางสังคม

ประหยัด สายวิเชียร และวณิ เจริญศรีทอง (2538) ศึกษาการดำเนินชีวิตในครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน โดยประชากรเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 198 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า การแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัว ความรู้สึกที่เกิดขึ้นบางครั้งรู้สึกว่างงานทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว มีงานมากเกินไป จนทำให้ไม่รู้สึกสนุกที่จะทำงานเหล่านั้น บางครั้งรู้สึกท้อแท้และอารมณ์เสียต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยควบคุมไม่ได้ รู้สึกผิดหวังต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่คาดหวัง และรู้สึกว่ามีความกดดัน และมีความเครียด

จิระพร อุดมกิจ (2539) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของ บุคลากรคอมพิวเตอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคอมพิวเตอร์ที่ทำงานในองค์การของรัฐและองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครมีความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประเภทขององค์การ ต่างกัน มีความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาและสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ และความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้าง และบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไปของ บุคลากรคอมพิวเตอร์

นิกุล ประทีปพิชัย (2540) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ ศึกษานิเทศน์ที่มีอายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนศึกษานิเทศก์ ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดกับการปฏิบัติงานของ พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการศึกษา กับ พนักงานหญิงของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานี จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ไม่พบว่าพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะทางเศรษฐกิจ และภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน ไม่พบว่า ระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบ กับ การปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ปาริชาติ ชีระวิทย์ (2541) ได้ทำการศึกษาความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 341 คน ผลการวิจัยมีดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่รับรู้ว่าจะมีงานหนัก จะมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่รับรู้ในเรื่องปริมาณงานว่าไม่หนักในด้านต่าง ๆ พนักงานที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่าง ๆ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความคลุมเครือในบทบาทพนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาท จะมีความเครียดด้านต่าง ๆ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท พนักงานที่มีอายุมากกว่า 24 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 24 ปี พนักงานที่มีการศึกษาเทียบเท่าหรือสูงกว่าอนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวดีกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด พนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทจะมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในด้านต่าง ๆ

สุตกรัก พิละกันทา (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษากับตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของตำรวจจราจร ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ เลือกใช้พฤติกรรมเผชิญความเครียด ทั้งแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งลดอารมณ์ ในระดับน้อย - ปานกลาง และน้อยตามลำดับ

อนุสรณ์ วีระพงษ์ (2541) ศึกษาความเครียดของนักกีฬาเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษากับนักกีฬาเยาวชน ตัวแทนจังหวัดเชียงใหม่ ปี 2541 ที่ส่งเข้าร่วมแข่งขันกีฬาเยาวชนเขต 5 ครั้งที่ 14 จำนวน 246 คน ผลการศึกษาพบว่า นักกีฬาเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง นักกีฬาที่มีความเครียดสูง ได้แก่ มวยไทย นักกีฬาที่มีความเครียดต่ำ ได้แก่ เซปัก-ตะกร้อ การปรับตัวที่ใช้มากที่สุดคือการฟังเพลง วิธีที่ใช้น้อยที่สุดคือการทานยาระงับประสาท

ประณิตา ประสงค์จรรยา (2542) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำการศึกษากับผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหมดจำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเส้นทางการที่บินที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ ผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แสงระวีวรรณ ชูพาณิชย์สกุล (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ในองค์การธุรกิจการสื่อสารแห่งหนึ่ง จำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านชั่วโมงที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ในแต่ละวันแตกต่างกันมีสาเหตุความเครียดแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด มี 4 ด้านได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และ โดยรวม

อุราภรณ์ บุญเรือง (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเส้นใยสังเคราะห์ แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดต่ำ พนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีความเครียดแตกต่างกัน

กัญจิกา รุจิณรินทร์ (2543) ทำการศึกษาความเครียดของพนักงานไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงเหนือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานไปรษณีย์ที่ทำงานอยู่ในสังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงเหนือ

การสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 339 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไปรษณีย์มีความเครียดทั้งทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ทั้งรายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบาย การบริหารงาน และโดยรวม

สมหวัง มาเพชร (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด และกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 353 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการควบคุม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน

กวิตา เสหาญวงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานออเธอร์ไรสเทลเลอร์ ทำการศึกษากับ พนักงานออเธอร์ไรสเทลเลอร์ ธนาครกรุงไทย จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 276 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานออเธอร์ไรสเทลเลอร์มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานออเธอร์ไรสเทลเลอร์ ได้แก่ สุขภาพ โครงสร้างองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน เพศ และอายุ

หัยรัตน์ พันธุ์แพ (2544) ได้ศึกษาการประเมินความเครียด การจัดการกับความเครียด และความต้องการคำแนะนำ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของพี่เลี้ยงเด็กสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน เอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษากับพี่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 174 คน ผลการศึกษาพบว่า พี่เลี้ยงเด็กส่วนใหญ่มีความเครียดที่ไวต่อความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง วิธีจัดการกับความเครียดของพี่เลี้ยงเด็กส่วนใหญ่ใช้ทั้งแบบ มุ่งลดอารมณ์และแบบมุ่งแก้ไขปัญหาร่วมกัน การจัดการกับความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ โดยการดูโทรทัศน์ ฟังเพลง และการจัดการกับความเครียดแก้ไข้ปัญหา โดยการปรึกษาเพื่อน ที่ไว้วางใจมากที่สุด ส่วนด้านคำแนะนำเพื่อการส่งเสริมสุขภาพจิตที่พี่เลี้ยงเด็กต้องการมากที่สุด คือการออกกำลังกายเพื่อคลายเครียด

Lewis (1992) ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ปฏิกริยาของร่างกายและพฤติกรรมที่สนองตอบเมื่อเกิดความเครียด และกลวิธีการปรับตัวเมื่อเกิดความเครียด พบว่า การใช้ประสบการณ์ในการทำงาน การพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานจะช่วยลดสภาวะความเครียดได้

Matsui et al. (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในการทำงาน และครอบครัวกับความเครียดมีผลกระทบต่อการสนับสนุนของสามีและพฤติกรรมการแก้ปัญหา ความต้องการของครอบครัวในการเลี้ยงดูลูก พฤติกรรมการแก้ปัญหา (บทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว) และความตึงเครียดในชีวิต โดยศึกษาในผู้หญิงญี่ปุ่นที่แต่งงานแล้ว จำนวน 131 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในด้านครอบครัวมีความขัดแย้งกับเรื่องงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเครียดในชีวิต รวมทั้งการสนับสนุนจากสามี จะช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว

Langanfax and Poole (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานของนักธุรกิจสตรี และนักวิชาการสตรี โดยศึกษาจากนักธุรกิจสตรีและนักวิชาการสตรีของชาวออสเตรเลีย จำนวน 163 คน ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของการเป็นภรรยา เป็นมารดา ก่อให้เกิดความเครียดสูงสุด สตรีที่มีบุตร 3 คน หรือมากกว่านั้น มีสุขภาพทางร่างกายอ่อนแอ มีอาการปวดศีรษะ เหน็ดเหนื่อยเกินปกติ สูบบุหรี่ และดื่มสุรา แต่อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้ก็จัดว่าเป็นผู้ที่มีประสบความสำเร็จทางหน้าที่การงานสูง สตรีที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี รวมทั้งที่ทำงานเต็มเวลา จะมีความสนใจในด้านเพศน้อยลง ส่วนสตรีที่เป็นโสดจะมีปัญหาทางด้านจิตใจมากกว่าสตรีที่แต่งงานแล้ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความเครียดนั้นก่อให้เกิดผลดี และผลเสียแก่มนุษย์ ความเครียดในระดับที่ไม่มากเกินไป จะทำประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ความเครียดในระดับสูงจะก่อให้เกิดผลเสียแก่ร่างกายและจิตใจ เช่น โรคกระเพาะ โรคเบาหวาน และอาจทำให้เสียสติไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ และความเครียด เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เพศ อายุ ภาระงาน รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ หน้าที่การงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในที่ทำงาน เขตที่อยู่อาศัย และจากการปฏิรูปการศึกษา ก็มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด อาทิ ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความไม่เข้าใจของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่สนับสนุน และงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

สำหรับการศึกษเกี่ยวกับความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัย
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย จากเอกสาร ต่าง ๆ ข้างต้น เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ซึ่ง
ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 อายุราชการ
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 ระดับการศึกษา
- 1.6 สถานะทางการเงิน

2. ปัจจัยทั่วไป

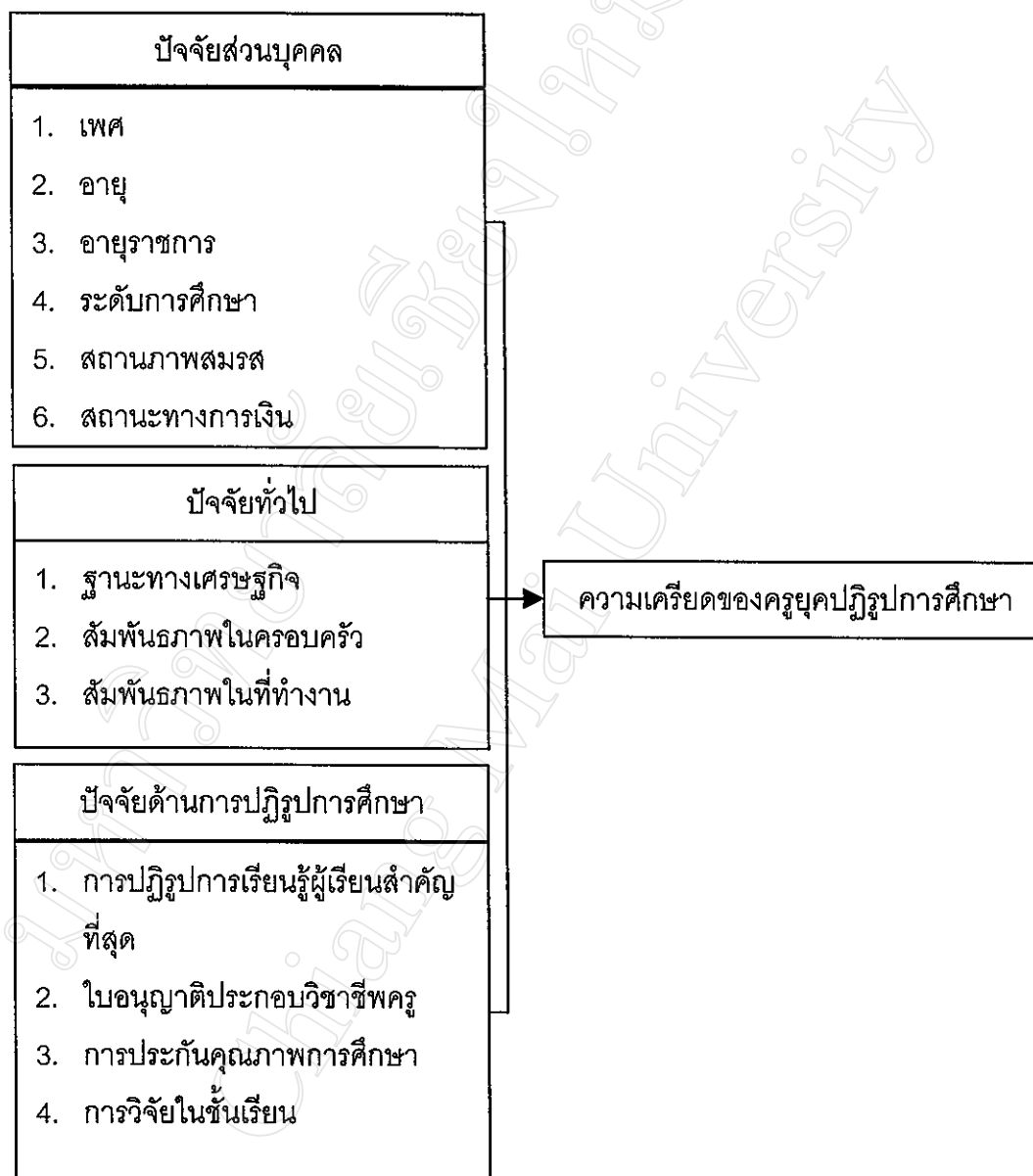
- 2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจ
- 2.2 สัมพันธภาพในครอบครัว
- 2.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน

3. ปัจจัยด้านการปฏิรูปการศึกษาได้แก่

- 3.1 การปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด
- 3.2 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 3.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 3.4 การวิจัยในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



แผนภูมิ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย