

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ภาวะความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐานและงานวิจัยในประเทศ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

ความหมายการพัฒนาตนเอง

ความหมายการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

อำภา บุญช่วย (2532 : 8 อ้างถึงใน บุญฉะ ถนนทิพย์) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่น่านับถือแก่บุคคลทั่วไป

สมิต อาชวานิจกุล (2536 : บทนำ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือ การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายใต้สังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึ่งของครอบครัวหรือบุตรหลานต่อไป

เพ็ญศิริ จารุจินดา (2539 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพของบุคคล โดยการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ปรียามาลัย บุญมาก (2540 : 17) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุง

การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของตน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตน สังคม และประเทศชาติ

สุดใจ อินทน้อย (2545 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

พงศา แสงเกื้อหนุน (2546 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือ การเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี รวมถึงการปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนลักษณะที่ดี ซึ่งเกิดจากความพยายามของตนเองเพื่อให้ตนเองใน “อุดมคติ” ปรากฏเป็นตนเองที่แท้จริง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551:17) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ส่วนสำนักงานข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2551 : 64) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาตนเองหรือการตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สำหรับสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างหรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากตำราหรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นจัดให้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์ การเรียนรู้ของบุคคลในองค์การซึ่งมีระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ยาวนานและครอบคลุมไปถึงการฝึกอบรมด้วย การที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม เพื่อสะสมความรู้ และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อการนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 95-97) ได้กล่าวว่า ในการเตรียมพร้อมเพื่อเป็นผู้นำที่ดี จักต้องมีความคาดหวัง มีความมุ่งมั่นปรารถนา ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ การกระทำ ตลอดจนการประพฤติส่วนตัว อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ดังนั้น การเตรียมตัวที่ดีย่อมจะช่วยให้การทำงานบังเกิดความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน สำหรับการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นผู้นำมีดังต่อไปนี้

1) พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ หมายถึง การแสดงออกที่เป็นส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่ การรู้จักวางตัวให้เหมาะสม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังมีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1.1) การมีความสุภาพอ่อนโยน
- 1.2) ปรับตัวเข้ากับบุคคลโดยทั่วไป
- 1.3) ฝึกตนเองให้มีใจกว้างขวาง

2) การพัฒนาเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน หมายความว่า เป็นผู้นำที่รู้จักการวางตัวปฏิบัติหน้าที่ด้วยความฉลาดรอบรู้และมีไหวพริบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

- 2.1) มีความมานะอดทน
- 2.2) มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตนตามกฎหมาย
- 2.3) ละเว้นการประพฤติชั่ว
- 2.4) ทำตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- 2.5) มีความเฉลียวฉลาดและรอบรู้
- 2.6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) พัฒนาจิตสำนึกต่อการเป็นผู้นำ ลักษณะดังกล่าวนี้หมายถึง การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น มีความสามารถในการคาดการณ์ นอกจากนี้ต้องเป็นผู้มีจิตวิทยาทางการบริหารงาน ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 3.1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 3.2) เอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 3.3) เคารพสิทธิหน้าที่ผู้อื่น

- 3.4) มีความวิริยะอุตสาหะ
- 3.5) เสียสละทุ่มเทเวลาให้กับงาน
- 3.6) สร้างความรักและความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน

4) การพัฒนาการทำงาน เป็นการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องมีความคิดก้าวหน้า เป็นผู้มีความรอบคอบ ปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรให้เต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งแนวทางการพัฒนาการทำงานมีดังต่อไปนี้

- 4.1) มีความรู้ความเข้าใจนโยบายขององค์กร
- 4.2) รู้กฎหมาย ระเบียบในหน้าที่การงาน
- 4.3) รู้แนวทางวิวัฒนาการความก้าวหน้าเพื่อส่วนรวม
- 4.4) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
- 4.5) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผลการทำงานที่เกิดขึ้น
- 4.6) มีความคิดริเริ่มและรู้จักใช้คนให้เหมาะสม

5) การปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำ ต้องรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพราะผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้สั่งการ ฉะนั้นจึงได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงได้แก่

- 5.1) เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าพบแบบเป็นกันเอง
- 5.2) พุดคุยโดยไม่ถือตัวและสุภาพเรียบร้อย
- 5.3) มีความเสมอภาคและเที่ยงธรรม
- 5.4) ไม่ทำตนเป็นคนเห็นแก่ตัว
- 5.5) สำนวญตนเองถึงความบกพร่องต่าง ๆ
- 5.6) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- 5.7) ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา
- 5.8) ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผล
- 5.9) ศึกษาแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นผู้นำที่ดี

6) บุคลิกท่าทางของผู้นำ แม้ว่าบุคลิกภาพของคนจะแตกต่างกัน แต่บุคลิกภาพของผู้นำต้องมีแบบแผนที่เหมาะสมและเป็นที่น่าเลื่อมใสเชื่อถือ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย

- 6.1) มีบุคลิกภาพโดยภาพรวมสง่างาม
- 6.2) การแต่งกายเหมาะสมและทันสมัย
- 6.3) พุดเก่ง มีสาระ เสียงดัง ฟังไพเราะ

6.4) มีอัยยาศัย ต้อนรับด้วยมิตรไมตรี

6.5) เข้าสังคมได้ดีทุกโอกาส

7) การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาและควบคุมดูแลการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

7.1) ศึกษาปัญหาด้วยความรอบรู้

7.2) คิดค้นหาสาเหตุแห่งปัญหาและมูลเหตุที่เกี่ยวข้อง

7.3) ประเมินค่า ข่าวดสาร ข้อมูล พร้อมด้วยกรวิเคราะห์

7.4) กำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

7.5) ปฏิบัติการตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ

8) การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยความรวดเร็วและเป็นทีพอใจของทุก ๆ ฝ่าย รวมทั้งความขัดแย้งทางด้านความคิดและผลประโยชน์ Mary P.Follett ได้แนะวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรเอาไว้ดังนี้

8.1) โดยการใช้อำนาจและสิทธิเข้าจัดการแก้ปัญหาค

8.2) โดยใช้วิธีการประนีประนอม

8.3) โดยวิธีประสานความเข้าใจ

กวี วงศ์พุ่ม (2536 : 21 - 22) ได้กล่าวว่า การสำรวจตนเอง ต้องมองทีตนเอง ก่อน เพื่อจะสามารถไปปรับปรุงตัวเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความสามารถทางสมอง พยายามฝึกฝนด้วยการอ่าน การศึกษาเพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ

2) บุคลิกภาพ ผู้นำที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีตามมาด้วยและบุคลิกภาพต่าง ๆ นั้น ต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การเดิน การพูด

3) ความสามารถพิเศษ ส่วนใหญ่ผู้นำจะมีพรสวรรค์ในเรื่องการปกครองคน การใช้ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านวิชาชีพที่เหนือกว่าคนอื่น

4) ความรู้ในหน้าที่การงาน จะต้องเป็นคนช่างสังเกต มีความรู้อย่างถ่องแท้ สามารถเสนองานได้

5) สนใจต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ถือว่าการติดตามวิทยาการใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาปรับปรุงระบบงานได้อย่างรวดเร็ว

6) ฐานะทางเศรษฐกิจ ต้องรู้ระดับฐานะของตนเอง ต้องใช้จ่ายอย่างพอเหมาะพอควร รู้คุณค่าของเงิน รู้จักประหยัดและการออมเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน

7) สุขภาพ ต้องออกกำลังกายบ้างเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรค การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้หายจากโรคภัยต่าง ๆ ได้

เมื่อสำรวจตัวเองแล้ว ยอมรับจุดเด่น จุดด้อย เพื่อสามารถปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ศรัทธาต่อไป

สมคิด บางโม (2547 : 166) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาตัวบุคคล เพราะถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่น่าได้ผล วิธีการพัฒนาตัวผู้บริหารที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

- 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเอง
- 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
- 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและ โครงการของงานทั้งที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

- 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ

- 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

- 7) เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

- 8) เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ

- 9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

- 10) เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา

- 11) คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542 : 20-31) นำเสนอเทคนิคการพัฒนาตนเอง ดังนี้

- 1) การควบคุมตน (Self-control) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาตนเองหนึ่ง เป็นการควบคุมภายใน สำหรับการควบคุมตนมีผู้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการ โดยสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองพิจารณาตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง หรือ การควบคุมตน คือ กระบวนการที่บุคคล ใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใด หรือ หลายวิธีรวมกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 2) การทำสัญญากับตน (Self-contract) เป็นเครื่องมือที่มีพลังต่อการก้าวไปสู่ความสำเร็จการทำสัญญากับตนเป็นข้อตกลงที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่ทำกับตนเอง

3) การกำกับตน (Self-regulation) เป็นเทคนิคการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง เป็นการกำกับพฤติกรรมของตน การกำกับตนประกอบด้วย มาตรฐานของพฤติกรรม ความรู้สึกต่อพฤติกรรม และการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรม 2 อย่าง และเมื่อใดมีความรู้สึกว่าการกระทำนั้นไม่เหมาะสม การปรับพฤติกรรมโดยวิธีการกำกับตนหรือวิธีอื่นก็จะเกิดขึ้น

4) การปรับตน (Self-modification) การปรับตนจะสามารถทำได้สำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ การรู้จักตน (Self-knowledge) การวางแผน (Planing) การรวบรวมสารสนเทศ (Information Gathering) และการปรับเปลี่ยนแผนโดยอาศัยสารสนเทศใหม่

ในการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนตามที่ อัญญา ศรีสมพร (ออนไลน์) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาตนเองเริ่มจาก

1) สำรวจตนเอง เนื่องจากคนเราจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว รวมทั้งการอยู่ร่วมกัน ในสังคมจนตลอดชีวิต ทางพุทธศาสนาที่กล่าวไว้ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” การที่คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จ ในชีวิตเนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าคุณสมบัติไม่ใช่อะไรบ้าง ก็เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตสมหวังต่อไป การสำรวจตนเองอาจทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดและหวังดีช่วยสำรวจหรือสำรวจตนเองอย่างตรงไปตรงมาตาม

2) การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม สำหรับคุณสมบัติที่ดีและมีคุณค่านี้ เป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลก มาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความดีต่าง ๆ เหลือไว้ให้เห็นคุณสมบัติ ของบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่สิ่งที่คิดตัวมาแต่กำเนิดและสามารถปลูกสร้างขึ้นในตัวบุคคล การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดี และมีคุณค่านี้นับว่ามีความสำคัญ เพราะบุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี เหมือนกับ โองน้ำจะเก็บน้ำไว้ได้ โองน้ำนั้นจะต้องเป็น โองที่ดีไม่ใช่โองรั่วสำหรับการปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีนี้ บุคคลผู้พัฒนาตนเองจะต้องใช้ความมานะพยายามอย่างจริงจัง

3) การปลูกใจตนเอง การปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง กล่าวหาญที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ มีความจำเป็นมาก เมื่อคนมีจิตใจที่เข้มแข็งมุ่งมั่นก็จะสามารถต่อสู้และประสพชัยชนะรวมทั้งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนด ไว้ได้อย่างจริงจัง สำหรับการปลูกใจตนเองสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเลียนแบบจากผู้ประสบความสำเร็จ การใช้อุปสรรคหรือปัญหาชีวิตเป็นตัวกระตุ้น หรือการส่งเสริมและชี้แนะจากผู้ใกล้ชิดและผู้หวังดี เป็นต้น

4) การส่งเสริมตนเอง หมายถึงการสร้างกำลังใจให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้าเลิศ เพื่อจะได้ใช้ปฏิบัติตามแผนการสร้างชีวิตให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างกำลังใจให้แข็งแรง การเสริมกำลังใจให้เข้มแข็ง

