

## บทที่ 4

### สรุปและอภิปรายผล

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการค้นคว้า วิจัย เรียนรู้ เผยแพร่ และเปลี่ยนแปลง สังคมเพื่อมุ่งให้นักเรียน เด็ก และเยาวชนที่อยู่ในและระบบโรงเรียน รวมทั้งประชาชนทุกคนได้มี โอกาสได้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ วิพากษ์วิจารณ์ มีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกเข้าใจใน ความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปสังคมทั้งหมดเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วมในระยะยาว ดังนั้นการปฏิรูป การศึกษาจะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ก็ต่อเมื่อสังคมทั้งหมดต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งไม่ใช่เฉพาะกระทรวงศึกษาธิการแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น สังคมทั้งสังคม ต้องเป็นไปเพื่อการศึกษา นั่นคือ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

ตั้งพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการ พลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2540 ความตอนหนึ่งว่า

“งานของชาตินั้นเป็นงานที่กว้างขวาง ประกอบด้วยงานทุกด้าน ทุกระดับ อันสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องถึงกันหมด โดยแต่ละอย่างต่างต้องอาศัย และเกื้อกูลสนับสนุนกันอย่างสอดคล้องพอเหมาะพอดี จึงจะสัมฤทธิ์ผล ที่ทำให้ชาติบ้านเมืองมั่นคงและเจริญก้าวหน้าไปได้ ดังนั้นข้าราชการ ผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องพยายามปฏิบัติตนปฏิบัติงานให้ สัมพันธ์ประสานกับบุคคลอื่นให้ได้”

การปฏิรูปการศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้จริงจึงเพียงเพราะ การมีแนวความคิด นโยบาย หรือแผนงานดี ๆ จากกลุ่มนักวิชาการ หรือผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น หากเป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างวิสัยทัศน์ของจุดหมาย ร่วมกัน และได้รับความสนับสนุนจริงจังกจากครูอาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และ ประชาชนที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก รวมทั้งต้องมีการวางแผนใหม่ การปฏิรูปการบริหารจัดการใหม่ การฝึกอบรมผู้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ และการประเมินผลเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขการจัดการศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง ตามครรลอง ของระบอบประชาธิปไตย นั่นคือ ถ้าหากให้เสรีภาพ (ที่แท้จริง) แก่ผู้มีส่วนร่วมได้เสีย (Stake Holder) “พวกเขาก็จะมีโอกาสได้คิด และมีส่วนร่วม” เนื่องจาก

**“การมีส่วนร่วม” คือ “หลักการเบื้องต้น” ของการปฏิรูปการศึกษา**

การปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมานั้น ไม่ประสบผลสำเร็จ และหลาย ๆ ฝ่ายคิดว่าไม่น่าจะเป็นไปได้ นั่นเนื่องด้วยสาเหตุที่สำคัญหลายประการ กล่าวคือ

**ประการแรก** การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนด “วิสัยทัศน์” ร่วมกันของผู้นำระดับสูงตั้งแต่นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดีและผู้นำระดับกลาง เช่น ผู้บริหารหน่วยงาน/สถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรในระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษา ไม่เข้าใจว่าการปฏิรูปการศึกษาในความหมายของการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญทั้งระบบ พวกเขา มองว่าการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่าจะมองว่าเป็นจุดมุ่งหมายในตัวเอง ไม่เข้าใจว่าความลึกซึ้งของ “ปรัชญา” ความจำเป็นของการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบพอ เข้าใจเพียงพอ การเพิ่มงบประมาณเพื่อสร้างและขยายโรงเรียน การสั่งซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งเป็นเพียง “กระทู้” หาใช้แทนแท้ของการปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งคณะรัฐบาลมุ่งว่าการแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจต้องมาก่อนการแก้ไขปัญหาของการศึกษา แท้ที่จริงแล้ว การปฏิรูปศึกษานั้นมีความหมายที่กว้างกว่ากระทรวงศึกษาธิการ เพราะโดยหลักการ **“สังคมทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา”** กระทรวงศึกษาจำเป็นต้องมีระบบบริหารและการจัดการแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมทุกระดับทั้งองค์กร ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน นักคิด นักวิชาการ นักการศึกษา สื่อมวลชน และโดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติ ได้เข้ามามีส่วนร่วมทำการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะ ถกเถียง แลกเปลี่ยน ทำความเข้าใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมรับรู้ และใช้วิจรรณญาณอย่างมีอิสระเสรี พวกเขา ก็จะเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีจิตสำนึกมองเห็นคุณค่า ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างชัดเจนตรงกัน ทุกฝ่ายก็จะเกิดความพึงพอใจ ร่วมปรับเปลี่ยนวิถีทางการทำงาน ความตรงตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งมั่นปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย **“วิสัยทัศน์”** ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เมื่อครั้งที่ สกศ. ได้จัดสัมมนา **“การปฏิรูปการศึกษาบทเรียนจากต่างประเทศ”** นางมาริส อูลูกค์ อธิบดีรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการของประเทศนิวซีแลนด์ ได้กล่าวว่า **“การปฏิรูปการศึกษาในนิวซีแลนด์เกิดขึ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ** ตัวนายกรัฐมนตรีสมัยนั้น เห็นว่าการศึกษาคือเป็นทางออกที่จะช่วยแก้ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้ จึงลงมานั่งควบตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ อันถือเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของนิวซีแลนด์ เพราะผู้นำประเทศมีวิสัยทัศน์ที่เป็นผู้นำด้านการศึกษา (วารสารปฏิรูปการศึกษา, ฉบับวันที่ 1-15 ตุลาคม 2541, หน้า 18)

นอกจากนี้ ผู้นำระดับสูงของไทยยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีความคิดเชิงอนุรักษ์ ไม่มีการมอบอำนาจและเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้มี "ส่วนร่วม" ในการดำเนินงานและยังไม่สามารถประสานนำเอาแนวคิด ตลอดจนทำให้เกิด "ความรู้สึกร่วม" เป็นอันหนึ่งอันเดียว และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก

ในขณะที่ผู้นำระดับกลาง ส่วนใหญ่ก็คอยตามกระแสนโยบายและแนวการทำงานของผู้ในระดับสูง เพราะระบบสังคมไทยและระบบบริหารของราชการไทยที่ผ่านมาเป็นแบบรวมศูนย์ และสั่งงานแบบลดหลั่นกันมาเป็นชั้น ๆ ไม่มีการกระจายอำนาจ ไม่มีระบบบริหารการจัดการแบบประชาธิปไตยแบบมี "ส่วนร่วม" ผู้นำระดับกลางจึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิพากษ์วิจารณ์ ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ อีกทั้ง ผู้นำสถานศึกษา ครูอาจารย์ ประชาชน ฯลฯ ยังถูกระบบการเมืองและสภาพแวดล้อมทางสังคมบีบให้เป็นผู้ตาม "ผู้นำ" ทั้ง ๆ ที่ กลุ่มคนเหล่านี้เป็นกลุ่มพื้นฐานที่ "สำคัญที่สุด" ในการที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

อุปสรรคที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของไทย คือ ผู้นำระดับสูงและบรรดานักวิชาการของไทย นำแนวคิด นโยบายของต่างประเทศมาเป็นนโยบายหรือแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นำไปปฏิบัติ หลาย ๆ แนวคิดขัดต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงความคิด ค่านิยม พฤติกรรมในแนวทางการทำงาน และปรับพื้นฐานความรู้และทักษะของบุคคลเหล่านั้น พวกเขาส่วนใหญ่จึงไม่เข้าใจเนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายแนวทาง และมักจะรับเอามาเฉพาะ "รูปแบบ" พวกเขาจึงปฏิบัติตามนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือ "ตามความคิดความเข้าใจของตนเอง" เพียงเพื่อเอาใจผู้บริหาร หรือ เพียงเพื่อความอยู่รอดภายใต้ "ระบบราชการ"

การศึกษาจึงถูกนักการเมือง และผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมมือกันใช้เป็นเครื่องมือสร้างฐานอำนาจ และสร้างกรอบความคิดแบบพึ่งพาอุปถัมภ์ มากกว่าจะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมโดยรวม มากกว่าที่จะกำหนดเป้าหมายของการศึกษามุ่งไปสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ "ตัวเด็ก" และแม่แต่เด็ก ๆ ก็ได้วิพากษ์การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไว้ว่า "การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเตรียมการให้กับท่านผู้ใหญ่ เพราะเมื่อปฏิรูปการศึกษาแล้วไม่เห็นมีใครพูดเลยว่า พวกหนูได้อะไร?" (ถาวร จันทศิริ, มติชนรายวัน, 23 เมษายน 2544, หน้า10) สิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำระดับสูงทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนพึ่งตระหนักว่านี่คือ "ความจริง" ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ และนักการเมือง

ข้อที่น่าสังเกตประการหนึ่ง ของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2539) ก็คือ โดยภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงที่มีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง ครอบคลุมงานหลาย ๆ ด้าน แต่มีปัญหาทางด้านโครงสร้างที่ใหญ่โตเทอะทะ อึดอ้าย มีข้าราชการ มากเกินความจำเป็น สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ที่ทอดยาวไม่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ การเมือง และไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ เมื่อกระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยการผลักดันของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ นายสุวิทย์ รังสิตพล (พ.ศ.2539) ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารงานภาคธุรกิจ มาก่อน ด้วยเทคนิควิธีการของนักธุรกิจ นายสุวิทย์ รังสิตพล จึงเป็นบุคคลแรกที่ได้เปิดโลกาภิวัตน์ ของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าสู่กระบวนการบริหารงานยุคใหม่ โดยใช้กลยุทธ์การบริหารภาคธุรกิจ เอกชนมาใช้ในการบริหารและจัดการซึ่งในแง่ของการศึกษาคือการลงทุน (4M) ซึ่งเป็นวัฒนธรรม ใหม่ในภาคราชการ ดังจะเห็นได้จากวิธีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในขณะนั้น ได้พยายาม ผลักดันนโยบายการเพิ่มงบประมาณในการจัดการศึกษา การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัย และให้มีจำนวนเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา การขยายโอกาส ทางการศึกษาให้เด็กไทยทุกคนเรียนฟรี 12 ปี การจัดหางบประมาณสนับสนุนนักเรียนนักศึกษาใน โครงการเกษตรเพื่อชีวิต ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งไม่เคยมีรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาในสมัยใด ๆ ที่จะกล้ามีความคิด เช่นนี้ ซึ่งถือว่าเป็นการ ลงทุนทางการศึกษา หรือปัจจัย (Input) และให้แรงจูงใจให้บุคลากรฝายปฏิบัติทำงาน เป็นวิธี การทำงานแบบเชิงรุก มุ่งให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล นับเป็นประโยชน์และเกิด ผลดีต่อกระทรวงศึกษาธิการ และท้ายสุดก็คือเกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียนเป็นอย่างมาก

หากแต่ว่า เมื่อเข้าสู่กระบวนการจัดการ (Process) ซึ่งเป็นระบบราชการ มีวิธีการทำงาน แบบเชิงรับ มีความคิดแบบอำนาจนิยม แบบอุปถัมภ์ คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนในองค์กร มากกว่าผลประโยชน์ของทางราชการเกิดการไม่ยอมรับ อีกทั้งข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง จนถึงบุคลากรฝ่ายปฏิบัติถูกวัฒนธรรมครอบงำจน ฝังรากลึกไม่ยอมเปลี่ยนวิธีคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมในการทำงาน อีกทั้งยังมีกฎ ระเบียบปฏิบัติขั้นตอนมากมายไม่คล่องตัว ล้าซ้ำซ้อนอาจ จึงเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการปฏิรูป การศึกษาในยุคนี้

เมื่อเช่นนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายสุวิช รังสิตพล จะต้องลงมากำกับดูแลและสั่งการอย่างใกล้ชิด จนภาพที่ออกมามีลักษณะเป็นเผด็จการแต่หากไม่ดำเนินการเช่นนี้ และปล่อยให้กระทรวงศึกษาดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ภายใต้ระบบราชการก็คงจะไม่บรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันบรรดาผู้บริหารระดับสูง อาทิเช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการต่างไม่กล้าเสนอแนะและหาแนวทางการดำเนินงานที่จะเสริมให้การปฏิรูปการศึกษา ดำเนินไปด้วยดี ด้วยเหตุเพราะการกลัวสูญเสียอำนาจ กลัวถูกย้าย และคำนึงถึงความอยู่รอดปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจากวัฒนธรรมข้าราชการที่กลัวการสูญเสียอำนาจ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงและกลัวการถูกเปลี่ยนแปลง และคิดว่านักการเมืองมีวาระการดำรงตำแหน่งที่ไม่ยาวนาน ซึ่งระยะหนึ่งก็มีการเปลี่ยนแปลง และท้ายที่สุดผู้ที่รับภาระหนักที่สุดก็คือบุคลากรในระดับปฏิบัติ

แต่อย่างไรก็ดี แนวคิด วิธีการทำงาน แนวใหม่ ถูกนำมาใช้ในขณะนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่สร้างหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเคลื่อนไหวระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ยังไม่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันนักการเมืองและระบบการเมืองถูกสังคมเพ่งเล็งว่ามีความไม่โปร่งใส ประกอบกับสื่อมวลชนซึ่งมีเสรีภาพในการนำเสนอข่าว หรือตรวจสอบการดำเนินงานของนักการเมืองและข้าราชการประจำ เนื่องจากหน้าที่กระทรวงศึกษาธิการได้รับงบประมาณเป็นจำนวนมาก ย่อมถูกมองว่าจะมีการทุจริต โกงกิน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบราชการโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ระบบราชการเองก็มีช่องว่างที่เอื้อให้ผู้คนรอบข้างของรัฐมนตรีแอบแฝงเข้ามาหาผลประโยชน์ร่วมกับข้าราชการบางกลุ่ม จนทำให้นายสุวิช รังสิตพล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ถูกกล่าวหาว่าทุจริตในการจัดซื้อครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ ซาวด์แลปและเครื่องมือวิทยาศาสตร์ แม้จะพ้นตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปแล้ว ก็ยังเป็นผู้ต้องหาของสังคมจนต้องออกมาขอความเป็นธรรมทางสื่อมวลชน (มติชนรายวัน, 6 เมษายน 2544, หน้า 15) ซึ่งก็เป็นความจริงที่ปรากฏอยู่จนปัจจุบัน (พ.ศ.2544)

แต่ท้ายที่สุด ในทางกระบวนการตรวจสอบที่แท้จริงอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายสุวิช รังสิตพล ก็พ้นผิด และผู้ที่ต้องรับผิดชอบตามระเบียบของทางราชการ ก็คือ กลุ่มข้าราชการระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการเอง ซึ่งก็ถูกลงโทษลดหลั่นกันไปตามระดับความผิด ซึ่งก็มีทั้งอดีตรองปลัดกระทรวง อธิบดีจนถึงเจ้าหน้าที่ซึ่งก็ปรากฏเป็นข่าวทั้งทางหนังสือพิมพ์ และสื่ออื่น ๆ ในช่วงเวลาที่ผ่านมา (พ.ศ.2541-2544) ดังนั้นความเป็นจริง ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมา (พ.ศ.2539-ปัจจุบัน) ก็คือ วัฒนธรรมข้าราชการเป็นตัวสกัดกั้นมิให้เกิดการ "มีส่วนร่วม" ของคนในกระทรวงศึกษาเสียเอง

**ประการที่สอง** คนทั้งประเทศยังไม่เข้าใจ และมีวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษา ร่วมกัน โดยเหตุที่ว่า ผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมไทยยังไม่เข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะ ประชาชนในชนบท แม้กระทั่งบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเองก็ยังไม่รู้ไม่เข้าใจและสัมพันธ์ ในเนื้อหาสาระและวิธีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่เริ่ม ดำเนินการเมื่อ พ.ศ.2539 ประชาชนส่วนใหญ่ยังเข้าใจว่า การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา "เป็นหน้าที่ของรัฐ" ยิ่งเมื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาด้วยความรีบเร่ง ยังไม่มีการเผยแพร่ แนวความคิดไปสู่ประชาชนในวงกว้างมากนัก ในขณะที่ผู้บริหารประเทศ และผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการวางแผน กำหนดนโยบาย แนวทางจากเบื้องบนลงล่างมากกว่า การรณรงค์ให้ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมากเกิดความตื่นตัว เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วม คิด วิพากษ์วิจารณ์ เสนอแนะ และช่วยกันกำหนดจุดหมาย วิสัยทัศน์ ในการร่วมกับปฏิรูป การศึกษากันอย่างแท้จริง

การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นตามโรงแรมใหญ่ ๆ มีการถ่ายทอดสดทางสถานีโทรทัศน์ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่พบเห็นเป็นประจำด้วยการเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อคิดและแนวทางปฏิบัติ มีการถกเถียง อภิปราย ซึ่งดำเนินไปอย่างน่าสนใจ มีข้อเสนอแนะมากมายที่สามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นภาพสวยหรู มีการจัดพิมพ์รายงาน สรุปผลการประชุมสัมมนา

แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงแทบไม่เกิดขึ้นเมื่อการสัมมนาผ่านไปในช่วงสั้น ๆ เท่านั้น รายงานผลสรุปต่าง ๆ ไปแล้วถูกนำเสนอละเก็บเข้าแฟ้ม หมดยาวาระความสำคัญ เตรียมการ ประชุมเรื่องใหม่หมุนเวียนกันไปไม่มีที่สิ้นสุด

ในทางกลับกันผลการประชุมสัมมนาเหล่านี้ กลับสร้างความสับสนมึนงง ไม่เข้าใจ ให้แก่ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิรูปการศึกษา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นฯ ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นี้คือ "ความจริง" ที่ปรากฏ

นิธิ เดียวศรีวงศ์ (มติชนรายวัน, วันที่ 6 พฤศจิกายน 2541, หน้า 6) ได้วิพากษ์การปฏิรูป การศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2539-2541) ไว้ว่า "...ความพยายาม "ปฏิรูปการศึกษา" ทั้ง ๆ ที่ผู้ดำเนินการต่าง ๆ คิดและทำไม่เหมือนกันเลย ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการย้่าว่า "การปฏิรูปการศึกษา" ไม่น่ามีความสำเร็จรูปเป็นกอง ๆ เหมือนขี้ฟัน แม้ความพยายาม จะค้นหา ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของ "การปฏิรูปการศึกษา" ด้วย" เท่านั้น (กลืนบดการปฏิรูป การศึกษา, 2541, หน้า 6)

ประการที่สาม การปฏิรูปการศึกษา เป็นการปรับปรุงกรอบความคิด ความเชื่อ วิธีการปฏิบัติภายใต้ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การให้แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ซึ่งประเด็นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ก็คือ การเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ และพฤติกรรมใหม่ ซึ่งปัจจุบันเรายึดปรัชญาการศึกษาที่ว่า “การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องตลอดชีวิต”

ดังนั้น แหล่งการเรียนรู้ไม่ใช่มีเฉพาะจากตำรา และครูในห้องเรียน และพฤติกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น การจะเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ และพฤติกรรมใหม่เป็นเรื่องยากสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา หรือแม้กระทั่งนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมให้คิดและมีพฤติกรรมแบบเก่า ๆ มานาน ดังนั้น จะต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีแนวทางชัดเจน ในการปฏิบัติวิธีการออกแบบนโยบาย คำสั่ง แนะนำตามสายงาน ให้ยึดหลัก “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” เป็นเรื่องยากสำหรับครู โดยเฉพาะครูอาจารย์ที่อยู่บริเวณชายขอบที่มีข้อจำกัด ทั้งด้านปัจจัยส่วนตัว และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ อีกทั้ง ครู อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบอ่านหนังสือหาความรู้เพิ่มเติม เพราะมีข้อจำกัดและปัจจัยที่ไม่เอื้ออำนวยการขาดโอกาส และไม่มีโอกาส ขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งพบเห็นได้ทั่วไปในชนบทจึงทำให้ไม่รู้จักคิด วิเคราะห์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หากเป็นเช่นนี้ ครูจะเป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นผู้สร้าง “สังคมแห่งการเรียนรู้” ได้อย่างไร

ในส่วนของความร่วมมือของทุกฝ่าย ในการจัดการศึกษา จากข้อสรุปงานวิจัยหลาย ๆ กรณี และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ประการสำคัญ หน่วยงานด้านการศึกษาไม่ค่อยสนใจในการเผยแพร่รณรงค์ให้บรรดาผู้ปกครอง ประชาชน ตลอดจนชนส่วนราชการอื่น ๆ เห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตัวเอง Learn How To Learn เป็นประเด็นสำคัญยิ่งกว่าการมุ่งยึดเยียดเนื้อหาสาระ ที่เป็นการท่องจำเพื่อมุ่งไปใช้ในการสอบอย่างฝังรากลึก ไม่ทำให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย เป็นการฝึกนักเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล จนเกิดวิกฤติทางการศึกษาของไทย

สภาวะดังกล่าว จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีการวางแผน และรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด และสร้างสรรค์ความเข้าใจกันใหม่ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีการค้นคว้าวิจัยเชิงปฏิบัติการ และมีการทดลอง มีการทดสอบประเมินผล เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้อย่างเอาจริงเอาจัง และต่อเนื่องและต้อง “ผ่าตัด” อย่างจริงจัง ดังคำกล่าวของ วิจิตร ศรีสอาน (2542, หน้า 11) ที่ว่า “การปรับอำนาจหน้าที่ในกฎหมาย” ไม่ยาก แต่กระบวนการที่ “ยากกว่า” คือ

"การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม" ของคนให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานในระบบเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ และเกิดประโยชน์โดยส่วนรวมและส่วนตัว" (วิจิตร ศรีธำณ, 14 กุมภาพันธ์ 2542, หน้า 11)

**ประการที่สี่** การปฏิรูปการศึกษาในสังคมไทยไม่อาจจะสำเร็จได้ ถ้าไม่มุ่งปฏิรูปทางการเมือง การปฏิรูปทางเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูประบบบริหารราชการอย่าง "จริงจัง" ควบคู่กันไปด้วย

ความเป็นจริงของสังคมไทยก็คือโครงสร้างระบบการเมือง ระบบราชการ เกือบทุกกระทรวง เป็นแบบรวมศูนย์อำนาจ ความมั่งคั่งและฐานะทางสังคมอยู่ที่คนกลุ่มน้อยที่มีอำนาจในการบริหารควบคุมคนส่วนใหญ่ การบริหารองค์กรที่มีลักษณะลดหลั่นกันลงมาเป็นชั้นๆ และชั้นกับอำนาจนิยมระบบอาวุโส ระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวก การหาผลประโยชน์ใส่ตัว การประจบสอพลอ ฯลฯ เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญยิ่ง

การปฏิรูปทางการเมือง และสังคมของไทย โดยวิธีการผลักดันให้มีการออกกฎหมายใหม่ พ.ศ.2542 เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หรือแม้กระทั่งมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลที่ผ่าน ๆ มา มิใช่เป็นหลักประกันได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาของสังคมไทยจะเกิดขึ้น และบรรลุตามเจตจำนงที่ระบุไว้ในกฎหมาย เพราะโครงสร้างทางสังคม การเมืองและการบริหารราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพราะขึ้นอยู่กับการศึกษา ความตั้งใจและความสามารถในการบังคับใช้ของฝ่ายบริหารผู้ซึ่งมีอำนาจ และกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการ

อันที่จริง การปฏิรูปการศึกษา มีขอบเขตกว้างขวาง ถึงแม้ว่าจะมีการออกกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กฎหมายดังกล่าว เป็นเพียงกรอบเบื้องต้นเท่านั้น หากสังคมไทยจะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาที่อยู่นอกกรอบ พ.ร.บ.การศึกษา และแนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับอุดมการณ์ หลักวิชาการ และพึงปฏิบัติได้สมประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการศึกษา และการพัฒนาสังคมไทย แนวทางดังกล่าวก็ย่อมเป็นที่ยอมรับ และพึงกระทำได้เช่นกัน

การปฏิรูปการศึกษาโดยพื้นฐานแล้ว คือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดการเรียนรู้ และพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากหรือช้าที่สุด เดิมกรอบความคิด ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมหลายอย่างเป็นแบบคนในสังคมศักดินาที่ฝังรากลึกอยู่ในคนปัจจุบัน เมื่อผสมผสานกับความคิด ความเชื่อแบบทุนนิยมที่เป็นการแข่งขันเพื่อทำกำไรส่วนบุคคล ก็กลายเป็นกรอบความคิดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปด้านอื่น ๆ มากขึ้น

ประการที่ 5 กระบวนการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือไม่บรรลุตามที่คาดหวังไว้ เนื่องจากกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการสื่อสารทางเดียว "สั่งการ" ไปยังหน่วยปฏิบัติตามนโยบาย จึงทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่เข้าใจนโยบาย และเกิดความสับสนมึนงงไม่รู้ทิศทางที่ชัดเจน ช่องทางการสื่อสารระหว่างกระทรวงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยปฏิบัติจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเป็น "ประชาธิปไตย" ไม่ใช่แค่การสื่อสารทางเดียวจากการที่ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสาร (จากการประชุมสัมมนาหรือการอบรม) ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อปฏิบัติ หากเป็นการสื่อสาร 2 ทาง เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ ประชาชนโดยทั่วไปได้สะท้อนความคิดเห็นของพวกเขากลับมาทางฝ่ายผู้บริหารด้วย ก็จะทำให้ฝ่ายปฏิบัติเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และผลของงานก็จะมีประสิทธิภาพ

ที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการไม่ให้ความสำคัญกับวิธีการสื่อสารสองทางระหว่างหน่วยกำหนดนโยบายกับหน่วยปฏิบัติตามนโยบาย แบบ "แนวตั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน" พร้อมทั้งประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในระดับเดียวกันแบบ "แนวนอน" จึงทำให้ทุกกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถรับทราบไม่เข้าใจ เนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความสับสน ความมึนงง ต่างคนต่างคิด จนไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามที่คาดหวัง

อย่างไรก็ดี วิธีการสื่อสารจะต้องเป็นวิธีการที่หลากหลาย เพราะไม่มีวิธีการใดที่จัดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด อันเป็นคำตอบตายตัว วิธีการสื่อสารจะดีกับหน่วยงานหนึ่ง ๆ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จกับอีกหน่วยหนึ่ง เพราะหน่วยปฏิบัติแต่ละหน่วยมีลักษณะเฉพาะตัว และมีองค์ประกอบแตกต่างกันไป จึงเป็นสิ่งจำเป็นของการสื่อสารที่ดีมีวิธีการที่หลากหลาย จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งโดยเฉพาะเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมี "ส่วนร่วม" เสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ ระดมความคิด ยุทธศาสตร์ วิธีการปฏิรูปการศึกษาที่เหมาะสมที่สุด และทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ และเกิดความรู้สึก "มีส่วนร่วม" อยากร่วมมือ กระตือรือร้นที่จะช่วยกันปฏิรูปการศึกษา

#### มูลเหตุปัญหาของการปฏิรูปการศึกษา

ท่านพุทธทาสภิกขุ เคยกล่าวไว้ว่า "ขอให้เราคิดอย่างที่ไม่เคยคิด มองอย่างที่ไม่เคยมอง หรือมองอย่างที่คุณอื่นเขาไม่มองแล้วเราจะมองเห็นภาพชีวิตที่แตกต่างไปจากที่เราเคยเห็น" (อ้างใน อรรถนพ พงษ์วาท, 2542, หน้า 37)

เมื่อเรากล่าวถึงการปฏิรูปทางการศึกษา เรามักจะคิดถึงการแก้ไขหรือการออกกฎหมายใหม่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครู และผู้บริหาร (สถานศึกษา) ฯลฯ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในระดับชาติ แต่กระบวนการปฏิรูปการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการศึกษาให้ดีขึ้นไปจากเดิม ไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จริงจังเพียงเพราะการออกพระราชบัญญัติการศึกษารุ่นใหม่ หรือการมีแนวความคิด นโยบายหรือแผนงานดี ๆ จากกลุ่มนักวิชาการหรือผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น หากเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ที่จะต้องอาศัยผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังของ ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจำนวนมาก และหลาย ๆ ฝ่าย มองว่า “การปฏิรูปครู และผู้บริหารการศึกษา (ทุกระดับ) เป็นหัวใจที่สำคัญที่สุด” ในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา “เราต้องกล้าผ่าตัด” แก้ไขปัญหาด้านบุคลากรอย่างจริงจัง เปลี่ยนแปลงกรอบแนวความคิด ความเชื่อ บุคลิก ค่านิยม พฤติกรรมของครูและผู้บริหารการศึกษาให้มีลักษณะเป็น “นักปฏิรูป” ที่มี “แนวความคิดใหม่ พฤติกรรมใหม่” ควบคู่กันไปด้วย ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงแต่เฉพาะรูปแบบภายนอก เช่น การตั้งคณะกรรมการ ตั้งหน่วยงานใหม่ ๆ แต่เนื้อหาสาระที่แท้จริง ไม่ได้เปลี่ยนไปด้วย (วิทยากร เชียงกุล, 2542, หน้า 131-187)

บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการที่ควรได้รับการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน ก็คือ บุคลากรที่มีบทบาทตำแหน่งหน้าที่และมีอำนาจสั่งการให้บุคลากรฝ่ายอื่นปฏิบัติตามนโยบายที่สั่งการลงไป ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการคาดหวังให้บุคลากรระดับสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงปฏิรูปตัวเอง ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ฯลฯ อย่างแข็งขัน ในกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้กล่าวหาว่าบุคลากรฝ่ายปฏิบัติว่าไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารการเรียนการสอนนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิรูป กรอบความคิดวิธีการปฏิบัติ บุคลิก ค่านิยม พฤติกรรมตัวเองแล้วหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แนวคิดและปทัสถานที่ว่า “การปฏิรูปจะเกิดขึ้น ณ จุดที่ต่ำกว่าตัวเองลงไประดับหนึ่งเสมอ” เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในระบบบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใน “ยุคปฏิรูปการศึกษา” ที่ผ่านมา (พ.ศ.2539) แต่กระบวนการสั่งการที่ปรากฏเห็นได้ชัด คือ รัฐมนตรี ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงปฏิรูปตัวเองมากนัก เพราะได้สั่งปลัดกระทรวงและอธิบดีไปดำเนินการแล้ว และปลัดกระทรวงและอธิบดีก็ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงปฏิรูปอะไรมากนัก เพราะได้สั่งไปยังผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ภายในกรมแล้ว ผู้อำนวยการกองในกรมก็ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงปฏิรูปอะไรมากนัก เพราะทั้งอธิบดี และผู้อำนวยการกองก็ได้สั่งตรงไปยังผู้บริหารระดับหัวหน้า

ทั้งที่สำนักงานและที่สถานศึกษาในจังหวัดแล้ว ผู้บริหารระดับจังหวัดก็ได้ส่งการลงไปยังผู้บริหารระดับอำเภอ และส่งต่อไปยังสถานศึกษาแล้วเช่นกัน

บุคลากรฝ่ายปฏิบัติในพื้นที่ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จึงกลายเป็นผู้ที่รับภาระอันหนักอึ้งมากที่สุด เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนในท้องถิ่นมากที่สุด พวกเขากลายเป็นเป้าหมายหลักของความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาในทุก ๆ ด้าน และหากความคาดหวังไม่บรรลุผลสำเร็จพวกเขาก็จะถูกมองว่า "ต่อต้าน" หรือ "ไร้สมรรถภาพ" ด้วยเหตุที่ว่า "ผู้บริหารไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารการจัดการ ไม่เปลี่ยนแปลงเจตคติและความเชื่อ" และครู "ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน"

ในขณะเดียวกัน บุคลากรฝ่ายปฏิบัติจำนวนมากที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรม กองต่าง ๆ ในกระทรวง เขตการศึกษาต่าง ๆ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ สำนักงานสามัญจังหวัด และหรือวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ยังไม่มีแนวทางและวิธีการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการปฏิรูปที่สอดคล้องต้องกัน (อรณพ พงษ์วาท, 2542, หน้า 133-137)

ข้อเท็จจริงที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้วิจัยได้สัมผัส สังเกตพบเห็น และจากประสบการณ์ของการทำงาน พบว่า บรรดาผู้บริหารเกือบทุกระดับจะมีความตื่นตัว สนใจและร่วมแรงร่วมใจกันอย่างรวดเร็วและเป็นหนึ่งทันทีก็คือ ภารกิจหรือกิจกรรมใด ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บรรดาผู้บริหารจะเปิดโอกาส และให้โอกาสแก่บุคลากรฝ่ายปฏิบัติได้เข้ามามี "ส่วนร่วม" ในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้สิ่งเหล่านั้นมา โดยมีได้คิดคำนึงถึงผลบั้นปลาย คือผู้รับบริการ (นักเรียน) จะได้อะไร จากสิ่งเหล่านั้นมากหรือน้อยแค่ไหน

ในขณะเดียวกัน บรรดาครูอาจารย์ในหน่วยงานสถานศึกษาหรือสำนักงานฯ จำนวนไม่น้อยที่เขามีความพร้อม มีความคิด มีความกระตือรือร้น เพราะโดยธรรมชาติของคนย่อมมีความต้องการที่จะแสดงออกอย่างอิสระเสรี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ ต้องการยอมรับและยกย่องทางสังคม และมีความสุขกับการทำงาน หากให้โอกาสแก่พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสมานฉันท์ หาก "ให้เสรีภาพแก่พวกเขา พวกเขาก็รู้จักการคิด คิดบูรณาการแห่งเป้าหมาย" นั่นคือ

"แม้ปรารถนาสิ่งใดในดินแดน คงถวิลได้ตั้งใจเฝ้ารอ"

"What a man can be , He must be."

(สรุปแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา, นักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534, อัดสำเนา)

แต่น่าเสียดายพวกเขาส่วนใหญ่ติดอยู่ในกรอบ "วัฒนธรรมขอมจำนน"

ดังที่ อรรถนพ พงษ์วาท (2542, หน้า 137-138) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสกับบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษาระดับต่าง ๆ มาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนืองนั้น บ่งบอกว่า ไม่เพียงแต่ "ผู้สั่งการ" การปฏิรูประดับต่าง ๆ ตั้งแต่บนสุดจนถึงล่างสุด ส่วนใหญ่จะไม่ปฏิรูปเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้สอดคล้องกับการข้อเรียกร้องของการปฏิรูปการศึกษาที่หลาย ๆ ฝ่ายได้มีขึ้นแล้วเท่านั้น พวกเขาเหล่านั้นรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานของ "ผู้สั่งการเหล่านั้น" ยังเป็นเสมือนอุปสรรคและปัญหาอันยิ่งใหญ่ของผู้ปฏิบัติการระดับหน่วยงาน/สถานศึกษาเป็นอย่างมากอีกด้วย และสิ่งเหล่านี้เองเป็นเรื่องที่น่าเสียดายเป็นอย่างยิ่ง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดูเหมือนว่ากำลังดำเนินการไปอย่างชะงักงัน หลาย ๆ ฝ่ายมองว่า กำลังไปได้ดี เสียอย่างเดียวก็น่าคือ ในขณะที่อะไรต่ออะไรในวงการศึกษากำลังได้รับการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงมากมายนั้น "ผู้สั่งการ" การปฏิรูปตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายซึ่งควรจะเป็นผู้ที่ได้รับการปฏิรูปมากที่สุด และก่อนใครอื่นกลับยังไม่ได้รับการปฏิรูป และยังไม่ปฏิรูปเปลี่ยนแปลงตนเอง (อรรถนพ พงษ์วาท, การปฏิรูปการศึกษา : สิ่งขาดหายไป, 2542, หน้า 137-138)

**การปฏิรูปการศึกษา : ความเปลี่ยนแปลง**

การจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาไม่ได้สร้างแนวคิดสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและประชาธิปไตย ไม่ได้ผลิตปัญญาชนเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักแก้ปัญหา และอยู่ภายใต้ระบบราชการเมืองที่มีลักษณะจารีตนิยม อำนาจนิยมสูง เป็นการศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากตะวันตก ส่วนหนึ่งจะมีการพูดเรื่องประชาธิปไตยบ้าง ก็เป็นเฉพาะรูปแบบ แต่ไม่พูดถึง "หัวใจ" ของประชาธิปไตย คือ "สิทธิและเสรีภาพเสมอภาคของประชาชน" เมื่อมีการปฏิรูปทางการเมืองและประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ตามมาตรา 81 กำหนดให้รัฐ "ต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ" จึงต้องมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2542 เป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของชาติเป็นอย่างมาก บทบัญญัติของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา คือ "ปฏิรูปการศึกษา" เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ได้รับมาตรฐานสูงระดับสากล

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำนโยบายและกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดกรอบและแนวทางปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า "ในปี พ.ศ.2550 คนไทยทุกคนมีโอกาสและมีความเสมอภาคในการได้รับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยทุกคน ทุกส่วน ในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเรียนรู้อย่างมีความสุข มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่กระจายอำนาจ "ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และตรวจสอบได้" และกำหนดกรอบแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า "เป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ"

อย่างไรก็ดี ผู้ที่จะต้องรับภารกิจที่แสนจะหนักอึ้ง ก็คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารบุคลากร การเงิน วิชาการและการบริหารทั่วไป อีกทั้งจะต้องประสานความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและธุรกิจเอกชน ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา ประการสำคัญ ทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโลกทัศน์เข้าสู่กระบวนการบริหารยุคใหม่ ซึ่งจะต้องใช้กลยุทธ์การบริหารของภาคเอกชนเข้ามาเสริม มีการลดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งกำหนดเป้าหมายทิศทางการปฏิรูปให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ข้อที่น่าสังเกตประการหนึ่ง แนวคิดหรือกลยุทธ์การบริหารของภาคธุรกิจเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ โดยการผลักดันของ นายสุวิทย์ รังสิตพล อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (พ.ศ.2539) ก็ได้พยายามนำแนวคิดการบริหารเชิงธุรกิจเข้ามาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ด้วยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญก็คือโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์นิยม

อย่างไรก็ดี โดยพื้นฐานของการปฏิรูปการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของคนต่อเนื้อหาสาระของกระบวนการเรียนรู้ของคน อย่างพลิกโฉมโดยสิ้นเชิง ไม่ใช่แต่การปฏิรูประบบการบริหาร และรูปแบบของการจัดการศึกษาเท่านั้น นั่นก็คือ ต้องทำให้ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา เปลี่ยนวิธีการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนการเรียนรู้ใหม่ เปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรใหม่ เปลี่ยนวิธีคิดแบบอำนาจนิยม แบบเชื่อผู้นำตาม ๆ กันมา หรือความคิด ความเชื่อตามองค์ความรู้สำเร็จรูป ให้เป็นการเรียนรู้อย่างจริงจัง มีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูล และทัศนคติอย่างใจกว้าง สร้างสรรค์ (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 210)

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไม่ใช้องค์ความรู้สูตรสำเร็จที่จะทำให้ การปฏิรูปการศึกษาเห็นผล แต่ต้องสร้างสำนึก และดึงองค์ความรู้ของสังคมให้หันมาสนใจ การศึกษา และลงมือทำการปฏิรูปอย่างจริงจังและต่อเนื่องจึงจะเห็นผล โดยที่ทุกคนจะต้องใจกว้าง ตั้งแต่รัฐมนตรี ปลัดกระทรวงจนถึงระดับปฏิบัติ การปฏิรูปการศึกษาต้องไม่เป็นคำพูดที่สวยหรู ซึ่ง ทุกฝ่ายทุกระดับจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวัฒนธรรมการทำงานกันอย่างจริงจัง การปฏิรูป การศึกษาจึงจะสำเร็จตาม “ความฝันของแผ่นดิน”

#### การปฏิรูปการศึกษา : ทางออกที่ยั่งยืน

อัลเบิร์ต ไอนสไตน์ กล่าวว่า “ถ้ามนุษยชาติจะอยู่รอดได้ เราต้องการความคิด ใหม่ ๆ โดยสิ้นเชิง” (อ้างใน ประเวศ วะสี, สังคมสมานภาพและวิชา, หน้า 11)

วิชัย ตันศิริ อธิการบดีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ (พ.ศ.2543) (อ้างใน อรรถนพ พงษ์วาท, วิภคตและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย : บทดอกย้ำความจำเป็นของการมีจิตทัศน์ใหม่, 2543 หน้า 59) กล่าวว่า “การปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง คือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ของความคิด”

อย่างไรก็ดี รุ่ง แก้วแดง (ปฏิวัติการศึกษา, 2540, หน้า 310-312) ได้สรุปปัญหาของการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า “การปฏิรูปการศึกษาส่วนที่ยากที่สุด ก็คือ “การปฏิวัติระบบ การบริหาร” และ “ตราบโดก็ตามที่พูดถึงเรื่องการปฏิวัติระบบการศึกษาไทย แต่ถ้าไม่ย้อน กลับมาดูที่กระทรวงศึกษาธิการ... และกรมต่าง ๆ แล้ว โอกาสที่เราจะปรับปรุงเพื่อ การพัฒนาจะเป็นไปได้ยาก”

ประกอบกับข้อเท็จจริงที่ว่าระบบบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นส่วนหนึ่ง ของระบบราชการที่ใหญ่มหึมา ที่เต็มไปด้วยยศตำแหน่ง ระเบียบกฎเกณฑ์มากมายมหาศาล จึงไม่เป็นที่น่าประหลาดใจเลยว่า ความเชื่อ เช่นนี้ ผังรากลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคลากรส่วนใหญ่ ทั้งหลายทุกสังกัด ทุกระดับในกระทรวงศึกษาธิการ แม้กระทั่งปัจจุบัน

ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีในรัฐบาลปัจจุบัน (พ.ศ.2544) ซึ่งท่านได้นำแนวความคิด การบริหารงานภาคธุรกิจเอกชน “คิดใหม่ ทำใหม่” มาใช้ในการบริหารงาน ได้กล่าวระหว่าง การประชุมเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาระหว่างชาติ จาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่จะพาประเทศพ้นวิกฤต เมื่อ 28 มีนาคม 2544 ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดและ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันไว้ว่า

“ประเทศไทยเป็นนิติรัฐ คือ ทำทุกเรื่องโดยอิงกฎหมาย ทำกฎหมายเป็นตัวนำทาง อยากให้มองกฎหมายเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกให้เราทำทุกอย่างด้วยความถูกต้อง แต่ไม่ใช่ให้นักกฎหมายมา กำหนดการศึกษา นักการศึกษาต้องทำเรื่องการศึกษา... ดังนั้นอยากให้มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ ไม่ใช่แนวคิดหรือกรอบเดิมเป็นตัวตั้ง.. เนื่องจากการศึกษามีปัญหาเป็นการคิดแบบตั้งรับมานานทำให้การผลักดัน การปฏิรูปการศึกษาเป็นเรื่องยากซึ่งจะต้องปรับในเชิงรุก ไม่เช่นนั้นเราจะจมอยู่ในระบบ และสภาพเดิม ๆ ...”

อย่างไรก็ดี นายกรัฐมนตรีฯ ได้สรุปตอกย้ำในตอนท้าย ว่า “การศึกษาไม่ควรมีการบงกชมากนัก ต้องยอมลอกกรอบเดิมออก..ผมพร้อมจะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษา โดยจะสนับสนุนทุกอย่างเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาสำเร็จ ระบบการศึกษาต้องถือเป็นสิ่งที่มีชีวิต ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง... และผมขอให้ “ผู้บริหารระดับสูง” ในหน่วยงานการศึกษาทั้งหมด “เลิกยึดติดตัวกูของกู” “ตัวเรา ของเรา” จะดีเลิศเพิ่มประโยชน์ให้ลูกหลาน...” (มติชนรายวัน, 30 มีนาคม 2544, หน้า 2)

โดยสภาพของความเป็นจริงของผู้คนในวงการศึกษา และโดยสภาพของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ภายใน 20 สิงหาคม 2545 การแผ้วถ่อคอยให้ “เบื่องบน” เปลี่ยนแปลงเสียก่อนแล้วเราถึงจะสามารถทำอะไรได้ดีขึ้น มากขึ้นนั้น ยิ่งเป็นการตอกย้ำสภาวะพังพิน หรือยอมจำนน “ข้างบน” และ “ข้างนอก” ให้มีความแข็งแกร่ง ตกผลึกมากยิ่งขึ้น ๆ โดยข้อเท็จจริง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเราขึ้นไป จนเกือบสูงสุดในลำดับขั้นของการบังคับบัญชานั้น บ่อยครั้งก็มีความรู้สึก “ไร้อำนาจและตกอยู่ในภาวะพังพิน” เช่นเดียวกับบุคลากรในระดับปฏิบัติในพื้นที่

จากประสบการณ์ภาคสนาม ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า กระแสของการผลักดันให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา (พ.ศ.2539-2544) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เพียงภายนอกเท่านั้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงภายใน คือ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลง “พฤติกรรม” ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย คงทำไม่ได้ใน 3 ปี 5 ปี อย่างแน่นอน ยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากพลังภายนอก (External Forces) หรือใช้กฎหมายบังคับด้วยแล้ว มีตัวอย่างให้เห็นได้ค่อนข้างชัดเจนจากกฎหมายหลาย ๆ ฉบับที่ประกาศใช้ในสังคมไทย ไม่สามารถให้บังคับให้ “พฤติกรรม” ของคนเปลี่ยนได้

"จะไม่มีกรอบที่ตีความหมายใด ๆ เกิดขึ้นได้จนกระทั่งมีการปลดปล่อยงาน การเตรียมผู้บริหารการศึกษาให้หลุดพ้นจากปทัสสถานและปฏิบัติการทางวิชาการแบบ ดั้งเดิมหลาย ๆ อย่างเสียก่อน" (อรรถนพ พงษ์วาท, 2542, หน้า 91)

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 จะเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของครูและบรรดาผู้บริหารสถานศึกษาที่กระจายอยู่กัน ทั่วประเทศ จะเป็นก้าวสำคัญยิ่งที่เราจะกลายมาเป็นนายของ "จุดหมาย" ของเราเอง เป็นก้าวอย่าง อย่างที่ทำให้เรามองเห็นลู่ทางโดยการเติมพลังและเสริมอำนาจ (Empower) ให้กับตัวเราเองและ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานสถานศึกษาของเรา เพื่อ "ความสุข" ในโลกใบเล็ก ๆ ของเราเสียที ด้วยการ นำแนวทางการทำงานเชิงยุทธศาสตร์มาเป็นหลักการทำงานของเรา คือ

"ยุทธศาสตร์การระดมสมอง" จากทุกส่วนที่ห้อมล้อมหน่วยงานสถานศึกษาของเรา เข้ามามี "ส่วนร่วม" ตามตรวจสอบของระบอบประชาธิปไตย สู่โลกทัศน์ของกระบวนการทำงาน ยุคใหม่ เปลี่ยนแปลงระบบและวัฒนธรรม (พฤติกรรม) ไม่ยึดติดอยู่กับสิ่งที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ กระบวนการปฏิรูปการศึกษา บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดหลัก "ผู้รับบริการ" ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ด้วยการระดมพลังสมองทุกฝ่ายเข้ามาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อรองรับภารกิจ "การปฏิรูปการศึกษา" อันยิ่งใหญ่ในอนาคตได้ ดังนี้

1. ทบทวนภารกิจของหน่วยงาน (Rething) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ของกระบวนการดำเนินงานทั้งระบบโดยการระดมพลังจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมองเห็นภาพว่ามี จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจเสริม และกำหนดภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ที่พึงประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ทุกคนเกิดความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กร ไปสู่จุดหมายร่วมกัน

2. กำหนดรูปแบบและกระบวนการทำงานใหม่ (Redesign) ภายใต้หลักการ "ความมีอิสระเสรีภาพ" อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยน วิธีการคิด วิธีการปฏิบัติ กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการฝึกให้ทุกฝ่ายเป็นผู้นำและสร้างผู้นำไปพร้อม ๆ กัน เป็นการ ลดขั้นตอนของกระบวนการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

3. การหนุนเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ (Rethoruge) ซึ่งมีได้หมายความเฉพาะ เครื่องไม้เครื่องมือเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการนำเทคนิค วิธีการ ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ เข้ามา หนุนเสริมในการทำงานของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานภายในหน่วยงานสถานศึกษา

4. การอบรมให้ความรู้ใหม่ (Retrain) เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานและสถานศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) พร้อมทั้งจะทำงานใหม่ และเปิดโอกาสให้ทุกคนใช้ความสามารถ ก็ได้เต็มตามศักยภาพพร้อมที่จะเป็น “บุคลากรมืออาชีพ”

อย่างไรก็ดี เมื่อทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นและพร้อมในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการปฏิบัติ ก็จะทำให้มองเห็นภาพของอนาคตจุดหมายปลายทาง (ผู้รับบริการ) อย่างชัดเจน มีพลัง และมีความเป็นไปได้เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็น “กระบวนการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์” (Empowering Education) คือ เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมประชาธิปไตย สร้างค่านิยม แนวความคิดประชาธิปไตยที่เน้นกระบวนการจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ ภายใต้หลักการ “คิดใหม่ ทำใหม่” เพราะทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning is Doing) มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม เกิดความรักความผูกพัน อันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นสังคมแบบ Social Cohesiveness คือ เป็นสังคมที่ผสมกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุกคนเท่าเทียมกันได้รับการปฏิบัติ การบริการเท่าเทียมกันที่เรียกว่า Equal Opportunity นั่นก็คือ เกิดความรู้สึกระบบความสำเร็จร่วมกัน

“ผู้บริหาร ครู นักเรียน ได้รับการพัฒนา

เต็มศักยภาพ

แล้วรู้สึกประสบความสำเร็จ

จากการทำงานร่วมกันในฐานะผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ

องค์กรจึงจะเป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ และโรงเรียนต้องเป็นโรงเรียน ที่ปราศจาก

ผู้ล้มเหลว

School Without Failure”

(ชวลี พึ่งแสงดี, การศึกษาเพื่อสร้าง, วิทยากร, กันยายน 2538, หน้า 45)

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น “ทางออกที่เปิดให้” มิได้หมายความว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิเสธ หรือไม่ยอมรับ แนวคิด นโยบาย มาตรการ และวิธีการปฏิรูปการศึกษาตามสภาพการบังคับของกฎหมาย “การศึกษา” และบรรดาผู้บริหารการศึกษาระดับสูงโดยสิ้นเชิง แต่หมายความว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันสร้างสรรค์ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายเปิดโอกาสและเอื้อต่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์และวิพากษ์ ความเป็นไปได้และข้อจำกัด พร้อม ๆ กับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร ร่วมกับสร้างคุณค่า ความหมาย ปทัสถาน ทักษะการปฏิบัติและ

โครงสร้างใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าใจความหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจนตรงกัน

ผู้วิจัยมีความเชื่อ "การปฏิรูปการศึกษา" จะมีความจริงยั่งยืนได้นั้นอยู่ที่บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายทุกระดับ ต้องทุ่มเทพลังกาย พลังใจและสติปัญญา รวมถึงกรอบความคิดของคน ต่อเนื้อหาสาระของกระบวนการเรียนรู้อย่างสิ้นเชิง ไม่ใช่แค่การปฏิรูประบบการบริหาร และรูปของการจัดการศึกษาเท่านั้น เราต้องปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานใหม่ (RECURTURING) คือ ครู บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีการคิดใหม่ เปลี่ยนวิธีการสอนการเรียนรู้ใหม่ เปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรใหม่ เปลี่ยนวิธีคิดแบบ "อำนาจนิยม" แบบเชื่อผู้นำตาม ๆ กันมา หรือ การคิดการเชื่อตามองค์ความรู้สำเร็จรูป ให้เป็นการเรียนรู้แบบเสรีประชาธิปไตย ที่ยอมรับสิทธิและโอกาสของผู้เรียนอย่างจริงจัง มีการสอน เผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูล และพัฒนาอย่างใจกว้าง และสร้างสรรค์ "ความฝันของแผ่นดินก็คงจะเป็นจริง"