และเสริมสร้างกำลังความคิดให้ดีหรือกล้าเลิศ นับว่ามีความสำคัญมากสำหรับการส่งเสริมตนเอง ทั้ง 3 ประการนี้อาจทำได้หลายวิธี เช่น การเล่นเกม การออกกำลังกายด้วยวิธีต่าง ๆ การพักผ่อน การฝึกสมาธิ และการฝึกอบรมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นต้น

5) การดำเนินการพัฒนาตนเอง สำหรับการดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

6) การประเมินผล (Evaluation) เพื่อจะได้ทราบว่าผลการดำเนินการพัฒนาตนเอง ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ได้ผลเพียงใดหรือไม่จำเป็นต้องมีการวัดผลหรือประเมินผล สำหรับการประเมินผลนี้จะต้องทำติดต่อกันโดยสม่ำเสมอ โดยดูจาก

6.1) ผลงานที่สำเร็จ

6.2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตนเอง

6.3) ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคล ในครอบครัว และเพื่อน ๆ เป็นต้น ว่ามีความรู้สึกนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อจะได้แก้ไขตนเองหรือปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ยอมรับความเป็นจริงในสิ่งที่ประกอบเป็นตนเองให้ดียิ่งขึ้นและนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เพียงพอทั้งความรู้ความสามารถและความดีงาม ทำให้เป็นที่ชื่นชอบ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

Daresh และ Playko (1992) ซึ่งได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้สามทัศนะดังนี้ คือ ทัศนะที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ทัศนะที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) และทัศนะที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Approach) โดยแต่ละทัศนะมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

1) การพัฒนาที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach)

เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ในยุคเริ่มแรก ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารต้องอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นสำคัญ งานของผู้บริหารจึงต้องให้มีความมั่นใจได้ว่า จะเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับนั้นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการสั่งการจากบนลงล่างและครูผู้สอนจะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

นั้น ตามข้อตกลงเบื้องต้นนี้ แสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานนั้นมีทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว (One Best Way) เมื่อกำหนดขึ้นมาแล้ว จะต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะทำให้มั่นใจว่าครูได้รับรู้ในสิ่งที่กำหนดนั้นและมีการปฏิบัติตาม หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ “การวางแผน” เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ประหยัดที่สุดและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ดีที่สุด ซึ่งจากแนวคิดเชิงทฤษฎีดังกล่าวได้ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระยะต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ระยะเวลาก่อนประจำการ (Preservice Preparation) จะเน้นการสื่อสารเพียงทางเดียวจากผู้ที่มีหรือผู้รู้ในองค์ความรู้หรือข้อเท็จจริงเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Facts) เกี่ยวกับสิ่งที่บริหารพึงกระทำไปสู่ผู้ซึ่งคาดหวังว่าจะเป็นผู้บริหารในอนาคต ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นข้อเท็จจริงที่อธิบายเกี่ยวกับ “สิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ถูกต้อง” ที่ผู้บริหารพึงกระทำ เอกสารตำราก็มักจะอธิบายถึง “วิธีการ” (How to) ที่จะใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิธีการใช้ภาวะผู้นำ วิธีการบริหารการเงิน วิธีการประเมินบุคลากร วิธีการออกแบบหลักสูตรและการสอนและอื่น ๆ เป็นต้น

1.2) ระยะเวลาเริ่มประจำการ (Induction Program) จะเน้นการชี้แนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง (correct) ในงานส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น จะไม่เน้นการเรียนรู้ถึงข้อเท็จจริง (Facts) ในเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งได้รับมาในระยะเวลาก่อนประจำการแล้ว

1.3) ระยะเวลาประจำการ (Ongoing Inservice Education) จะเน้นให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการบริหารงาน (How to Manage) เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มากขึ้น

แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะเชิงวิทยาศาสตร์นี้ จะเป็นดังคำกล่าวที่ว่า “มีสิ่งเดียวที่ถูกต้อง มีวิธีการที่ดีที่สุด ที่สามารถจะนำไปใช้กับทุก ๆ สิ่ง” ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจึงเน้นการสอนให้ผู้บริหารรู้จักกระทำในสิ่งที่ถือว่าดีหรือถูกต้องนั้น ซึ่งก็มีข้อสังเกตว่า การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย การฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือในสมาคมวิชาชีพผู้บริหาร จะยึดถือกรอบแนวคิดนี้กันเป็นส่วนมาก

2) การพัฒนาที่ยึดถือหลักการเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นไปตามแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (เริ่มเมื่อประมาณ ปี 1920 - 1960) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นในการพัฒนาที่สำคัญว่า 1) ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน พวกเขาจะสามารถเพิ่มผลผลิต 2) การปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Climate) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ ซึ่งจากแนวคิดเชิงทฤษฎีและข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว ได้ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระยะต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ระยะเวลาก่อนประจำการ เน้นการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อการเป็นผู้บริหารที่ดีในอนาคต เวลาส่วนใหญ่จึงจะหมดไปกับการเสริมสร้างกระบวนการกลุ่ม และทักษะส่วนบุคคลที่จะนำไปใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น เวลาที่จะใช้กับการสอนข้อเท็จจริงและทักษะความชำนาญเฉพาะทางแบบกรอบแนวคิดแรกนั้นจะมีไม่มาก

2.2) ระยะเวลาเริ่มประจำการ จะเน้นการพัฒนาเพื่อเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ที่เข้าทำงานใหม่ได้ เน้นให้มีความรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน

2.3) ระยะเวลาประจำการ เน้นการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริหารที่มุ่งให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ให้รู้จักส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกโดยหลักการมีส่วนร่วม ให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในฐานะที่เป็นมนุษย์มากกว่าจะเน้นการเสริมสร้างทักษะที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาตามแนวคิดนี้มี ข้อตกลงเบื้องต้นว่า 1) หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนคือ การพัฒนาความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่ดีถ้าพวกเขาได้ทำงานในองค์กรที่มีผลิตภาพ (Productive Place) ซึ่งการนำแนวคิดเชิงทฤษฎีและข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระยะต่าง ๆ จึงมีลักษณะดังนี้

3.1) ระยะเวลาก่อนประจำการ เน้นการพัฒนาให้ผู้มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้ ขณะเดียวกันก็เสริมสร้างค่านิยมการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและต้องทุ่มเทความพยายาม ทั้งเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3.2) ระยะเวลาเริ่มประจำการ เน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องจากระยะก่อนประจำการเพิ่มเติมให้มีศักยภาพในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารใหม่จะใช้เวลาส่วนใหญ่เรียนรู้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับผู้ปฏิบัติในการที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียน

3.3) ระยะเวลาประจำการ เน้นการเสริมสร้างผู้บริหารให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นหรือโดยอาศัยคนอื่นเพื่อการบรรลุความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น และอาจจะเสริมทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติ ทักษะในการตัดสินใจร่วมกับครูผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น

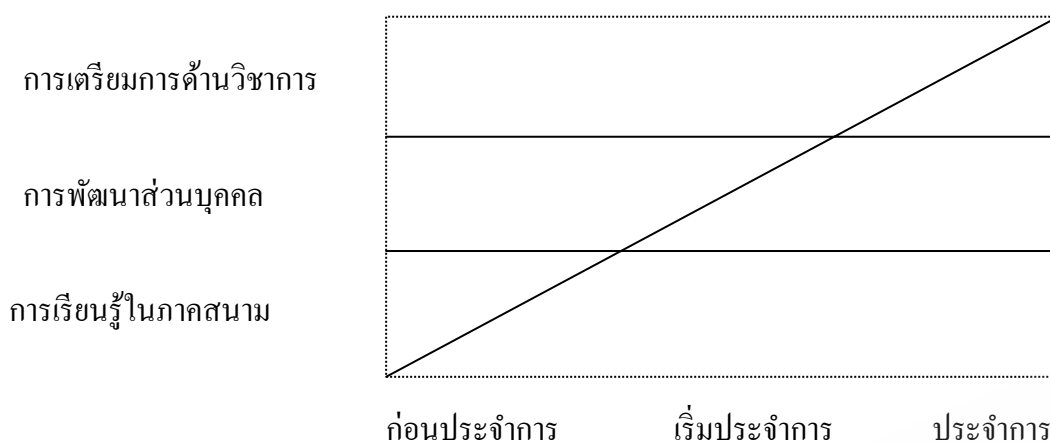
ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาที่ยึดถือหลักการมนุษย์สัมพันธ์กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ รูปแบบแรกจะมีความเชื่อว่าการเสริมสร้างความสุขหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องประกันโดยอัตโนมัติว่าพวกเขาจะทำงานหนักมากขึ้นและจะเพิ่มควมมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตขององค์กรให้มากขึ้นด้วย ในขณะที่รูปแบบที่สองเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและจะเพิ่มควมมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตขององค์กรมากขึ้น หากพวกเขามีความรู้สึกว่าได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพหรือผลผลิตที่ดี อย่างไรก็ตามความเหมือนระหว่างสองรูปแบบนี้คือ ต่างก็เน้นการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติ ต่างก็เห็นว่าควมมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและต่างก็ให้ทัศนะว่า หัวใจสำคัญต่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อมีข้อชี้แนะว่าการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น ไม่มีทัศนะใดที่มีความถูกต้องหรือมีความบกพร่องสมบูรณ์แบบ จึงควรจะได้ตระหนักถึงความเป็นจริงที่ว่าทั้งสามรูปแบบยังคงดำรงอยู่ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ ดังที่ Daresh และ Playko ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในสามมิติ (Tridimensional Mode) ดังนี้คือ

มิติแรก เป็นมิติที่มุ่งเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ (Academic Preparation) ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาในแง่ของการเรียนรายวิชาตามหลักสูตร

มิติที่สอง เป็นมิติที่มุ่งการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Formulation) ให้ตระหนักถึงค่านิยมและข้อตกลงเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นผู้บริหารแบบทางการซึ่งอาจกระทำได้โดยการมีข้อมูลย้อนกลับ การฝึกในชุมชนและการวิเคราะห์รูปแบบ เป็นต้น

มิติที่สาม เป็นมิติที่มุ่งการเรียนรู้จากภาคสนาม (Field-based Learning) ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพในสามมิติดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับช่วงระยะเวลาหรือขั้นตอนของการเป็นผู้บริหารในสามระยะดังที่กล่าวมาแล้ว คือ โดยระยะก่อนประจำการจะเน้นการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ ระยะที่สองจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความตระหนักในค่านิยมและข้อตกลงเบื้องต้นของความเป็นนักบริหารแบบทางการและระยะที่สามจะเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในภาคสนาม **ดังแสดงในแผนภาพ 1**



แผนภาพ 1 วงจรการพัฒนาตนเอง

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 10 - 21)

จากแนวคิดเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนดังกล่าวข้างต้น แม้จะเป็นการศึกษาจากแนวคิดหนึ่ง หากจะให้แนวคิดการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว ควรจัดหลักสูตรในระดับมหบัณฑิตให้กลุ่มบุคคลที่เตรียมเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเป็นการเฉพาะหรือให้มากขึ้นหรือไม่และสำหรับกรอบเนื้อหาหลักสูตรควรประกอบด้วยสามส่วนที่สำคัญคือ ส่วนที่เป็นหลักการพื้นฐานทางทฤษฎีเพื่อศึกษาภาพในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์และประยุกต์ใช้ส่วนที่เป็นพฤติกรรมมองการณ์เพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและส่วนที่เป็นการพัฒนาความเป็นผู้รอบรู้มีวิสัยทัศน์เพื่อศึกษาภาพในการกำหนดยุทธศาสตร์องค์กรที่ถูกทิศทาง ในขณะที่เดียวกันควรบริหารจัดการหลักสูตรให้การเรียนรู้ทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติ เป็นห่วงโซ่ร้อยกัน ที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 21 - 26) กล่าวว่า มนุษย์มีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองดังนี้

1) การกลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว เมื่อเกิดความกลัวก็ทำให้มีพลังที่จะเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันในบางครั้งอาจทำให้เกิดพลังลดและไม่กล้ากระทำการใด ๆ ที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

- 2) ความรู้สึกไม่แน่ใจหรือไม่มั่นคงเป็นความรู้สึกของผู้ที่ขาดสิ่งยึดเหนี่ยว แต่ไม่ถึงกับกลัว มักจะเกิดขึ้นเมื่อถูกขอร้องให้ทำในสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ
 - 3) การยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม มักจะเกิดกับบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งประจำ จนเกิดความเคยชินเป็นนิสัยและมักจะทำให้ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 - 4) การขาดข้อมูล ถ้าไม่แสวงหาความรู้หรือข้อมูล สิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงก็คือ ความผิดพลาด บกพร่องหรือไม่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพราะขาดข้อมูล
 - 5) การขาดความมั่นใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อใดที่ขาดความมั่นใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อนั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น อย่างน้อยก็เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในใจนั่นเอง
 - 6) การขาดทักษะในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านที่เลวลง แต่อย่างไรก็ตาม บางครั้งก็อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี คือ ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น
 - 7) การขาดประสบการณ์ในการทำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามมนุษย์ย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มากนักน้อย เพราะเป็นเรื่องของธรรมชาติ ดังนั้นการขาดประสบการณ์จึงอาจเป็นแรงกระตุ้นให้มีการทดลองเปลี่ยนแปลงด้วย
- สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง เกิดจากการกลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว มีความรู้สึกไม่แน่ใจหรือไม่มั่นคง การยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม การขาดข้อมูลหรือขาดความรู้ ขาดประสบการณ์และทักษะในการตัดสินใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ไม่กล้าพัฒนาตนเอง ขาดความมั่นใจในหน้าที่ของตนเอง การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองนั้นเกิดขึ้นขึ้นเนื่องจากขาดแรงกระตุ้น ดังนั้นควรสร้างเสริมแรงกระตุ้นเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

รูปแบบการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูไว้หลายรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2537 : 14 - 17) ดังนี้

- 1) การสำรวจและประเมินตนเอง
- 2) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
- 3) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

- 4) การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- 5) การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ
- 6) การศึกษาต่อ
- 7) การศึกษาดูงาน
- 8) การเข้ารับการศึกษาอบรม
- 9) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- 10) การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

กล่าวโดยสังเขปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเอง ทั้ง 10 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเอง

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรการพัฒนาตนเองของครุชนั้น จะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

พจน์ เพชรบุรณิร (2528 : 13) กล่าวถึงการสำรวจตัวเองว่า การที่เราจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่คืออย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศน์ย์ (2537 : 211) กล่าวว่า การปรับปรุงตัวเอง มีแนวทางขั้นแรกคือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องของตน ถ้าเป็นส่วนดีจะได้เก็บรักษาไว้และพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องนั้น ถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เราเองไม่เห็นและการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 62) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การประเมินตนเองเพื่อให้รู้จักจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือกและเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถทั้งในส่วนดีและส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและเกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

ตัวเองต่อไป การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบที่ 2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) กล่าวว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือจัดการเรียนรู้ บทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533 : 338) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร ตำรา วารสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องสามารถศึกษาได้ด้วยตัวเอง

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2531 : 31)

- 1) เอกสารที่เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัดและระดับปฏิบัติต่าง ๆ ต้องทราบ
- 2) เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- 3) เอกสารที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ หนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ
- 4) เอกสารที่เป็นข่าวสารเรื่องข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานของตนทราบ

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบที่ 3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพนี้ เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาประเทศชาติต่อไปและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมความเข้มแข็ง ความมั่นคงในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรวิชาชีพครูที่จัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรอิสระ จะเป็นสมาชิกของบุคลากรครูที่มีความรอบรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงถือว่าเป็นศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ พัฒนาการศึกษาให้ทันความเจริญก้าวหน้าของโลก รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (พวงรัตน์ วิเวกานนท์, 2538 : 26)

จะเห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพทางการบริหารหรือทางด้านวิชาชีพครูที่ตั้งขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในลักษณะของการแสวงหาความร่วมมือกันในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา

รูปแบบที่ 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สมิต อาชวณิชกุล (2534 : 100) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ ควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เชยประดับ (2536 : 43) ได้กล่าวว่า สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้นสามารถช่วยได้อย่างมาก

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาตนเองในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

รูปแบบที่ 5 การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างผลงานวิชาการของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532 : 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ข้าราชการครูที่ดีจึงต้องแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครูจะเป็นผลต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

รูปแบบที่ 6 การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2526 : 275) ได้เสนอแนวคิด วิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติราชการไว้ดังนี้

1) วิธีการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน เพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิชาที่หน่วยงานต้องการ เช่น ให้ไปเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันทางการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

2) วิธีการไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือไปรับความรู้ใหม่ เพราะวิชาการหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาศักยภาพด้วยอีกวิธีหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่า บุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษด้วยตนเองแล้ว ยังมี โอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทาง ราชการ

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากร ลาศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตาม นโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

รูปแบบที่ 7 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการไปศึกษาและ สังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของ ตนเอง เพื่อเป็นการแก้ไข ปรับปรุงงานตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2528 : 83) กล่าวถึง การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำแนวทางการดำเนินงาน ของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นหรือการศึกษาดูงานต่างประเทศ จะสามารถนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มา ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครู เกิดความคิดในการพัฒนางาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู การศึกษาดูงาน สามารถทำได้ทั้งการศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบที่ 8 การเข้ารับการฝึกอบรม

การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมทางการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น นั้น นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงการเข้ารับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตรกุล (2534 : 212) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ผู้เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงและควรตระหนักว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพดังนี้

- 1) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
- 2) เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้
- 3) เพื่อเป็นการปรับปรุงความเข้าใจ

4) เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม

5) เพื่อเป็นการกระตุ้นใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 187) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติและทักษะให้แก่พนักงานในปัจจุบัน

วิจิตร อวระกุล (2540 : 72) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ ค่อยประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลา เพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและการทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอน อธิบาย ได้รับคำแนะนำตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัยได้อ่านหนังสือ เอกสาร ตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ

ตามทัศนคติของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติและทักษะ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้น มีทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้

รูปแบบที่ 9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ ครูสามารถการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อแก้ปัญหาทางด้านวิชาการหรือปรับปรุงตนเองให้ตรงตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2539 : 16) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผล แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวลหรือสำรวจปัญหา เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้แสวงหาข้อตกลงหรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการ

เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย หรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา จะได้รับทราบหัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อจะได้ศึกษาเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา

รูปแบบที่ 10 การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการที่นำมาเป็นฐานกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2526 : 273) กล่าวว่า การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การหาหนังสือมาอ่านเอง ตลอดจนการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

อรรถพร จินะวัฒน์ (2539 : 210) ให้ทัศนะว่า นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอความรู้ เป็นแหล่งวิทยากรต่าง ๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัย ที่ได้รวบรวมไว้แสดงผลงาน เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยากรความรู้ใหม่ ๆ ได้

จากรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาคูงาน การเข้ารับการศึกษาอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ดังรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักศึกษานักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูไว้ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน เพราะถ้าการศึกษาล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาเป็นเช่นนั้น ครูจึงมีภาพพจน์ตกต่ำ เพราะครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงาน ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนในการพัฒนาตน คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองจากพฤติกรรมที่เป็นโทษหรือเป็นอุปสรรคต่อความเจริญงอกงามไปสู่การมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมและเกื้อกูลให้ตนเองประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ใหม่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีคุณภาพที่ดีกว่าอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาตนเองมีอยู่มากมาย หลายรูปแบบ ดังนี้

มนูญ วงศ์นารี (อ้างถึงใน อ่ำภา บุญช่วย , 2532 : 7 - 14) ได้แบ่งขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ 4 ขั้น ดังต่อไปนี้

- 1) การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อรู้จักตัวเอง
- 2) การกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนการเปลี่ยนแปลง
- 3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 4) การสร้างความเข้มแข็ง โดยมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ยอมรับฟัง

คำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น

สุเมธ แสงนันทกุล (2537 : 156 -166) ได้สรุปหลักการพัฒนาตนเองไว้

9 ประการ

- 1) สำรวจข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ แล้วดำเนินการแก้ไข โดยพยายามตรวจสอบตัวเองอยู่บ่อย ๆ ว่าตนเองมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็พยายามแก้ไขให้หมดไป
- 2) มองโลก มองคนในแง่ดี เพราะการมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดีทำให้เรามีความสุข
- 3) หากความรู้อยู่เสมอ เพราะการรู้เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้ทำให้หวั่นไหวจากล้าหลวม มีปัญหาหลักแหลมและสามารถเลี้ยงชีวิตอยู่ได้
- 4) ทำงานที่รัก ชอบและถนัด เพราะเมื่อได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ตนชอบแล้วจะทำได้ดี
- 5) เป็นตัวของตัวเอง อาจจะเลียนแบบผู้อื่นบ้างในตอนแรก ๆ แต่บั้นปลายต้องพยายามเป็นตัวของตัวเองให้ได้
- 6) ทำอุปสรรคให้เป็นคุณแก่ชีวิต เพราะไม่มีที่ใดที่ไม่มีอุปสรรค หากรู้จักฟันฝ่าอุปสรรค ก็ย่อมพบกับความสำเร็จ
- 7) ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ซึ่งต้องกระทำอย่างจริงจังและรู้จักช่วงเวลาที่เหมาะสม
- 8) ใช้เวลาว่างให้มีคุณค่า อาจจะโดยการอ่านตำรา เล่นกีฬา
- 9) เป็นนักพูด นักฟังที่ดี เพราะผู้บริหารต้องมีการพูดต่อหน้าชุมชน

พล แสงสว่าง (2530 : 125 - 147) ได้เสนอแนะขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ 7 ขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) การสำรวจตนเอง โดยพยายามตั้งคำถาม ถามตนเองในเรื่องของตนเอง
- 2) การปลุกใจตนเอง
- 3) การปรับปรุงตนเอง อาจจะกระทำโดยอาศัยตนเองและอาศัยผู้อื่นช่วย
- 4) วิธีการสู่ความสำเร็จในชีวิต โดยการมองปัญหาและแก้ปัญหาให้ตนเองได้
- 5) การสร้างเป้าหมาย โดยการสำรวจตัวเอง แล้วเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) การฝึกให้เป็นคนขยัน คือขยันหาทรัพย์ทั้งทรัพย์ในกายและทรัพย์นอกราย
- 7) การส่งเสริมตนเอง โดยพยายามสร้างเสริมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด

รู้จักวางแผนสำหรับอนาคต

พล แสงสว่าง (2530 : 133) ได้เสนอแนะวิธีการในการสร้างนิสัยที่ดี ไว้ 2 วิธี ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการพัฒนาตนเองได้คือ

- 1) วิธีการทั่ว ๆ ไป มีดังต่อไปนี้
 - 1.1) ทุ่มความสามารถที่ตนมีอยู่ จนสุดกำลังในการสร้างนิสัยใหม่
 - 1.2) ไม่ให้มีข้อแก้ตัว ข้อยกเว้นและข้อผ่อนผันใด ๆ ทั้งสิ้น
 - 1.3) พยายามฝึคนิสัยใหม่ ที่ต้องการด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ
 - 1.4) พยายามแก้ไขนิสัยที่ไม่ดี ด้วยการสร้างนิสัยที่ดีขึ้นแทน
 - 1.5) แก้นิสัยเก่าที่ไม่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวางเงื่อนไข
 - 1.6) ตั้งระเบียบที่ต้องการสำหรับนิสัยใหม่ที่แน่นอน
- 2) การใช้วิธีการกระบวนการในการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม (Shaping)
 - 2.1) กระบวนการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม โดยอาศัยวิธีการให้รางวัลหรือเสริมกำลังพฤติกรรมที่ถูกต้องหรือที่ต้องการ ไปทีละเล็กละน้อย จนเกิดพฤติกรรมที่สมบูรณ์
 - 2.2) หลักการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับกระบวนการ ในการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม
 - 2.2.1) การตอบสนองอาจจะไม่เหมือนเดิมทุกครั้งไป ถ้าหากว่าการตอบสนองใดที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม โกล้พฤติกรรมที่ต้องการเข้าไปทุกทีก็ให้รางวัลหรือเสริมกำลังพฤติกรรมนั้นได้
 - 2.2.2) ผู้ฝึกจะต้องให้รางวัลหรือเสริมกำลังเฉพาะพฤติกรรมหรือตอบสนอง ที่ถูกต้องเท่านั้น พฤติกรรมอื่นไม่ต้องให้รางวัลหรือเสริมกำลัง

2.2.3 ในการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม ต้องค่อย ๆ ทำและเปลี่ยนแปลง
ไปทีละน้อย ๆ แต่ละขั้นไม่ต้องเกี่ยวเนื่องติดต่อกันอย่างใกล้ชิด

2.3 ก่อนจะใช้กระบวนการปรับปรุงส่งเสริมพฤติกรรม จะต้องรู้นิสัยทั้งหมด
ของตนเองเสียก่อน เมื่อรู้แล้วก็แบ่งเป็นพวกที่ดีและไม่ดี ต่อไปก็ให้รางวัลหรือเสริมกำลังหรือทำ
แต่นิสัยที่ดี ส่วนนิสัยที่ไม่ดี ก็จะหายไปเอง วิธีการสร้างนิสัยแบบนี้ สามารถนำไปใช้ในการสร้าง
นิสัยใหม่หรือกำจัดนิสัยที่ไม่ต้องการได้

ธงชัย สันติวงศ์ (2539 : 177 - 178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของ
แต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การประเมินตนเอง ก่อนอื่นทุกคนควรมีโอกาสได้รู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน
อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำหรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จัก
และประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการ
ตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
ของตนต่อไป

2) การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ในขั้นนี้คือ การรู้จักค้นคว้าและ
เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็น โอกาสในปัจจุบัน สามารถช่วยให้มองเห็นจากจุดของตนเอง
จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3) การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาส
ต่าง ๆ ในความก้าวหน้า ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากได้
มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการ
ดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

เรียม ศรีทอง (2542 : 155 - 164 อ้างถึงใน สุดใจ อินทน้อย , 2545 : 18)
ได้กล่าวว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและ
จัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต
โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองรวม 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจพิจารณาตนเอง

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิควิธีการและการวางแผนปรับปรุงตนเอง

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและขยายผลการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (ครูสภา)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้เป็น
วิชาชีพควบคุมทางการศึกษา ตั้งแต่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ
บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ตามที่ประกาศกำหนดในกฎกระทรวง) จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดี
ต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบ
วิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบ
วิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ
ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ
ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่
ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญ
กับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มี
ลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้
มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

การดำเนินงานเพื่อให้ได้สาระสำคัญของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์
วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ นั้น
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ดำเนินการหลายรูปแบบตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย
หลักสูตรการผลิตครู สำนวญความคิดเห็นของคณบดีคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ การ
ประชุมสัมมนา ประชาพิจารณ์ ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ผลิต ผู้ใช้ ผู้
ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประชุมพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกันต่อเนื่อง มาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 จนถึงปีงบประมาณ 2548 เพื่อให้มาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เป็น หลักประกันการประกอบวิชาชีพ ที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เป็นหลักประกันแก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาทั้ง 12 ข้อ เป็นเกณฑ์การ ปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความ ชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบ วิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องทำใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายกำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประยุกต์แนวความคิดการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คำอธิบาย การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน หรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับ และเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ การพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

คำอธิบาย มีการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับ ทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ ผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึง ต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ

ระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบ โดยมีได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกรักเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย การเป็นผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย การวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงานชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมายกิจกรรม และผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

คำอธิบาย การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

คำอธิบาย การเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ขยัน ทำทายเป็นบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ โดยเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

คำอธิบาย มีความสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัดผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้ อย่างไรก็ตาม ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป อย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้ที่ชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถ และศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

คำอธิบาย การทำหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย การเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่สามารถจะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและ

ผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันจะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

คำอธิบาย การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระส่ำพความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

คำอธิบาย ต้องเป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต ใ้แก่การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ภาวะความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (2551 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสภาพไม่แตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ความยุติธรรม ความยากจนและขาดเสถียรภาพ แต่ปัญหาเหล่านี้ได้ยึดโยงกับปัญหาสังคมที่เป็นปัญหามาก่อนข้างยาวนาน จนก่อให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจและหวาดระแวงกัน โดยเฉพาะการถูกชี้นำให้เกิดขบวนการต่อสู้ มุ่งหวังแบ่งแยกดินแดนปกครองตนเอง ด้วยการอาศัยอัตลักษณ์ความเป็นเชื้อชาติมลายูที่นับถือศาสนาอิสลามและประวัติศาสตร์และความเป็นรัฐปัตตานีในอดีต

โดยขบวนการต่อสู้ที่สำคัญ คือ ขบวนการ BRN , PULO และมุจาฮิดีน มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 ต่อมาเกิดการแตกแยกภายในขบวนการผนวกกับการแก้ปัญหาที่ได้ผลของภาครัฐ ทำให้ขบวนการเหล่านั้นอ่อนแอลง จะมีเพียงขบวนการ BRN co-ordinate ซึ่งแยกออกมาจากขบวนการ BRN เท่านั้น ที่มีการเคลื่อนไหว ช่องสุ่มกำลังติดอาวุธและบ่มเพาะแนวคิดรุนแรงในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับ ตาดิกา ปอเนาะ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาจนถึงระดับอุดมศึกษาภายใต้การรักษาความลับมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ทั้งนี้ปัจจุบันมีข้อมูลข่าวกรองยืนยันว่าขบวนการดังกล่าวยังคงดำรงความมุ่งหมายการแบ่งแยกดินแดน เพื่อปกครองตนเองโดยใช้ยุทธศาสตร์ ให้ประชาคมโลก ซึ่งอาจจะเป็น OIC หรือ UN เข้ามาแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศติมอร์ตะวันออก ทั้งนี้ขบวนการจะใช้รูปแบบการก่อการร้าย เป็นยุทธวิธีสำคัญในการปฏิบัติ ซึ่งไม่แตกต่างจากการก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้นในภูมิภาคอื่นของโลกในปัจจุบัน โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการก่อการร้าย บ่อนทำลาย สร้างความแตกแยกและการสร้างมลทินต่อเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งสร้างความหวาดกลัวเพื่อควบคุมประชาชนและการช่วยรัฐใช้ความรุนแรงตอบโต้ ในการนี้จึงดำรงสถานะองค์กรในลักษณะปิดลับ เพื่อปลุกกระดม ขยายข่ายงาน สร้างสมาชิกและแนวร่วม ด้วยเงื่อนไขเชื้อชาติ ศาสนาและมาตุภูมิ เป็นปัจจัยสำคัญ

หน่วยข่าวกรองทางทหาร (2551 : 7 และบทกล่าวนำ) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีเหตุการณ์ก่อการร้ายจากกลุ่มขบวนการต่าง ๆ จำนวนหลายกลุ่ม เช่น BRN , PULO ขบวนการแบ่งแยกดินแดน ซึ่งได้มีมาเป็นเวลาช้านาน แต่เริ่มมีความรุนแรงมาตั้งแต่กลุ่มขบวนการเหล่านี้ได้ทำการบุกปล้นอาวุธปืนของทหารกองพันพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ บ้านปืหลังใต้ ต. มะรีอ โบออก อ. เจาะไอร้อง จ. นราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2547 วางเพลิงเผาโรงเรียนจำนวน 20 โรงเรียน วางเครื่องกีดขวาง โคนันต้นไม้ขวางเส้นทางและอื่น ๆ นับแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน สถานการณ์การก่อเหตุร้ายในพื้นที่ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงความรุนแรง วันที่ 28 เมษายน 2547 ได้ก่อเหตุร้ายด้วยการบุกโจมตีฐานปฏิบัติการจุดตรวจกรือเซะและจุดตรวจของเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ จำนวน 10 จุด และได้ก่อเหตุร้ายต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

สามารถ ทองเฟือ (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี : ออนไลน์) กล่าวว่า สภาพทั่วไปของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นภาษาพูดเพื่อติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันและการมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่มาจากรากฐานเดียวกัน ตลอดจนการใช้วัฒนธรรมอิสลามในการดำเนินชีวิต ซึ่งมีวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างไปจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ

โดยวิถีชีวิตของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีความผูกพันยึดมั่นวิถีทางอิสลามเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากนี้แล้ว เป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นและเปราะบางต่อเสถียรภาพ ความมั่นคงของประเทศและมีผลกระทบต่อความมั่นคงในระดับสากลที่หลายประเทศได้ให้ความสำคัญ และได้ให้ความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น

การเกิดปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ โดยอาศัยแนวคิดเรื่องชั้นต่าง ๆ ของความรุนแรงเป็นหลักประกอบด้วยชั้นความรุนแรง 3 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 เป็นชั้นที่เห็นได้เด่นชัดที่สุด คือ ตัวบุคคลหรือกลุ่ม ผู้กระทำความรุนแรง หมายถึง คนที่ฆ่าผู้คนรายวัน ทั้งราษฎร พระสงฆ์และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนความรุนแรงที่เชื่อกันว่าฝ่ายเจ้าหน้าที่เป็นผู้กระทำ

ชั้นที่ 2 เป็นเงื่อนไขเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้มิได้ดำรงอยู่ในความว่างเปล่า หากแต่ดำรงอยู่ในโครงสร้างของสังคม เช่น ลักษณะของครอบครัว ประเภทของการศึกษาที่เขาได้รับ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สภาพการว่างงานหรือฐานะตำแหน่งทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเงื่อนไขเชิงโครงสร้างเหล่านี้เป็นแหล่งให้กำเนิดบุคคลที่ใช้ความรุนแรง การมุ่งจัดการกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยไม่สนใจหรือเข้าใจว่าโครงสร้างมีผลต่อบุคคลอย่างไร ย่อมไม่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาความรุนแรงในระยะยาวมากนัก

ชั้นที่ 3 ชั้นทางวัฒนธรรม ซึ่งทำหน้าที่ให้ความชอบธรรมกับการกระทำต่าง ๆ ทำให้ผู้ใช้ความรุนแรงรู้สึกว่าการกระทำของตนเป็นที่ยอมรับได้เพราะถูกต้องชอบธรรม (รายงานคณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ.เอาชนะความรุนแรงด้วยพลังสมานฉันท์,6)

ซึ่งได้ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทำให้ส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านสังคม
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
3. ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง
4. ปัญหาด้านการศึกษา

1. ปัญหาด้านสังคม

สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ฝังลึกมานานและเมื่อมีเหตุกระทบต่อสังคม วัฒนธรรม ความรู้สึกที่ไม่เข้าใจกัน ความหวาดระแวงระหว่างกันก็เพิ่มขึ้นและทำให้บุคคลที่ไม่หวังดีสามารถหยิบยกขึ้นมาเป็นเงื่อนไข

สร้างความแตกแยกในสังคมได้โดยง่าย คือ ปัญหาการเรียนรู้และใช้ภาษาไทย สภาพทางสังคมของชาวไทยมุสลิม มีลักษณะชุมชนที่รวมตัวกันอย่างแน่นแฟ้น มีความผูกพันกันด้วยความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม การติดต่อสัมพันธ์อยู่ในขอบเขตจำกัดเฉพาะในกลุ่มมุสลิมด้วยกัน มีลักษณะเป็นสังคมปิด ภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นภาษามลายูท้องถิ่นและส่วนใหญ่พูดภาษาไทยไม่ได้หรืออาจพูดได้จากการเรียนรู้ในการศึกษาภาคบังคับ ปัจจัยทางด้านสังคมจิตวิทยาที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ โอกาสใช้ภาษาไทยมีน้อย ครอบครัวนิยมใช้ภาษามลายูในการสื่อสารกันและไม่นิยมเรียนภาษาไทย ทำให้มีภาษาพูดที่แตกต่างกันไปจากประชาชนส่วนใหญ่ในชาติ เพราะความไม่สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรกและนำไปสู่ความรู้สึกแบ่งแยกในอันดับถัดไป (ดลมนรรัตน์ บากา, 2549 : 37 อ้างถึงใน ไชนิ หะยีตาเห, 2553 : 19)

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีฐานะยากจน ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพจะเกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก คือ การทำสวนยางพารา การทำนา การทำสวนมะพร้าว การทำสวนผลไม้ การประมงและเลี้ยงสัตว์ ใช้วิธีการแบบดั้งเดิมทำให้ผลผลิตต่ำคุณภาพไม่ดีพอและไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ประชากรมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม บางส่วนว่างงาน คิดหาทางร่ำรวยหรือหาผลประโยชน์ทางลัด จากการเป็นแนวร่วม รับจ้างก่อความไม่สงบในพื้นที่ (วชิระ อัคราชนัน, 2546 : 35-36 อ้างถึงใน ดลมนรรัตน์ บากาและคณะ, 2549 : 50)

3. ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง

การเมืองของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นผลมาจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง โดยการยกเลิกระบอบที่เจ้าเมืองมีอำนาจการปกครองอย่างเด็ดขาด เป็นเหตุให้ผู้สูญเสียอำนาจและผลประโยชน์บางกลุ่ม ได้ชักจูง ชูธงให้ประชาชนกระด้างกระเดื่องต่อระบอบการปกครองด้วยการหยิบยกเอาข้อแตกต่างในเรื่องศาสนา ภาษา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม จนสามารถตั้งเป็นกลุ่มหรือขบวนการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแยกจังหวัดชายแดนภาคใต้ออกเป็นรัฐอิสระ ขบวนการต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวและสร้างปัญหาหนักใจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรรัตน์ บากา, 2549 : 45 อ้างถึงใน ไชนิ หะยีตาเห, 2553 : 19)

ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับประชาชน ทำให้เกิดปัญหาทางด้านการปกครอง ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการเท่าที่ควร ประกอบกับพื้นที่มีสภาพปัญหาพื้นฐานทางสังคมที่มีความแตกต่างระหว่างกันอยู่มาก ทำให้ปัญหาระหว่างทางราชการกับ

ประชาชนมีผลกระทบที่รุนแรงกว่าที่เกิดขึ้นในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ สาเหตุคือ ความไม่เข้าใจ ความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน (ประกิจ ประจนปัจจนึก, 2534 : 99-102 อ้างถึงใน ดลมนรจันท์ บากา, 2549 : 45)

4. ปัญหาด้านการศึกษา

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะทางสังคมแตกต่างไปจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ทำให้ปัญหาด้านการศึกษาแตกต่างไปจากพื้นที่อื่นของประเทศที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การจัดตั้งโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามขึ้นในหมู่บ้าน มัสยิดหรือตั้งเป็นรูปแบบปอเนาะ โดยไม่ได้ขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน
- 2) นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาต้องเรียนหนักมาก เพราะนอกจากจะต้องเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแล้ว ยังต้องเรียนศาสนาในตอนเย็นหลังเลิกเรียนหรือเวลาค่ำทุกวัน นอกจากนั้นต้องเรียนโรงเรียนตาดีกาในวันเสาร์-อาทิตย์เต็มวันอีกด้วย
- 3) ครูสอนศาสนาตามโรงเรียนปอเนาะต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ทางศาสนาอย่างเดียว ไม่มีวุฒิทางครู ไม่เคยผ่านการฝึกหัดอบรมสำหรับการเป็นครูมาก่อน

ปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- 1) หลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น
 - 3) บุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่
 - 4) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในพื้นที่
 - 5) การบริหารการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังขาดประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2552-2555, 2550 : 2-3)
- ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2552-2555 ขึ้น ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา คือ อำเภोजะนะ สะบ้าย้อย นาทวี และเทพา เพื่อพัฒนาการศึกษาร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความเป็นเอกลักษณ์ของ

ท้องถิ่น มุ่งพัฒนาการศึกษาเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืนของชุมชนและท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศในระยะยาว การพัฒนาการศึกษาจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาที่ตอบสนองต่อความแตกต่าง แต่ไม่สร้างความแตกแยกเพื่อให้ประชาชนที่มีความแตกต่างในด้านความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขภายใต้ความเป็นไทย รวมทั้งได้ทุ่มเทพยายามทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุเป้าหมายปลายทางที่หวังไว้ (วิจิตร ศรีสอาน, 2551)

ยุทธศาสตร์และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

มุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ได้ มาตรฐานการศึกษาของประเทศและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและแนวทางสันติวิธี ดังนี้

1.1) พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

1.1.1) พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการจัดการศึกษาโดยเน้นแนวคิด พหุวัฒนธรรมศึกษา ทั้งในและนอกระบบให้สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิต และปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการ โดยบูรณาการวิชาสามัญศาสนา และวิชาชีพในสัดส่วนที่เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถใช้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นต้นทุนในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์

1.1.2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างต่อยอดความรู้ความสามารถทั้งสายสามัญ ศาสนาและวิชาชีพ

1.1.3) พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในทุกระดับการศึกษา

1.1.4) พัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาในบางสาขาหรือบางรายวิชา โดยยึดหลักบูรณาการศาสตร์สากลกับศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม เพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับพื้นที่

1.1.5) จัดสอนเสริมพิเศษและเตรียมความพร้อมนักเรียนเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ นักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกลุ่มสาระทุกช่วงชั้น นักเรียนเรียนร่วม นักเรียนเตรียมสอบระดับอุดมศึกษา

1.1.6) ให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศได้แก่ ภาษาอาหรับ ภาษามลายูกลาง ภาษาจีนและภาษาอังกฤษ เป็นต้น ในสามารถติดต่อสื่อสาร ศึกษาต่อและ ประกอบอาชีพในต่างประเทศได้

1.1.7) สนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทจัดการศึกษาตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.8) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสุขภาพอนามัยและการกีฬา เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.2) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการจัดการศึกษา

1.2.1) พัฒนาชุดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่จำเป็นที่รองรับการพัฒนา การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระยะยาว โดยเฉพาะด้านความต้องการ กำลังคนรองรับการประกอบอาชีพในระยะ 5-10 ปี ด้านภาษา ประวัติศาสตร์และพหุวัฒนธรรม เพื่อสมานฉันท์ทางสังคม ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่เหมาะสม เป็นต้น

1.2.2) สนับสนุนและริเริ่มการสร้างศักยภาพด้านวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อรองรับการวางแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.3) พัฒนาเครือข่ายการจัดการองค์ความรู้ให้เป็นรูปธรรมในลักษณะ เครือข่ายกลุ่มสาระหรือเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งสายสามัญ ศาสนาและอาชีพ โดยจัดสรร งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) พัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.3.1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้สมัยใหม่สำหรับเด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ได้รับการเรียนรู้อย่างครอบคลุม ทัวถึงและเสมอภาคกับพื้นที่อื่น เช่น อุทยานการเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติท้องถิ่น องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ เป็นต้น โดยการ สนับสนุนขององค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

1.3.2) พัฒนาและขยายเครือข่ายศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาให้เป็น แหล่งเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ให้ครบทุกจังหวัด

1.3.3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ในลักษณะ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทุกสถาบันและทุกระดับการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

1.3.4) จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับการ เสริมสร้างการพัฒนาการศึกษาตามประเภทและระดับที่รับผิดชอบ

1.3.5) พัฒนาและปรับปรุงห้องสมุดประชาชนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการศึกษาตามอัชยาศัย

1.3.6) จัดตั้งศูนย์วิทยบริการประจำอำเภอ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน ทั้งจากโรงเรียนรัฐและเอกชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยปรับปรุงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมเป็นสถานที่ในการจัดตั้งศูนย์

1.4) พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

1.4.1) ส่งเสริมการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกระดับการศึกษา

1.4.2) พัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อช่วยสอน สื่อเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง สื่อสำเร็จรูป สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อทางไกล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่อยู่ห่างไกลพื้นที่เสี่ยงภัยสูง ครูมีประสบการณ์การสอนไม่เพียงพอ

1.4.3) ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาผลิตสื่อ นวัตกรรมและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1.5) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.5.1) ส่งเสริมสถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชนพัฒนาด้านกายภาพ เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเน้นสถานศึกษาที่ถูกออกแบบเพลิง และสภาพทรุดโทรมเป็นอันดับแรก

1.5.2) กำหนดมาตรการการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพทั้งในส่วน โรงเรียนที่ด้อยคุณภาพโดยการบูรณาการหรือรวมและในส่วนที่มีศักยภาพโดยใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยสอน ตลอดถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.5.3) พัฒนาคูณภาพสถานศึกษาของรัฐ ให้มีศักยภาพทางวิชาการและจัดสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน โดยให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่เคยเป็นที่นิยมของประชาชนในพื้นที่

1.5.4) จัดสร้างหอพักสำหรับนักเรียน นักศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐตามความเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน

1.5.5) บรรจุครูสายสามัญเข้าไปช่วยสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่สามัญและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอนุบาล มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนทุกระดับและประเภท เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.5.6) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนระบบการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ

1.6) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6.1) พัฒนาครูให้ตอบสนองต่อการพัฒนาการของผู้เรียนและเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

1.6.2) ปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน และการบริหารในสถานศึกษาอย่างเต็มเวลาศักยภาพ

1.6.3.) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านนิเทศการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับ และสามารถทำหน้าที่นิเทศติดตาม การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและดำเนินการอย่างน้อยโรงเรียนละ 1 ครั้งต่อภาคเรียน

1.6.4) เปิดโอกาสให้ครูจากสถานศึกษาเอกชนได้ร่วมรับการพัฒนากับครูโรงเรียนของรัฐมากขึ้น

1.6.5) เร่งรัดการพัฒนาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการในสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ผู้ที่สอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดสรรงบประมาณลักษณะคุ้มครองพัฒนาครู เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองตามความสนใจในหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.6.6) เร่งรัดแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและครูที่สอนไม่ตรงวุฒิ โดยเฉพาะในวิชาเฉพาะช่วงชั้นที่ 4 ได้แก่ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศและครูวิชาชีพในระดับอาชีวศึกษา

1.6.7) พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.6.8) เร่งรัดและแก้ปัญหาให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีคุณวุฒิวิชาชีพ

1.6.9) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครูสหกิจศึกษาและพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นควบคู่กับการปฏิบัติงาน ให้ได้รับคุณวุฒิสอดคล้องกับสายงานที่รับผิดชอบ

2. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมศาสนศึกษา

ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาด้านศาสนศึกษาที่เท่าเทียม โดยเฉพาะด้านพุทธศาสนาและอิสลามศึกษาดังนี้

2.1) ส่งเสริมการศึกษาอิสลามศึกษา

2.1.1) ให้สถานศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรอิสลามศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาให้ผู้สอนได้มี โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.1.2) พัฒนาสถาบันศึกษาปอเนาะและ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของปอเนาะและความต้องการของโต๊ะครู พร้อมทั้งพัฒนา ทางกายภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะวิชาชีพและมีความรู้สายสามัญอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น

2.1.3) ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการสอนอัลกุรอานที่หลากหลาย ศูนย์ การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) สถาบันศึกษาปอเนาะและ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.1.4) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอิสลามศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาให้เป็นเอกภาพและไม่ซ้ำซ้อน

2.1.5) จัดตั้งศูนย์พัฒนาครูและบุคลากรอิสลามศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในพื้นที่ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาบุคลากรด้านอิสลามศึกษา โดยให้สถาบันอุดมศึกษาที่เปิด สอนอิสลามศึกษาเป็นเครือข่ายในการพัฒนา

2.1.6) เร่งสร้างระบบการเทียบโอนนักเรียนที่จบการศึกษาระดับอิสลาม ศึกษาตอนปลายกับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้

2.1.7) จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอิสลามศึกษา ทั้งระดับเขตตรวจราชการและ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยบริหารงานในรูปของคณะกรรมการที่มีความรู้ทางศาสนาอิสลาม จากทุกภาคส่วน ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย พัฒนาหลักสูตร วิจัย พัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและจัดทำระบบสารสนเทศทางอิสลามศึกษา ตลอดจนนิเทศ ติดตามและประเมินผล ด้านอิสลามศึกษา

2.1.8) พัฒนาบุคลากรอิสลามศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ ศูนย์การศึกษา ประจำมัสยิด (ตาดีกา) และ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกประเภท เข้าสู่ระบบการออกใบ ประกอบวิชาชีพผู้สอนอิสลามศึกษา

2.1.9) ปรับการอุดหนุนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สถาบันศึกษา ปอเนาะ ศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการอุดหนุนงบประมาณครู และสื่ออุปกรณ์การศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือครูผู้สอนอิสลามศึกษาและครู สอนสายสามัญ กลุ่มสาระขาดแคลน ระหว่างสถานศึกษาของรัฐกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสายสามัญและศาสนา

2.1.10) จัดระบบเทียบโอนและการสอบเทียบความรู้อิสลามศึกษาทุกระดับ เพื่อเพิ่มโอกาสในกาเข้าศึกษาต่อ

2.1.11) พัฒนาระบบนิเทศด้านอิสลามศึกษาและศึกษานิเทศให้มีความรู้ความเข้าใจด้านอิสลามศึกษา

2.1.12) พัฒนาระบบสุขภาพภิบาลในสถาบันศึกษาปอเนาะ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.1.13) ยกย่องเชิดชูเกียรติโต๊ะครู ผู้สอนอิสลามศึกษาในปอเนาะและสถาบันศึกษาปอเนาะต้นแบบการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และระดับชาติ

2.2) ส่งเสริมการศึกษาพุทธศาสนาและศาสนาอื่น

2.2.1) สนับสนุนการเรียนพุทธศาสนาและศาสนาอื่นตามความเชื่อที่ถูกต้องสำหรับนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธหรือศาสนาอื่น ทั้งในสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรศาสนาต่าง ๆ

2.2.2) สนับสนุนการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณรและนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนสามัญ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม-บาลีและศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

2.2.3) สนับสนุนการจัดการศึกษาของสงฆ์ในระดับอุดมศึกษาให้มีความเข้มแข็ง สามารถผลิตบัณฑิตทางพระพุทธศาสนาในท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4) พัฒนาครู ครูพระ พระธรรมทูตและบุคลากรศาสนาอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อาสนศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการใช้ภาษาถิ่นและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารตามความเหมาะสม

2.2.5) ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ในการจัดและการอุดหนุนงบประมาณสำหรับสถานศึกษาของพระพุทธศาสนาทุกรูปแบบให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

2.2.6) ส่งเสริมให้องค์กรศาสนา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง โดยจัดให้มีผู้แทนองค์กรศาสนาได้เข้าไปให้ความรู้ด้านศาสนาในสถานศึกษา

3. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาตามศักยภาพให้แก่เด็กและเยาวชนทุกกลุ่ม ทั้งเด็กทั่วไป เด็กยากจน เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ ตลอดจนจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและเสริมสร้างศักยภาพที่มีความโดดเด่นในพื้นที่ดังนี้

3.1) กระจายโอกาสสู่ทุกกลุ่มเป้าหมาย

3.1.1) ขยายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มากขึ้น ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มัสยิดและชุมชน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา โดยความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.2) จัดการเรียนการสอนให้เด็กและเยาวชนทุกคนได้เรียนจบการศึกษาภาคบังคับ รวมถึงสำรวจเด็กและเยาวชนที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับเพื่อเร่งดำเนินการขยายการจัดการศึกษาภาคบังคับกลุ่มที่ขาดโอกาสดังกล่าว รวมทั้งจัดครูอาสาเข้าไปสอนวิชาสามัญให้แก่ผู้เรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับ

3.1.3) จัดตั้งและพัฒนาสถานศึกษารองรับเด็กยากจน เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ โดยการขยายโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ศูนย์การศึกษาพิเศษและโรงเรียนการศึกษาพิเศษเฉพาะทาง พร้อมจัดตั้งเครือข่ายเด็กด้อยโอกาสในชุมชน โดยเชื่อมโยงข้อมูลเด็กด้อยโอกาสดังกล่าวกับองค์กรทุกภาคส่วน

3.1.4) ยกกระดับการศึกษาให้แก่ประชากรวัยแรงงานให้มีพื้นฐานความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทั้งนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสถาบันอาชีวศึกษา ตลอดจนวิทยาลัยชุมชนในพื้นที่ควรเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินการ

3.1.5) จัดระบบการบริการการเรียนรู้ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เพื่อบริการแก่ประชาชนที่ขาดโอกาสในพื้นที่ห่างไกล เช่น การจัดหน่วยความรู้เคลื่อนที่ชุมชน ช่างชุมชน การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เป็นต้น

3.1.6) สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เทียบระดับการศึกษา

3.1.7) เร่งรัดแก้ปัญหาเด็กขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบ เนื่องจากปัญหาครอบครัว การออกกลางคันหรือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม

3.1.8) สนับสนุนเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวให้ผู้เรียนที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับในสถาบันศึกษาปอเนาะที่เข้าเรียนตามหลักสูตรบูรณาการการศึกษานอกโรงเรียน

3.1.9) ปรับระบบการบริหารจัดการทุนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันทุกระดับ เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) เสริมสร้างโอกาสการศึกษาระดับอุดมศึกษา

3.2.1) กำหนดมาตรการจูงใจให้นักเรียนต่างวัฒนธรรมได้เข้าศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษาภูมิภาคอื่น ทั้งในและต่างประเทศ

3.2.2) พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความหลากหลายในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการพัฒนาพื้นที่และมีอิสระในการบริหารงานยิ่งขึ้นและให้มีมาตรการส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาอื่นในพื้นที่ให้มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานในการขยายคณะวิชาหรือสาขาวิชาเพื่อรองรับนักเรียน นักศึกษาที่เพิ่มขึ้นด้วย

3.2.3) ให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ขยายสาขาอิสลามศึกษาและสาขาอื่นที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต การประกอบอาชีพและการพัฒนาพื้นที่ พร้อมทั้งให้มีการส่งคณาจารย์ศึกษาต่อสาขาเฉพาะการแลกเปลี่ยนบุคลากรและนักศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันของมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศให้เป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน

3.2.4) ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างสังคมสมานฉันท์และสันติสุข

3.2.5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วิทยาลัยชุมชนจัดการศึกษาที่ตอบสนองและสอดคล้องกับระบบการศึกษา การประกอบอาชีพและวิถีชีวิต และให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จัดระบบให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาจากวิทยาลัยชุมชนศึกษาต่อในระดับปริญญา

3.2.6) สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่มีนโยบายการรองรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการเชื่อมโยงในการพัฒนาศักยภาพพิเศษของพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกพื้นที่ ในการประสานส่งเสริมการจัดและพัฒนาคุณภาพการอุดมศึกษา

3.2.8) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3) ส่งเสริมการศึกษานักเรียนกลุ่มพิเศษ

3.3.1) สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและนักเรียนนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้สามารถศึกษาต่อตามศักยภาพของตนเอง

3.3.2) จัดทุนการศึกษาแก่เด็กที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงให้เรียนอย่างน้อยจบปริญญาตรี

3.3.3) สนับสนุนเงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานแก่นักเรียนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาประจำตำบล

3.3.4) จัดโควต้าและทุนการศึกษาให้นักเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้า
ศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ทั้งในและนอกพื้นที่

3.3.5) จัดโควต้าและทุนการศึกษาให้นักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพัฒนา
พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ทั้งในและนอกพื้นที่ในสาขาที่ต้องการ

4. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างอาชีพและการมีงานทำ

4.1) พัฒนาอาชีพกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.1.1) ส่งเสริมบทบาทอาชีพศึกษาในการพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มเยาวชน
กลุ่มวัยรุ่นให้มากขึ้น พัฒนาอาชีพกลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยให้สถาบันอาชีพศึกษาเข้ามามีบทบาท
ในการจัด รวมทั้งร่วมกับ กศน. ในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาของแรงงานให้มีความรู้
ระดับมัธยมศึกษา

4.1.2) ให้สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนระดับ ปวช.
และ ปวส. ให้นักเรียนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่จบการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 หรือ 4
หรือเทียบเท่าและกำลังศึกษาในระดับอิสลามศึกษาตอนปลาย โดยจัดแบบคู่ขนานเรียนวิชาชีพ
ควบคู่ไปพร้อมกับการเรียนปกติในสถานศึกษา ส่วนวิชาสามัญจากการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ
หลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ใช้วิธีเทียบโอน

4.1.3) พัฒนาทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะและ
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้เกิดทักษะวิชาชีพและสามารถประกอบอาชีพพื้นฐาน
ในชุมชน ตลาดแรงงานทั้งในพื้นที่และประเทศโลกมุสลิมได้

4.1.4) พัฒนาทักษะอาชีพให้เยาวชนและสตรีในพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
ตามข้อเสนอแนะของหน่วยงานความมั่นคง

4.1.5) จัดสรรทุนการศึกษาในสายอาชีพในสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่ม
โอกาสในการพัฒนาอาชีพและการมีงานทำ

4.1.6) พัฒนาอาชีพท้องถิ่นจากฐานภูมิปัญญาและอาชีพดั้งเดิมให้มีความ
โดดเด่น โดยอาจนำเทคโนโลยีวิชาชีพเข้าร่วมในการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

4.1.7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา รวมถึงวิทยาลัย
ชุมชนบริหารจัดการ โดยชุมชนมีส่วนร่วมและเป็นกลไกในการพัฒนาทักษะอาชีพและการมีงานทำ
ตามความต้องการและการแก้ไขปัญหาของชุมชน

4.2) เสริมสร้างโอกาสการศึกษาด้านอาชีพ

4.2.1) ประสานความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในระดับจังหวัด ระดับกลุ่มจังหวัดและระดับชาติ โดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือและผลิตกำลังคน อาชีวศึกษาระดับจังหวัด

4.2.2) ปลุกฝังค่านิยมด้านอาชีพแก่นักเรียนทุกระดับช่วงชั้นการศึกษา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยให้มีทุนการศึกษา มีรายได้ระหว่างเรียนและสามารถพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการได้

4.2.3) จัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับบริบทของภูมิสังคมและได้คุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4.2.4) ส่งเสริมสถานศึกษาทุกประเภทของรัฐและเอกชนที่มีความพร้อม เปิดการเรียนการสอนสายวิชาชีพให้นักเรียนและเยาวชน โดยความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาด้านอาชีพ

4.2.5) ส่งเสริมให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้งศูนย์บริการวิชาชีพอาชีวศึกษาเพื่อชุมชน รวมถึงยกระดับศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนให้เป็นศูนย์บริการวิชาชีพดังกล่าว

4.2.6) ยกย่องสถานศึกษาวิชาชีพให้เป็นสถาบันความเป็นเลิศเฉพาะทาง วิชาชีพที่สอดคล้องกับอาชีพและทรัพยากรในพื้นที่

4.3) พัฒนาทักษะด้านอาชีพ

4.3.1) ส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างอาชีพในครัวเรือนให้แก่ประชาชน ในท้องถิ่นให้สามารถเป็นผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการและผลิตภัณฑ์ชุมชนในท้องถิ่น

4.3.2) ยกย่องทักษะฝีมือแรงงาน สำหรับผู้ที่มีพื้นฐานด้าน ภาษาต่างประเทศและวัฒนธรรมตามวิถีอิสลามที่เข้มแข็ง เพื่อประกอบอาชีพในประเทศโลกมุสลิม

4.4) ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ

4.4.1) ให้สถาบันการศึกษาที่สอนด้านอาชีพร่วมมือกับสถานประกอบการ ปรับและพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ ฝึกทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ค่านิยม ความต้องการ ของตลาดแรงงานและการพัฒนาตามพลวัตของโลก

4.4.2) ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตวัตถุดิบสำหรับประกอบอาหารฮาลาลให้แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนในพื้นที่

5. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการการศึกษา

5.1) เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

5.1.1) เสริมสร้างกลไกของศูนย์ประสานงานและบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ในลักษณะ “กระทรวงศึกษาธิการส่วนหน้า” ให้สามารถประสานการดำเนินงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบการติดต่อสื่อสาร การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา การติดตามประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาให้ครอบคลุมเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้และให้มีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกภาคส่วน ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะและกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่เหมาะสม

5.1.2) พัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีอิสระ คล่องตัว สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเบ็ดเสร็จ รวมทั้งเชื่อมโยงการศึกษาทุกระดับและประเภทและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาอื่น ๆ

5.1.3) จัดให้มี สข. จังหวัด หรือ สข. อำเภอ เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักดูแล อำนวยความสะดวก รวมทั้งนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง สม่่าเสมอ มีประสิทธิภาพและกำหนดอัตรากำลังรับผิดชอบงานการศึกษาเอกชน การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับปริมาณงานและคุณภาพ

5.1.4) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ทางการศึกษาเชิงรุกให้ถึงกลุ่มเป้าหมายในชุมชนโดยใช้เครือข่ายประชาสัมพันธ์ ให้สามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาทุกระดับและครอบคลุมเป้าหมายทุกกลุ่มในพื้นที่

5.1.5) ยกระดับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้เป็นหน่วยประสานทางการศึกษาและอาชีพในระดับตำบล ในรูปแบบของการบูรณาการทุกหน่วยงาน

5.1.6) จัดทำพันธะสัญญาความร่วมมือกับประเทศในอาเซียนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษา การวางแผนการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู การประเมินผลการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมด้านภาษาและการพัฒนาเทคโนโลยี โดยความร่วมมือในลักษณะทวิภาคีเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เพิ่มศักยภาพและสู่ความเป็นสากลมากขึ้น

5.1.7) ส่งเสริมสิทธิพิเศษเพื่อเสริมสร้างความพร้อมการบริหารจัดการแก่หน่วยงานและสถานศึกษา

5.1.8) ทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างภาครัฐกับมัศยิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสายสามัญและวิชาศาสนาในระดับที่เหมาะสม เพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

5.1.9) ปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนและการบริหารในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มเวลาและพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง

5.1.10) จัดให้มีระบบประเมินผลที่มีมาตรฐาน มีระบบการนิเทศ กำกับติดตาม การบริหารวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

5.1.11) จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการคาดการณ์อนาคต ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับอัตลักษณ์และวิถีชีวิต

5.2) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

5.2.1) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทเป็นกรณีพิเศษ โดยใช้เกณฑ์เวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่และพิจารณาจากลักษณะของความเสี่ยงภัย ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะและค่าตอบแทนพิเศษ

5.2.2) สร้างแรงจูงใจให้ครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ โดยพิจารณาการทำสัญญาที่จูงใจผู้ปฏิบัติงานเป็นพิเศษมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ

5.2.3) เยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

5.2.4) สร้างขวัญกำลังใจด้วยการพัฒนาบุคลากรอัตราจ้างทุกประเภทของหน่วยงานและสถานศึกษาให้มีความมั่นคงทางราชการ โดยการจัดเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการหรือข้าราชการครู เมื่อมีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด

5.2.5) ทบทวนระบบการอุดหนุนศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัศยิด (ตาดีกา) สถาบันศึกษาปอเนาะและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกประเภท ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและเงินค่าตอบแทนทั้งครูสอนวิชาสามัญและครูสอนศาสนา

5.2.6) จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

5.3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรศาสนา

5.3.1) กำหนดสัดส่วนของผู้แทนองค์กรภาคประชาชนและองค์กรศาสนา ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการขององค์กรต่าง ๆ ในการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติงานแก่องค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

5.3.2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรศาสนา สมาคมและมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ให้ความร่วมมือ รวมทั้งการระดมสรรพกำลังในการจัดการศึกษา

5.3.3) สร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และโรงเรียนทุกประเภท โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.3.4) สนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือกับชุมชนและกิจกรรมเสริมสร้างขีดความสามารถและความเข้มแข็งของกรรมการสถานศึกษา ผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนในการทำงานร่วมกับสถานศึกษา

5.3.5) จัดให้มีระบบติดตามข้อมูล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

6. ยุทธศาสตร์จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

6.1) ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

6.1.1) ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรปัญญาชนในพื้นที่ เพื่อเป็นฐานเครือข่าย ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถ

6.1.2) ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถคิดเอง ทำเองและแก้ไขปัญหาได้เองตามแนวทางสันติวิธี

6.2) ส่งเสริมความเป็นชาติและสังคมพหุวัฒนธรรม

6.2.1) ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยและการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

6.2.2) จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัยในสถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมโดยใช้กระบวนการเรียนรู้สองภาษา (ไทย-มลายู)

6.2.3) จัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยมและปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

6.2.4) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความเข้าใจในประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์และหลักศาสนาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับระดับการศึกษา

- 6.2.5) จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเน้นแนวคิดพหุ
วัฒนธรรมศึกษา
- 6.2.6) จัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านภาษาไทย
และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับปฐมวัย
- 6.3) ส่งเสริมสันติศึกษา
- 6.3.1) ส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสันติศึกษา
เพื่อสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 6.3.2) จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดสันติวิธี
- 6.2.3) ส่งเสริมให้องค์กรศาสนา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
อย่างจริงจัง โดยจัดให้เข้าไปให้ความรู้ด้านศาสนาในสถานศึกษา
- 6.2.4) ให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เรื่องสันติศึกษา
ในทุกระดับการศึกษา
- 6.2.5) ให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง
จากภาครัฐ เอกชน ฯลฯ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันในพื้นที่ อันจะนำไปสู่สังคมสันติสุข
- 6.4) สร้างพื้นที่ทางสังคมให้เยาวชน
- 6.4.1) พัฒนาเครือข่ายเยาวชนให้มีจำนวนมากขึ้น
- 6.4.2) เพิ่มพื้นที่ดีและลดพื้นที่เสี่ยงให้แก่เด็กและเยาวชน
- 6.4.3) ให้สถาบันการศึกษาเป็นฐานในการจัดตั้งองค์กรสภาเยาวชน
ในพื้นที่ เพื่อสร้างกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม
- 6.4.4) สร้างกลไกประชาสัมพันธ์งานเยาวชน เพื่อสร้างความเข้าใจที่
ถูกต้อง
- 6.4.5) จัดกิจกรรมเยาวชนสร้างสรรค์ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้
และเครือข่ายเยาวชนเพื่อพัฒนาสังคม
- 6.5) เสริมสร้างความปลอดภัยครู
- 6.5.1) เพิ่มมาตรการดูแลความปลอดภัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ทั้งระหว่างอยู่ที่พักอาศัย ระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติราชการและขณะปฏิบัติหน้าที่ใน
สถานศึกษา
- 6.5.2) จัดสร้างหมู่บ้านพักครูและปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักครูที่มีอยู่แล้ว
และส่งเสริมให้ครูได้พักอาศัยในสถานที่เดียวกัน เพื่อความสะดวกในการดูแลความปลอดภัย
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.3) กำหนดแผนการรักษาความปลอดภัยเป็นรายพื้นที่ ร่วมกับหน่วยงานความมั่นคง พิจารณาย้ายหรือยุบสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง มาเรียนในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย โดยกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของนักเรียน

6.5.4) ให้นำหน่วยงานหรือสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานความมั่นคง จัดให้มีศูนย์เฝ้าระวังความปลอดภัยเพื่อบริการข้อมูลข่าวสารเหตุการณ์ความไม่สงบให้ทันต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาศูนย์วิทยุในหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันทั้งระบบ

6.6) เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

6.6.1) ให้สถานศึกษาแต่งตั้งผู้นำศาสนาหรือผู้นำท้องถิ่นที่มีความรู้และเป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์ชุมชน เพื่อสร้างความมีส่วนร่วมและจิตสำนึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

6.6.2) ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ามามีบทบาทร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดระบบการดูแลความปลอดภัยของครูและสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

6.6.3) สนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือกับชุมชน

6.6.4) ส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นเข้ามาเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายบัณฑิตที่ยังว่างงานและเป็นคนในท้องถิ่น ให้มีโอกาสเข้ารับราชการครูมากขึ้น

6.6.5) ให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและกรรมการสถานศึกษาที่สามารถดูแลสถานศึกษาอย่างปลอดภัยและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.6.6) เพิ่มมาตรการป้องกันภัยทุกรูปแบบในสถานศึกษา เพื่อขอความช่วยเหลือกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

6.6.7) สนับสนุนงบประมาณให้คนในท้องถิ่นเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา

การขยายโอกาสทางการศึกษาและบูรณาการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับวิถีศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจุบันยังมีเด็กและเยาวชนบางส่วนที่ยังขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งยังมีปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ รัฐต้องมีนโยบายพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการศึกษา การจัดการศึกษายังมีปัญหาด้านการบูรณาการระหว่าง การศึกษาด้านภาษา การศึกษาสามัญ การศึกษาวัฒนธรรม การศึกษาศาสนา และการส่งเสริม

การมีสัมมาชีพในท้องถิ่นอย่างสอดคล้อง กับวิถีวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้ง การปฏิรูประบบราชการ ที่ทำให้ขาดหน่วยงานบริหารจัดการการศึกษาเอกชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพ นอกจากสถานการณ์ความไม่สงบยังมีผลกระทบต่อการศึกษาชีวิต บาดเจ็บของครู นักเรียนและ บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการลอบวางเพลิงสถานศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องเร่งรัด ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอย่างจริงจังและให้สอดคล้องกับหลักการศาสนา วิถีชีวิตและวัฒนธรรม ในพื้นที่โดยประชาชน ผู้นำชุมชนตามธรรมชาติและท้องถิ่น ผู้นำศาสนาในพื้นที่มีส่วนร่วม กำหนดทิศทาง โดยบรรพบุรุษหลักศาสนา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา รูปแบบคู่ขนาน ในโรงเรียนสามัญของรัฐให้เป็นไปตามวิถีชีวิตของชุมชนนั้น ๆ พร้อมกับการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่บุคลากร และสถานศึกษาในพื้นที่

นอกจากนี้ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน สถาบันปอเนาะ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำ มัสยิด (ตาดีกา) โดยสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เหล่านี้เป็นของรัฐเพียงร้อยละ 31 และเป็นของ เอกชนถึงร้อยละ 69 เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ศรัทธาและนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษา/จัดการเรียนการสอนศาสนาควบคู่สามัญ ในปีการศึกษา 2551 พบว่า จำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ใน โรงเรียนของรัฐร้อยละ 89 อยู่ใน โรงเรียนเอกชน ร้อยละ 11 แต่ในทิศทางที่กลับกัน ในระดับมัธยมศึกษา มีนักเรียนที่อยู่ใน โรงเรียนของรัฐเพียง ร้อยละ 30 เท่านั้น

โดยสรุป ปัญหาการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่อดีต และแม้จะ มีการปรับปรุงบ้างในปัจจุบัน แต่ปรากฏว่ายังขาดความเข้าใจวิถีชีวิตดั้งเดิม ของคนไทยมุสลิม โดยอยู่ภายใต้การตัดสินใจจากส่วนกลางที่กำหนดนโยบายบนพื้นฐานของกรอบความมั่นคงของชาติ เป็นหลัก จึงทำให้การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และยังคง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในพื้นที่ได้อีกด้วย

สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดกับครูและบุคลากร ทางการศึกษา

ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมามีข้าราชการ ตำรวจ ทหาร และประชาชนผู้บริสุทธิ์ เสียชีวิตไปหลายชีวิต รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ ที่ต้องเสี่ยงภัยและเสียชีวิต จำนวนมาก

จากข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ณ วันที่ 7 พ.ค.2553 พบว่า

ปี 2547 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 11 ราย แบ่งเป็นครูเพศชาย 9 ราย บุคลากรเพศชาย 2 ราย บาดเจ็บ 2 ราย

ปี 2548 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 27 ราย เป็นครูเพศชาย 21 ราย หญิง 1 ราย บุคลากรชาย 5 ราย บาดเจ็บ 26 ราย มีนักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 5 ราย บาดเจ็บ 22 ราย

ปี 2549 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 26 ราย เป็นครูเพศชาย 14 ราย หญิง 7 ราย บุคลากรชาย 5 ราย บาดเจ็บ 34 ราย นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 5 ราย บาดเจ็บ 26 ราย

ปี 2550 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 27 ราย เป็นครูเพศชาย 15 ราย หญิง 7 ราย บุคลากรชาย 5 ราย บาดเจ็บ 24 ราย นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 18 ราย บาดเจ็บ 46 ราย โดยหนึ่งในครูผู้เสียชีวิต คือ น.ส.จุฬาลักษณ์ ปงกันมูล ครูโรงเรียนบ้านกุงจือปะ อ.ระแงะ จ.นราธิวาส ที่ถูกทำร้ายจนบาดเจ็บสาหัส เมื่อวันที่ 19 พ.ค.2549 และเสียชีวิตลงเมื่อวันที่ 8 ม.ค.2550

ปี 2551 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 17 ราย เป็นครูเพศชาย 11 ราย หญิง 1 ราย บุคลากรชาย 5 ราย บาดเจ็บ 19 ราย นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 3 ราย บาดเจ็บ 29 ราย

ปี 2552 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 16 ราย เป็นครูเพศชาย 8 ราย เพศหญิง 5 ราย บุคลากรชาย 3 ราย บาดเจ็บ 12 ราย นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 3 ราย บาดเจ็บ 29 ราย

ปี 2553 มีครูและบุคลากรเสียชีวิต 4 ราย เป็นครูเพศชาย 3 ราย บุคลากรชาย 1 ราย บาดเจ็บ 4 ราย นักเรียนนักศึกษาเสียชีวิต 2 ราย บาดเจ็บ 3 ราย

ตั้งแต่ปี 2547-2553 รวมครูและบุคลากรเสียชีวิต 128 ราย แบ่งเป็น ครูเพศชาย 81 ราย เพศหญิง 21 ราย บุคลากรชาย 26 ราย บุคลากรหญิง 0 ราย รวมบาดเจ็บ 121 ราย แบ่งเป็น ครูเพศชาย 57 ราย หญิง 47 ราย บุคลากรชาย 11 ราย หญิง 6 ราย

รวมนักเรียน นักศึกษาเสียชีวิต 36 ราย แบ่งเป็น ชาย 25 ราย หญิง 11 ราย บาดเจ็บ 155 ราย แบ่งเป็นชาย 88 ราย หญิง 67 ราย

นอกจากนี้ กรณีที่ นายวิลาศ เพชรพรหม อายุ 54 ปี ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านมะนังกาหี ต.มะนังตายน และ นางคมขำ เพชรพรหม อายุ 53 ปี ภรรยา ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านทุ่งโต๊ะ ต.มะนังตายน จ.นราธิวาส ถูกคนร้ายใช้อาวุธปืนเอ็ม 16 ยิงจนเสียชีวิต เหตุเกิดเมื่อเวลา 06.10 น. วันที่ 7 ก.ย. 2553 ที่บ้านแกม ม.9 ต.ตันหยงมัส อ.ระแงะ จ.นราธิวาส จนส่งผลให้ समाพันธ์ครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีมติปิดการเรียนการสอนโรงเรียน จำนวนกว่า 300 แห่ง เนื่องจากเกรงความไม่ปลอดภัยของบุคลากรในพื้นที่ จึงทำให้ยอดรวมครูและบุคลากรที่เสียชีวิตในเหตุความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวม 130 ราย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ อรุณทอง (2541) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ครูผู้สอน 2,4,5,6,8,9,10,11 และ 12 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ครูผู้สอนเห็นว่าครูปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน พบว่า ทั้งส่วนมาตรฐานอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โกมล อาษาพันธ์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2541 โดยศึกษาจากผู้บริหารจำนวน 136 คนและครูสายผู้สอนจำนวน 221 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานมาก คือมาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน มาตรฐานที่มีการปฏิบัติงานมาก คือมาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนและมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

งามพัคตร์ เจริญไวย (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

พัชรินทร์ มีพัฒน์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวม พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

เมธิยา ศรีสง (2543) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูประจำการที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา จำนวน 1,676 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำการที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 323 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจและด้านบุคลิกภาพกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

สุภัทรภรณ์ ทองมาก (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในทุกเกณฑ์มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากได้แก่ มาตรฐานที่ 2,4,6 และ 9

เศรราภรณ์ วิทย์ไพจิตร (2544) วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านครอบครัวและส่วนตัว ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรู้วิชาการและวิชาชีพ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 7 ด้าน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุวรรณ ส้าแดงเดช (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 และระดับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน 2) ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 214 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกมาตรฐาน ยกเว้นการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐานพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 มาตรฐาน กล่าวคือ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่คุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ภายในระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

กุลวัญ คล้ายหนองหลวง (2545) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร จำนวน 75 คนและอาจารย์จำนวน 150 คน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านภาวะผู้นำและด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุรินทร์ ภูงาฬี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สรุปผลการวิจัย พบว่า สถานภาพ ของข้าราชการครู โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี พฤติกรรมการปฏิบัติตน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี อยู่ในระดับมากและมีคุณภาพในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายมาตรฐาน 12 มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานที่มีการปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยทั้ง 2 มาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง มาตรฐานที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

เกษรินทร์ วิริยาภรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ ระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้สนับสนุนข้าราชการได้มีโอกาสศึกษาต่อในและ ต่างประเทศ โดยให้ทุนอุดหนุนจากต้นสังกัด ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ในการในการทำงานสูงขึ้นและต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความ รับผิดชอบในอนาคต ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มีความ ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ไยระดับ มาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม เท่าเทียมกัน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการโดยการฝึกอบรมให้มี

ความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ต้องการให้ส่งเสริมข้าราชการ ได้พัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมดูงานทั้งในและต่างประเทศบางโอกาส

ไมตรี สอนอาจ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากและผลความเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พงศา แสงเกื้อหนุน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพและบุคลากร ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนและด้านการปฏิรูปหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบครูพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในตำแหน่งครูต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกันและครูพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกัน รวมทั้งมีความต้องการวิธีการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับมาก

บุญเต็ม ศรีนครินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน คุณลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะเฉพาะ ความสามารถและทักษะเฉพาะตัวและคุณลักษณะเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารจำนวน 156 คน และครูผู้สอนจำนวน 156 คน

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประยูร บุญตะนัย (2546) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จำนวน 99 คน และครูผู้สอนจำนวน 198 คน รวมทั้งสิ้น 298 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2541 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว พบว่า

2.1 ผู้บริหาร โรงเรียนที่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษากับผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูผู้สอนโรงเรียนที่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษากับครูผู้สอนโรงเรียนที่ไม่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กับครูผู้สอนโรงเรียนประศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อดิสร เสริมสุนทรศิลป์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยยึดกรอบเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 33 โรงเรียน จำนวน 1,888 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgam และให้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วเทียบบัญชีใดตรงจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น

โรงเรียนขนาดใหญ่ 161 คน โรงเรียนขนาดกลาง 122 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 37 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) ครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

กรกช นิ่มกระโทก (2547) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้จากผู้บริหารและครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกเป็น ผู้บริหาร 48 คนและครูผู้สอน 327 คน รวม 375 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นมาตรฐานจากมากไปหาน้อย พบว่า มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากอันดับแรกและมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมากอันดับสุดท้าย

2) เปรียบเทียบทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) เปรียบเทียบทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อิสราภรณ์ สุจิตลักษณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.01$) ด้านการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.19$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.00$) และด้านสุขภาพ ($\bar{x} = 3.83$) สำหรับประเด็นวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 9 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษาเอกสารและคู่มือ การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.16$) การศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 4.13$) การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.04$) และด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางคือ การศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.33$) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุพุมธานี ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ประเด็นองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

สมใจ วิเศษทักษิณ (2549) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมา ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

สุภา สุขวิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนวัดราชคฤห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามมาตรฐาน พบว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด ในมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สำหรับมาตรฐานด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติรองลงมา และอยู่ในระดับมากเกือบทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ภูมิชัย ทิพนนตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านเจตคติ การพัฒนาตนเองด้านความรู้และการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามลำดับ โดยเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พนารัตน์ ฤทธิกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิชาการ มีการพัฒนาต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

นรารัตน์ ทองบุญเรือง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีการพัฒนาตนเองสูงสุด โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองต่ำสุด โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษากิจการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและนำไปเป็นแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารและพัฒนา ด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ซึ่งสรุปจากงานวิจัยได้ว่าผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง ไม่ว่าจะมียุหรืออายุราชการมากหรือน้อยก็ตาม มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารมีความต้องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ โดยให้มีโอกาสเข้าร่วมการวางแผนเสนอวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง โดยอาจมีการส่งเสริมให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีความต้องการมุ่งเน้นให้มีการบริการในโรงเรียนเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง