

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ ตำราวารสาร และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยได้เรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สมรรถนะ

1. แนวคิดและความเป็นมาเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. ความหมายของสมรรถนะ
3. ประเภทของสมรรถนะ
4. ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะของครู

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
2. ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
3. รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู
4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
5. องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
6. การดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

บริบทของสถานศึกษา

1. สภาพทั่วไป
2. สถานที่ตั้ง
3. พื้นที่รับผิดชอบ

สมรรถนะ

1. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กรได้เริ่ม ขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถ มากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBer ซึ่ง Mc Clelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองค์การ The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ในประเทศต่างๆทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้ว เปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2548 : ก)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Stone. 1999)

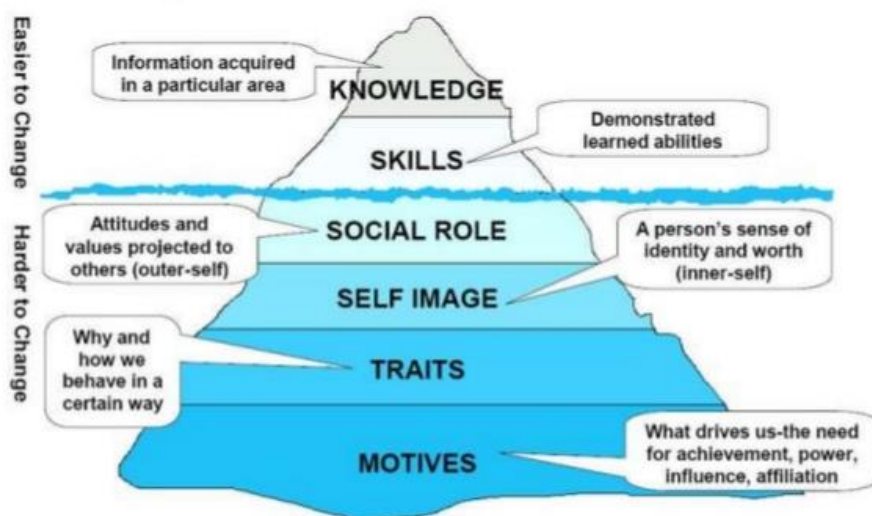
แนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคล ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ ปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือ ชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ.1994

Hamel และ Prahalad เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กร โดยระบุว่า เป็นความสามารถที่จะทำให้ องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่ง ไม่อาจเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำ แนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าในแต่ละ ตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้พื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมใบบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะ ทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะ มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น ไทยธนาการ เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน (ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2548 ก) มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและ ได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหา ผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System - SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 ก)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดง ด้านล่าง ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและ พัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือความรู้ ทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก อยู่ใต้น้ำ ไตแก แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผล ต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

Iceberg Model Of Competencies



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็งคือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

2. ความหมายสมรรถนะ (Competency)

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) ivo อย่างกว้างขวาง ดังนี้

McClelland (1970) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะประกอบด้วย 1) ทักษะ (skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การบริหารจัดการ และการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (self - concept) หมายถึง เจตคติ (attitudes) ค่านิยม (value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลนั้น เช่น เป็นคนที่ไว้วางใจได้ หรือเป็นคนที่เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น เป็นต้น และแรงจูงใจ (motive) หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (achievement orientation) จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ส่วนที่เป็นความรู้(knowledge) และ ทักษะ (skills) ถือเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มี

ได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ส่วนองค์ประกอบที่เป็น มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (self - concept) ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (traits) และแรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะ เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล

นอกจากความหมายตามแนวคิดของ McClelland ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ยังมีนักการศึกษา อีกหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) ทักษะ (skills) จินตนาการส่วนบุคคล (self-image) หรือบทบาททางสังคม (social role) หรือองค์ความรู้ (body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ (Boyatzis, 1982) Boam & Sparrow (1992) ได้ให้คำอธิบายดังนี้

สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ Mitrani, Dalziel & Fitts (1992) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่เด่นชัดของแต่ละบุคคลซึ่งมีเหตุเกี่ยวข้องกับ ผลงานที่ดีเลิศหรือมีประสิทธิภาพในงานหนึ่งๆ Spencer & Sparrow (1993) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (underlying characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) อัตมโนทัศน์ (self-concept) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (criterion reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ Mc Lagan (1996) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (competency) หมายถึง ความรู้และทักษะซึ่งจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ Scott B. Parry (1997) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attitudes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมี ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผล เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการอบรมและพัฒนา Clark (1999) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities) ซึ่งสามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้ และ 2) ความรู้ ทักษะและความสามารถเหล่านี้ จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าและ ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ออกจากกันได้ Green (1999) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (competency) หมายถึง คำอธิบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรของอุปนิสัยที่วัดผลได้และทักษะส่วนตัวที่ใช้ทำงานตามวัตถุประสงค์ Dubois & Rothwell (2004) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่าง เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและ การกระทำ

นอกจากนี้ ก็ยังมีนักวิชาการของไทยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะได้ให้ความหมายของสมรรถนะอย่างหลากหลาย ดังนั้น เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือความสามารถของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ ผู้ปฏิบัติต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไรและควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่า คุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (superior performer) นั้นเป็นอย่างไร อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือ งดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันออกไป บริษัท เฮย์กรุ๊ป (2547) ให้ความหมาย สมรรถนะเป็นชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถและคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการต้องการส่วนเสน่ห์ จุ้ยโต (2548) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะไม่ได้แตกต่างจาก KSAOs ซึ่งเป็นคำย่อที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดย K หมายถึง ความรู้ (knowledge) S หมายถึง ทักษะ (skill) A หมายถึง ความสามารถ (ability) และ O หมายถึง คุณลักษณะอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (other characteristics) แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่สมรรถนะ จะเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่าการวิเคราะห์งาน สี่มา สี่มานันท์ (2548) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ ลักษณะร่วมของคำว่า สมรรถนะ คือ 1) มักจะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่ไม่สังเกตเห็นได้ วัดได้และ 3) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องสามารถแยกผลงานเด่นได้และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ นิสตากร์ เวชยานนท์ (2549) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2549) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือ คุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น พช

รวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2554 : 26-27) สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า องค์ประกอบสำคัญในความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการ ส่วนมากให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ (knowledge) มากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะ (skills) และบุคลิกลักษณะของบุคคล (traits) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่ได้จำแนกความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็น หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และส่วนที่มองไม่เห็นเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ในตัวของแต่ละคน หมายถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (self - concept) บุคลิกลักษณะ (traits) แรงจูงใจ (motive) จินตนาการส่วนบุคคล (self image) และบทบาททางสังคม (social role) เช่นเดียวกับ McClelland ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ เป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยาก ซึ่งสามารถดำเนินการได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าหา ให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติก็ก่อให้เกิดทักษะส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ จินตนาการส่วนบุคคลและบทบาททางสังคม เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล

3. ประเภทของสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะนั้น จำเป็นจะต้องทราบประเภทของสมรรถนะว่ามีการแบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างไร มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะ แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหรือสองประเภทนักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย Mc Clelland (1973) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองกลุ่มคือ 1) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น 2) สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศ เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน และ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 6) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ เช่นกัน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กร ที่จะต้องมีสมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) 2) สมรรถนะอื่น (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะทางเทคนิค หรือสมรรถนะในสายงาน (Functional /Professional /Technical /Job Competency) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal / Individual Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำ หรือการบริหาร (Leadership / Managerial Competency)

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่า สมรรถนะ (Competency) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท อาทิเช่น ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 4-5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสามารถหลัก (Core Competency) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Professional Competency) 3) ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) ชูชัย สมितिไกร (2550 : 5) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็ต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็ต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงินเป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน 3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)” ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน คือ 1) Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกเขาสามารถอาศัยกับแมลงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกว่า Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” และ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2550 : 6) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานควรมี และเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลัก วิสัยทัศน์ขององค์การ เรียกสมรรถนะนี้ว่า Core Competency 2) สมรรถนะที่เป็นความสามารถในการ บริหารตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เรียกว่า Management Competency และ Professional Competency 3) สมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงาน เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้ดี เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency ในองค์การบางแห่งอาจจะระบุสมรรถนะที่มี คือ ความรู้ความสามารถทั่วไปที่สำคัญที่เรียกว่า Personal Competency

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์การและนำพา

องค์การประสบผลสำเร็จ 2) สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

4. ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. 2554 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Castillo. 2005 : unpagued ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ความสำคัญของสมรรถนะในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้ดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาอย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญ องค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่ง และผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

ชูชัย สมितिไกร (2550 : 65) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้ 1) สมรรถนะช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง 2) สมรรถนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) สมรรถนะสามารถนำไปใช้ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) สมรรถนะป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้งๆ ที่พนักงานคนนั้น ไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเองและ 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จเร็วยิ่งขึ้นเพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 5) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะ หรือ Competency ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแกพนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ช่วยให้เกิดการหลอหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์

สมรรถนะของครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 28 – 31) ได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของครูของประเทศไทย ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

1 .สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (คู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 : 25)

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า ทหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 28)

3. รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูไว้หลายรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2544 : 14-17) ดังนี้

- 1) การสำรวจและประเมินตนเอง
- 2) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
- 3) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- 5) การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ
- 6) การศึกษาต่อ
- 7) การศึกษาดูงาน
- 8) การเข้ารับการฝึกอบรม
- 9) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- 10) การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

รูปแบบการพัฒนาตนเองของครูโดยสังเขป ทั้ง 10 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การพัฒนาตนเองของครูนั้น จะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองโดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ที่ดีขึ้น

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 13) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การที่เราจะทราบว่าคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดตรวจสอบ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศนีย์ (2537 : 211) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การปรับปรุงตัวเองมีแนวทางในขั้นแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องนั้น ถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็นและการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 62) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การประเมินตนเองเพื่อให้รู้จักจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก แล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งในส่วนดีและส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตัวเองต่อไป การพัฒนาตัวเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงกำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

รูปแบบที่ 2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติของครู

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 92) ได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้ การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือจัดการเรียนรู้ บทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็น สำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533 : 338) การพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร ตำรา วารสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาได้ด้วยตัวเอง ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 31)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัดและระดับปฏิบัติต่าง ๆ ต้องทราบ

2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมาย และระเบียบต่างที่เกิดขึ้น

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

4. เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานของตนทราบ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบที่ 3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพนี้ เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการ จัดตั้งในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาประเทศชาติต่อไป และการเข้าร่วมเป็นสมาชิก องค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงในการพัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระ จะมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบ การศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงถือว่ามีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ในสาขาต่าง ๆ พัฒนาการศึกษาให้ทันความเจริญก้าวหน้าของโลกรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (พวงรัตน์ วิเวกานนท์ 2538 : 26)

เห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ ทางด้านการบริหารหรือทางด้านวิชาชีพครูที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการ จัดตั้งในลักษณะของการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา

รูปแบบที่ 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนของครู

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูล ข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สมิต อาชนิจกุล (2534 : 100) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทัน เหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประดับ (2536 : 43) สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้าน การศึกษาและการฝึกอบรมนั้น สามารถช่วยได้อย่างมาก

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

รูปแบบที่ 5 การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการของครู

การศึกษาค้นคว้าการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าข้อมูลความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532 : 1) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ข้าราชการครูที่ดีต้องแสวงหาความรู้และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ที่"ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่"ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครู จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำราจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

รูปแบบที่ 6 การศึกษาต่อของครู

การศึกษาต่อ ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526 : 275) ได้เสนอความคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติหน้าที่ไว้ดังนี้

1. วิธีการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงานเพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิชาที่"หน่วยงานต้องการ เช่น ให้ไปเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันทางการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยอีกวิธีหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535 : 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่าบุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งนอเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

รูปแบบที่ 7 การศึกษาดูงานของครู

การศึกษาดูงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการศึกษาและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองเพื่อเป็นการแก้ไข ปรับปรุงงานตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

หวน พิณรุพันธ์ (2548 : 83) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเด่นดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองและดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ จะสามารถนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูเกิดความคิดในการพัฒนา เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู การศึกษาดูงาน สามารถทำได้ทั้งการศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบที่ 8 การเข้ารับการฝึกอบรมของครู

การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นนั้น นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการเข้ารับการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตรดูล (2534 : 212) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ผู้เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงและควรตระหนักว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
2. เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้
3. เพื่อเป็นการปรับปรุงความเข้าใจ
4. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม
5. เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 187) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะ ได้แก่ พนักงานในปัจจุบัน

วิจิตร อวาทะกุล (2540 : 72) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรม ว่าเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ ด้อยประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลา เพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและการงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอนอธิบาย ได้รับคำแนะนำตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ เอกสาร ตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ

ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ และทักษะ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้น มีทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้

รูปแบบที่ 9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการครู

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ ครูสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อแก้ปัญหาทางด้านวิชาการ หรือปรับปรุงตนเองได้ตรงตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 16) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผล แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลหรือสำรวจปัญหา เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผู้พิจารณาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบหัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อจะได้ศึกษาเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา

รูปแบบที่ 10 การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการที่นำมาเป็นฐานกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526 : 273) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การหาหนังสือมาอ่านเองตลอดจนการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

อรธมพ จินะวัฒน์ (2539 : 210) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอข้อความรู้ เป็นแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัย ที่ได้รวบรวมไว้แสดงผลงานการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ ได้

จากแนวทางการพัฒนาตนเองของครูที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจาก สื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ การศึกษาต่อการศึกษาดูงาน การเข้ารับการ ฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ต่างมีแนวทางและ วิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครู ไว้ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนา เยาวชน เพราะถ้าการศึกษาล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาเป็นเช่นนั้น ครูจะมี ภาพพจน์ตกต่ำ เพราะครูขาดความเข้าใจ ขาดการพัฒนาตนเองในหน้าที่ทำงาน ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดเกณฑ์สมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูไว้ ดังนี้ (คู่มือประเมินสมรรถนะครู. 2553 : 5)

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

- 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
- 2) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
- 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
- 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
- 5) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
- 6) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดในการ ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพครู ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครู คณะกรรมการ ข้าราชการครูนำเสนอเกณฑ์ดังกล่าวต่อกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้รับเป็นเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อถือปฏิบัติแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครู ครั้งที่ 7 / 2538 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2538 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 มี 11 มาตรฐานและ เพิ่มเติมมาตรฐานที่ 12 โดยคณะกรรมการชุดเดิม และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2544 รวมเป็น 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 : 29)

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ทั้ง 12 ข้อ เป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายและมีระดับคุณภาพกำหนดไว้ 2 ระดับ ครูสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีรายงานและผลงานที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- (1.1) การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ
- (1.2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

(2.1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

(2.2) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

(2.3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

(3.1) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

(3.2) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น การเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและ กิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

- (1.1) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
- (1.2) เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
- (1.3) เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียน

การสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจากการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับ กิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

(3.1) กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน

(3.2) กิจกรรมและงานต่างๆในหน้าที่ครู ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของ

ผู้เรียนทุกด้าน

(3.3) กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่างๆแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความ

สามารถของครูอย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

คำอธิบาย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

(1.1) มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาเป็นหลัก

(1.2) การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้น

กว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

(2.1) มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการด้านต่างๆของ ผู้เรียน

เป็นหลัก

(2.2) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตาม

ด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

(3.1) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคนเป็นรายสมรรถภาพ

(3.2) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็ม ศักยภาพ

ตามลำดับขั้นการพัฒนา

(3.3) การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการ

เรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

(1.1) แผนการสอนที่ใช้ มีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(1.2) แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

(1.3) แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหา ความรู้และ

สร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และ

สถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

(2.1) แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(2.2) แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง

มากขึ้น

(2.3) แผนการสอนที่มีการปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และ

ข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

โดยพิจารณาจาก

(3.1) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(3.2) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรม

การเรียนรู้การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

(3.3) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและ

ข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมโดยพิจารณาจาก

ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอน กับองค์ประกอบของการสอนคือ ผู้เรียน กิจกรรมการ เรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม และให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- (2.1) ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้
- (2.2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
- (2.3) สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือ

ปฏิบัติของผู้เรียน

- (2.4) ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง

ตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- (3.1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
- (3.2) สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
- (3.3) ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- (3.4) เผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- (1.1) ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
- (1.2) ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือทำตามอย่าง
- (1.3) ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- (2.1) ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

ความคิดรวบยอด

- (2.2) ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลักโดยพิจารณา

จาก

- (3.1) ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยใช้สถานการณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย

- (3.2) ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติตามศักยภาพ

(3.3) ผู้เรียนประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียน ที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

(1.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนา ที่เป็น ภาพรวมกลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง

(1.2) เทคนิควิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอ เป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็น ภาพรวม กลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง

(1.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรมที่ เป็นภาพรวมของการ พัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

(1.4) ข้อเสนอแนะใหม่ๆที่เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกัน ทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียน ที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

(2.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ที่จำแนก เป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น ๆ

(2.2) เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอ ในการพัฒนาผู้เรียนสนองต่อ สภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม

(2.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนราย กลุ่ม

(2.4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของ ผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น รายบุคคล โดยพิจารณาจาก

(3.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ที่จำแนก เป็นรายบุคคล

(3.2) เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอ ในการพัฒนาผู้เรียนสนองต่อ สภาพความแตกต่าง ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

(3.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนา ผู้เรียน

รายบุคคล

(3.4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่าเสมอ โดยพิจารณาจาก

- (1.1) การแต่งกายสภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- (1.2) การใช้วาจาสุภาพ
- (1.3) มีความประพฤติเรียบร้อย
- (1.4) มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
- (1.5) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่าเสมอ ให้คำแนะนำหรือ แก้ไขข้อบกพร่อง ในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนการสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

- (2.1) การให้คำแนะนำ
- (2.2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- (2.3) การแก้ไขข้อบกพร่อง
- (2.4) การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- (3.1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
- (3.2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
- (3.3) เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
- (3.4) เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ การยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

โดยพิจารณาจาก

- (1.1) ความเข้าใจงาน

(1.2) ความสำเร็จของงาน

(1.3) ความเต็มใจและรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

(2.1) การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ

(2.2) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

(2.3) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

(2.4) ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

(3.1) การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3.2) การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

(3.3) การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน

(3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง ตระหนักในความสำคัญ รั้งฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานอื่น เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายให้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

(1.1) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

(1.2) ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

(1.3) ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

(2.1) การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ

(2.2) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม

(2.3) ความพึงพอใจระหว่างการปฏิบัติงาน

(2.4) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

(3.1) การเป็นผู้นำวางแผนพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่

เกี่ยวข้อง

- (3.2) การเป็นผู้นำในการพัฒนางานทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
- (3.3) ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
- (3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

งาน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้า การสังเกต จัดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- (3.1) การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
- (3.2) การให้บริการข้อมูลสารได้
- (3.3) การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

คำอธิบาย สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาวิกฤติต่างๆในลักษณะเดียว โดยพิจารณาจาก

- (1.1) การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัว ใช้ตัวแปรตัวเดียว ลักษณะเดียวมี

สูตรตายตัว

- (1.2) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือกทาง

เดียว ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ

ระดับ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

- (2.1) นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือการแก้ปัญหา
- (2.2) นำเอาข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆทางแล้วเลือกทางเลือก ที่ดีกว่า
- (2.3) สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อขจัดปัญหาเดิมที่จะเกิดขึ้นได้ใน

ภายใน

- (2.4) ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข

ระดับ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก

- (3.1) การนำเสนอองค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ
- (3.2) ให้ผู้เรียนรู้จากผลกระทบการกระทำของตน ประเมินการแสดงของตนว่ามีผลดี มีจริยธรรมความงามมากน้อยเพียงใด
- (3.3) ให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤตที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร

เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการประเมินตนเองได้ หรือผู้บริหารอาจใช้เกณฑ์ดังกล่าวประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นใช้แนวทางในการพัฒนาครู

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับครูในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไว้ 2 มาตรฐาน จากมาตรฐานทั้งหมด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น และ ต้องมีผลงานหรือรายงานอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา คือ การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน แล้วสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหา ใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมได้

5. องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ที่	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	หน่วยงานทางการศึกษา			สรุป
		ก.ค. (2544)	ก.ค.ศ. (2553)	คุรุสภา (2537)	
1	การสำรวจและประเมินตนเอง	√			1
2	การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	√	√		2
3	การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	√	√		2
4	ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	√	√	√	3
5	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	√	√	√	3
6	การแสวงหาข้อมูลและใช้ข่าวสารในการพัฒนา	√	√	√	3
7	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	√	√	√	3
8	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	√	√	√	3
9	การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	√			1

6. ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดรายการพฤติกรรมและตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของครูไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 34) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการสำรวจและประเมินตนเองไว้ดังนี้

- 1) การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ
- 2) การสำรวจด้วยตัวเอง
- 3) การใช้แบบสำรวจ
- 4) การสังเกตตนเอง
- 5) การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอด

จิตรลดา วัฒนาพรรณกิตติ (2554 : 12) ได้กำหนดกระบวนการสำรวจและประเมินตนเอง ไว้ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ตนเอง
- 2) การใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินตนเอง

- 3) การรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น
- 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คู่มือประเมินสมรรถนะครู 2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ ไว้ดังนี้

- 1) การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา
- 2) การศึกษาดูงาน
- 3) การค้นคว้าด้วยตนเอง
- 4) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์

เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คู่มือประเมินสมรรถนะครู 2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ไว้ดังนี้

- 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
- 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

คณะกรรมการศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (การจัดการความรู้ในองค์กร : JCKM Weblog) ได้กำหนดกระบวนการการสร้างองค์ความรู้ ไว้ดังนี้

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550) ได้กำหนดกระบวนการสร้างนวัตกรรม ไว้ดังนี้

- 1) จัดทำทะเบียนรายการความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน
- 2) จัดทำคู่มือการใช้ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
- 3) จัดทำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารบรรณแบบ Manual ความรู้ที่เป็นประเภทความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
- 4) จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) ในรูปเอกสาร

อิเล็กทรอนิกส์และในรูปเอกสารกระดาษ

- 5) รวบรวมข้อมูลด้านวิชาการที่เป็นเอกสาร
- 6) จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
- 7) รวบรวมด้านแนวคำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้อง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย

- 1) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้
- 3) สร้างต้นแบบนวัตกรรม
- 4) ทดลองใช้นวัตกรรม
- 5) เผยแพร่นวัตกรรม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 : 29) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ไว้ดังนี้

- 1) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- 2) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน ได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คู่มือประเมินสมรรถนะครู 2553 : 25) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
- 2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
- 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 : 22) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ไว้ดังนี้

- 1) การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ
- 2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู
- 3) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริม

การพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

- 4) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู
- 5) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
- 6) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์การ สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการ

พัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

- 7) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา

วิชาชีพครู

สมพงษ์ มะใบ (2546 : 44) ได้กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

- 1) เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการสม่ำเสมอ
- 2) มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- 3) มีความสามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียน เพื่อนครู และสังคมได้

Teacher Leader Model Standard (2010) ได้กำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

- 1) ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการ

กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู

ด้วยกัน

- 3) สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย
- 4) เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้

ทางวิชาชีพครู

- 5) เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
- 7) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู

เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

- 8) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คู่มือประเมินสมรรถนะครู 2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
- 2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
- 3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 34) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของครู ในลักษณะอื่น ไว้ดังนี้

- 1) การเรียนทางไปรษณีย์
- 2) การหาหนังสือมาอ่านเอง

3) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

4) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 14-17) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ครูสภา (2537) รวมทั้งหน่วยงานการศึกษาและนักวิชาการได้กำหนดไว้ สามารถนำมาสังเคราะห์รวมกันได้ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. องค์ประกอบ มีจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง ของครู 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครู ในลักษณะอื่น

2. ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู มีจำนวน 36 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การสังเกตตนเอง 2) การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง 3) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง 5) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง 6) การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง 7) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 9) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ 10) การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 13) การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น 14) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 15) มีการการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ 16) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 17) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 18) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู 19) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 20) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 21) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู 22) การร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 23) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน 24) การสนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย 25) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 26) การเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน 27) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 28) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 29) การศึกษาข้อมูล

เกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 30) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน 31) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 32) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย 33) การเรียนทางไปรษณีย์หรือทางออนไลน์ 34) การหาหนังสือมาค้นคว้าเอง 35) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ และ 36) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง

7. การดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

1. การเตรียมความพร้อม

1.1 สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน

1.3 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาเอกสารเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3. กำหนดความมุ่งหมาย/มาตรฐาน และตัวชี้วัดในการประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

4. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ประมวลผลและสรุปข้อมูล

5. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดเลือกมา ภายใต้การดำเนินการของผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผ่านการกรองมาอย่างดีจากการอภิปรายของกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และสรุปผล

6. ประเมินการดำเนินการตามกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

6.1 ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

6.2 ประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนามารวมเป็นกลุ่มอย่าง

เจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาโต้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ (วรรณิ แกมเกตุ 2551 : 254-255) ซึ่งปรากฏนิยามของการดำเนินการดังนี้

Munday, J. (2006 : 89-105) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ แท้ที่จริงแล้วการสนทนากลุ่มได้รับการพัฒนาเบื้องต้นเพื่อวัตถุประสงค์ในวิธีการวิจัยเชิงวิชาการ ตั้งแต่ปีค.ศ.1950 โดยปรากฏความหมายที่เหมือนกันสำหรับการวิจัยทางการตลาด อย่างไรก็ตามการวิจัยโดยวิธีสนทนากลุ่มได้รับความนิยมในหมู่นักวิชาการและนักวิจัย โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและด้านสังคมศาสตร์ โดยนักวิจัยได้พัฒนาวิธีการและควบคุมให้เหมาะสมกับงานวิจัยเฉพาะของตน

Massey, Oliver T. (2010 : 21-28) อ้างถึงใน Krueger, R.A. (1994) รวมทั้งผลงานทางวิชาการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม ถือได้ว่ามีส่วนช่วยต่อการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาจากประสบการณ์เฉพาะด้านหรือเรื่องราวต่างๆ กล่าวได้ว่าการสนทนากลุ่มเป็นการเติมเต็มช่องว่างของความหมายที่ตกหล่น ช่วยสร้างความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถาม โดยเฉพาะคำว่า “ทำไม” ที่ปรากฏอยู่เบื้องหลังทัศนคติและพฤติกรรมเหล่านั้น กล่าวได้ว่าการสนทนากลุ่มจะช่วยผลักดันให้ผู้เข้าร่วมสนทนาเกิดกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องจากการอภิปรายนั้น

Massey, Oliver T. (2010 : 21-28) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ขณะเดียวกันวิธีการสนทนากลุ่มถึงแม้จะถูกใช้อย่างกว้างขวางแต่ก็มักจะถูกวิจารณ์ว่าวิธีการดังกล่าว ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

Massey, Oliver T. (2010 : 21-28) อ้างถึง Morgan, D.L. (1997) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ที่ได้ทำการศึกษาก่อนหน้านั้น ให้คำแนะนำดังนี้ ถึงแม้การวิเคราะห์ในวิธีการสนทนากลุ่มจะไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดมากนัก เนื่องจากมีความเข้าใจอยู่แล้วโดยนัยที่สามารถจัดทำการวิเคราะห์ได้หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยรูปแบบของการสนทนากลุ่ม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการวิเคราะห์โดยปรากฏความแตกต่างบนพื้นฐานวัตถุประสงค์สำหรับการแสดงความคิดเห็นของ กลุ่มและความต้องการเฉพาะของงานวิจัย

Arrazy และคณะ (2011 : 71-98) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสะสมเพิ่มพูนที่มากขึ้นจากการสำรวจ ค้นหาจากการพูดคุย ผู้เข้าร่วมสนทนาจะเผยให้เห็นถึงมุมมองของแต่ละบุคคลและการเผชิญความขัดแย้งที่อาจมีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพของผลลัพธ์จากการสนทนากลุ่ม

Massey, Oliver T. (2010 : 21-28) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ กล่าวสรุปเกี่ยวกับแบบจำลองที่นำเสนอสำหรับการวิเคราะห์และการตีความจากการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัยเชิงประเมิณผล การสนทนากลุ่มได้นำเสนอโอกาสของการได้รับความคิดเห็นจากสมาชิกของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาในระดับลึกซึ่งอย่างมีนัยสำคัญ โดยเกิดขึ้นจากประสบการณ์การสังเกต รวมทั้งความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาด้วยกัน โดยประการสำคัญ คือ ผู้เข้าร่วมสนทนาได้เชื่อมโยงทัศนคติ ความเชื่อ หรือความคิดเห็น จากการสังเกตร่วมกันหรือใช้ประสบการณ์ ที่มีอยู่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการถกหรืออภิปรายภายในกลุ่ม โดยสิ่งที่ได้รับการสนทนากลุ่ม คือ ข้อสรุปเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ และ/หรือความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งจะปรากฏให้เห็นถึงบริบทที่กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะจากข้อความหรือประโยคที่ปรากฏจากการสนทนา ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่กำหนด Massey, Oliver T. (2010 : 21-28) กล่าวต่ออีกว่า การอธิบายของแต่ละระดับของข้อมูลทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสสร้างความกระจ่างมากยิ่งขึ้นในสิ่งที่ต้องการค้นหาจากการวิจัยวิธีการสนทนากลุ่มทำให้ผู้อ่านผลงานวิจัยได้เข้าใจมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับข้อสรุปที่ได้รวมทั้งประจักษ์พยานที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อมูลดังกล่าว

สำหรับบริบทในประเทศไทยมีการกล่าวถึงเกี่ยวกับการดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ชาย โปธิสิตา (2547 : 209) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มต่างจากวิธีการที่เกี่ยวกับกลุ่มแบบอื่นๆ กล่าวคือ การสนทนากลุ่มไม่ใช่การสัมภาษณ์คนเป็นกลุ่ม (Group Interview) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องทีนักวิจัยต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชนหลายคนพร้อมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนนั้นๆ ในเรื่องเกี่ยวกับประชากร เศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนโดยรวม เป็นต้น ในการสัมภาษณ์กลุ่มเช่นนั้น ผู้สัมภาษณ์มักใช้แบบสอบถามที่มีคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แต่การสนทนากลุ่ม เป็นการอภิปรายมากกว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ ขณะเดียวกันการสนทนากลุ่มก็ไม่ใช่การระดมสมองกลุ่มผู้รู้ จุดต่างอยู่ที่การระดมสมองนั้นมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัว (Consensus) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การสนทนากลุ่มมุ่งหาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา ซึ่งอาจแตกต่างกันหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องลงรอยกันเสมอไป

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551 : 146) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551 : 112-113) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกร่วมกันและกันในประเด็นต่างๆที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมออกปฏิกิริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใดๆที่สงสัยก็ได้

อาภา ยังประดิษฐ์ (2552) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน วิถีชีวิต ทักษะคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง และพฤติกรรม ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลทั่วไป ก่อน-หลังเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม หรือใช้เมื่อต้องการคำอธิบายหรือรายละเอียดต่างๆเพิ่มเติม ใช้เพื่อหาคำตอบในประเด็นที่น่าสนใจ เป็นต้น โดยข้อดีของการสนทนากลุ่ม คือ การได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน สามารถเห็นปฏิกิริยาและสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม คือ ไม่เหมาะสมกับประเด็นที่อ่อนไหว เป็นความลับ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเป็นเรื่องที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ทั้งนี้ยังพบว่ามีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา กล่าวคือการดำเนินการครั้งละไม่เกิน 2 ชั่วโมง และจำนวนประเด็นที่กำหนดไม่ควรเกิน 5 ประเด็น หรือ 10 ข้อคำถาม อาภา (2552) กล่าวต่อไปอีกว่า สำหรับการสนทนากลุ่ม สมาชิกในกลุ่มไม่ควรเกิน 12 คน ลักษณะของสมาชิกเป็นผู้ที่มีข้อมูล มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดีโดยในกลุ่มควรมีลักษณะของบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ จริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีมาตรการรักษาความลับ เช่น ปรากฏเฉพาะแต่การบันทึกเสียง และการเผยถึงข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นและได้รับอนุญาตเท่านั้น รวมทั้งการลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย อีกทั้งผู้วิจัยจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 123) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มมิใช่การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) แม้ว่าลักษณะการดำเนินงานจะอาศัยการสัมภาษณ์พูดคุยกันระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มบุคคลก็ตาม ทั้งนี้ เพราะมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างน้อยสามประการใหญ่ๆ คือ

ประการแรก คือ การสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นการซักถามบุคคลต่างๆในกลุ่มตามประเด็นที่นักวิจัยกำหนดไว้ และมุ่งให้บุคคลใดตอบมีปฏิสัมพันธ์กับนักวิจัยเป็นหลัก รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 123) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการสัมภาษณ์กลุ่ม เป็นการอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มให้ร่วมกันตอบและตรวจสอบซึ่งกันและกันตามประเด็นคำถามของผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม ค่อนข้างเป็นข้อมูลที่มีความตรงน่าเชื่อถือได้มาก เพราะผ่านการตรวจสอบจากสมาชิกในกลุ่มมาแล้วนั่นเอง

ประการที่สอง คือ กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มนั้น มิได้เป็นการจัดกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามปกติ กลุ่มบุคคลที่ร่วมสนทนานั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยคัดเลือกกำหนดให้เข้าร่วมกลุ่มโดยพิจารณาตามคุณสมบัติต่างๆ แล้วให้บุคคลเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์กันให้มากที่สุด หรือมุ่งให้บุคคลในกลุ่มได้มีการอภิปรายโต้แย้งกัน

ประการที่สาม ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจะไม่ใช้เวลายาวนาน ดังเช่นการสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเข้าไปอยู่ร่วมในสนามวิจัยเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิก แต่การสนทนากลุ่มจะใช้ช่วงเวลาสั้น ซึ่งใช้เฉพาะการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการและเมื่อได้แล้วก็ยุติการสนทนา

นอกจากนั้น การสนทนากลุ่มยังแตกต่างจากการประชุมสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หรือการประชุมระดมสมอง (Brain Storming) เพราะมิได้มุ่งหาคำตอบที่เป็นข้อสรุป หรือความคิดเห็นร่วมกันที่มีต่อประเด็นต่างๆ ของบุคคลในกลุ่มดังเช่นวิธีการทั้งสองนี้ แต่การสนทนากลุ่มนั้น ความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนาอาจจะหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จากความหมาย และคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการให้ผู้ร่วมสนทนาได้พูดแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนั้น การอภิปรายกลุ่มนั้นเหมาะที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลที่เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จึงเหมาะกับการวิจัยที่ต้องการหารูปแบบโครงสร้าง หรือ แนวคิดใหม่ๆ

สำหรับรายละเอียดและวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะกล่าวต่อไป ดังนี้

Krueger (2002) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การออกแบบและดำเนินการสนทนากลุ่ม มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1. กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกอย่างรอบคอบจำนวน 5-10 คนต่อกลุ่ม แต่ที่เหมาะสมคือจำนวน 6-8 คนต่อกลุ่ม โดยต้องมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่เหมือนกัน เป็นกลุ่มคนประเภทที่คล้ายคลึงกัน จะต้องจัดเข้าในการสนทนากลุ่ม 2. บรรยากาศในการสนทนากลุ่มมีความสบาย ผ่อนคลาย กำหนดที่นั่งเป็นวงกลม การจัดให้มีการบันทึกเสียง 3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีความชำนาญในการดำเนินการ โดยกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า ให้อำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมในขณะสนทนาที่เปิดใจตามสมควร 4. กำหนดให้มีการวิเคราะห์เชิงระบบ กระบวนการที่สามารถพิสูจน์ได้และการรายงานอย่างเหมาะสม Krueger (2002) กล่าวถึงความชำนาญของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ปรากฏตามหัวข้อ ดังนี้ 1. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีความรู้ในหัวข้อหรือประเด็นคำถาม 2. มีผู้ช่วยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Assistant Moderator) ที่รับผิดชอบ เรื่องการจดบันทึก และ/หรือการบันทึกเสียง 3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม มีการเตรียมสภาพจิตใจให้พร้อมต่อการดำเนินการ 4. สร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้การสนทนากลุ่มเกิดความกระซิบราบรื่น 5. ใช้ประโยชน์การสนทนาและจังหวะของการดำเนินการอย่างเหมาะสม 6. ควบคุมการโต้ตอบ และหมั่นคอยสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 7. กล่าวสรุปปิดท้ายอย่างเหมาะสม เช่น การกล่าว

สรุปผลและยืนยันผลลัพธ์ที่ได้การทบทวน วัตถุประสงค์ และสอบถามเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ยังอาจขาดความสมบูรณ์ การกล่าวเสริม เพิ่มเติมประเด็น (หากมี) รวมทั้งการกล่าวขอบคุณและปิดท้ายการสนทนากลุ่ม

สำหรับประเด็นของข้อความสำหรับการสนทนากลุ่มที่ส่งผลทำให้ได้รับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด Krueger (2002) ได้ให้คำอธิบาย ซึ่งประกอบด้วย

1. การใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เช่น “ท่านคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว” หรือ “อะไรที่ท่านคิดแล้วเห็นว่าเหมาะสมที่สุดต่อการดำเนินการในรายการที่นำเสนอ” เป็นต้น
2. หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ให้เลือกเพียงคำตอบที่ถูกหรือผิด (Dichotomous Questions)
3. ใช้การตั้งคำถามว่า “ทำไม” ให้น้อยครั้ง จะปรากฏความเหมาะสมมากกว่า เนื่องจากคุณลักษณะหรือรูปแบบเฉพาะของหัวข้อหรือประเด็นคำถาม ต่างมีอิทธิพลโดยตรงที่พร้อมจะโต้ตอบอย่างทันที ซึ่งอาจ ทำให้การดำเนินการสนทนากลุ่มปรากฏความคลาดเคลื่อนในสาระสำคัญได้
4. ใช้ประเด็นคำถามที่ก่อให้เกิดการหวนคิดพิจารณา
5. พยายามใช้รูปแบบของหัวข้อคำถามที่หลากหลายในรูปแบบของคำถาม ประกอบด้วยคำถามเปิด ประเด็นคำถามนำเข้าสู่ประเด็นคำถามที่ส่งผ่านประเด็นคำถามประเด็นหลัก และคำถามปิดท้าย
6. การใช้คำถามที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม อาทิเช่น ภาพสะท้อน การยกตัวอย่าง หัวข้อหรือตัวเลือก การใช้มาตราส่วน รูปภาพ เป็นต้น
7. การให้ความใส่ใจต่อการตั้งประเด็นคำถามโดยเรียงลำดับจากเรื่องที่ปรากฏทั่วไปสู่หัวเรื่องเฉพาะ
8. การให้ความระมัดระวังกับคำถามที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญระหว่างการสนทนา โดยควรเก็บไว้สำหรับช่วงท้ายของการตั้งประเด็นคำถาม
9. คำถามส่วนท้ายที่ปรากฏขึ้น เป็นคำถามที่ต้องพิจารณา ซึ่งสะท้อนต่อการอภิปรายที่กำหนดขึ้น นำเสนอผ่านมุมมองหรือความคิดเห็นสำหรับประเด็นการสนทนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับนักวิจัย
10. คำถามเพื่อการสรุปภายหลัง คำถามที่ควรใช้ คือ “ส่วนที่กล่าวสรุปนั้นเพียงพอหรือไม่” โดยปรากฏต่อเนื่องปิดท้าย คือ คำถามสุดท้าย ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มจะต้องพิจารณาทบทวนวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และถามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มว่า “มีสิ่งอื่นใดที่ยังไม่ได้กล่าวอีกหรือไม่”

Eliot & Associates (2005) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏจากการดำเนินการจัดการ สนทนากลุ่ม พบว่าการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาถือเป็นสาระสำคัญหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องจำกัดความเฉพาะส่วนของข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้ระบบและกระบวนการที่สามารถพิสูจน์ยืนยันได้ โดยเริ่มจากการ ดำเนินการถอดความจากเทปบันทึกเสียงของกลุ่มสนทนา การแทรกเข้าของข้อความบันทึกที่มีอยู่ร่วมด้วย จากนั้นทำการถอดความโดยนำข้อความที่ไม่ปรากฏสาระสำคัญออกไป ขณะเดียวกัน จะระบุตัวบุคคลจากบท

สนทนาที่ปรากฏโดยระบุข้อคิดเห็น ข้อความใดๆ แยกส่วน และชี้ให้เห็นเกี่ยวกับข้อคิดเห็นใหม่ๆ หรือแนวคิดใดๆ ที่ปรากฏจากการสนทนา ทำเครื่องหมายแต่ละแถวจากบุคคลที่เข้าร่วมสนทนา ระบุหมายเลขกลุ่ม ตัวอย่าง เช่น ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 6 กลุ่มที่ 2 สามารถกำหนดเป็น หมายเลข 2.6 โดยสามารถป้อนเข้าฐานข้อมูลในโปรแกรม Excel Database Eliot & Associates (2005) กล่าวถึงการป้อนข้อมูลการสนทนากลุ่มลงในฐานข้อมูลโปรแกรม Excel

นอกจากนี้ Eliot & Associates (2005) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏจากการสนทนากลุ่มร่วมด้วย โดยการวิเคราะห์จะปรากฏลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมประเด็นสำคัญหรือแก่นสาระสำคัญของข้อความที่ปรากฏจากหัวข้อคำถามรวมทั้งคำตอบจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม โดยพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องของและปรากฏมากที่สุด
2. หากมีความเห็นพ้องกันจะต้องรวบรวมข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ที่เหมาะสมที่สุดโดยกำหนดหมายเลขหรือตัวอักษรสำหรับแต่ละหมวดหมู่ที่ดำเนินการจัดแบ่งดังกล่าว
3. เมื่อกำหนดหมายเลขหรือตัวอักษรของแต่ละหมวดหมู่แล้ว ให้กรอกข้อมูลแต่ละส่วน โดยเรียงกันในหน้ากระดาษของตาราง Excel ที่ปรากฏ
4. ใช้ฟังก์ชันการจัดเรียงหรือจัดแบ่งหมวดหมู่ของโปรแกรม Excel (Excel “Sort” Function) เพื่อทำการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ทำการกรอกไว้
5. ข้อมูลที่กรอกเข้าไป อาจปรากฏความไม่สอดคล้องสำหรับหมวดหมู่ที่กำหนด ผู้วิจัยอาจพิจารณาดำเนินการจัดหมวดหมู่ใหม่หรือเพิ่มเข้าไปในหมวดอื่น โดยอาจพบว่าหมวดหมู่ที่มีอยู่เดิมนั้นอาจไม่เหมาะสมต้องทำการยุบรวมใหม่ก็อาจเป็นได้
6. เตรียมการหมวดหมู่จากจำนวนการกรอกข้อมูลที่มีมากไปหาส่วนที่ปรากฏอยู่น้อย
7. ดำเนินการซ้ำในแต่ละกลุ่ม

สำหรับการสังเคราะห์ข้อมูล จะใช้การบ่งชี้ผ่านชื่อของหัวข้อหรือหัวเรื่องในหมวดหมู่และหมวดหมู่ย่อยเหล่านั้นทำการเขียนจัดแบ่งย่อหน้าโดยย่อจากนั้น สรุปการค้นหาค้นหาในแต่ละหมวดหมู่ย่อย โดยที่บางครั้งอาจไม่ปรากฏความคล้ายคลึงกันและ/หรือปรากฏความแตกต่างออกไปจากกลุ่มสุดท้าย ประการสำคัญ คือการเพิ่มเติมข้อความอ้างอิงที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่มีความโน้มน้าวสูง จากผลการวิเคราะห์ของแต่ละหมวดหมู่ย่อย Eliot & Associates (2005) ได้กล่าวเสริมต่อไปอีกว่าการจัดตั้งผลลัพธ์ที่ปรากฏจากการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะส่วนของรูปแบบการสังเคราะห์ อาจมีการรายงานผลที่เป็นทางการมากขึ้น และ/หรืออาจต้องเขียนในลักษณะของการบรรยายความตามลำดับเหตุการณ์ มีการกล่าวสรุปสำหรับการดำเนินการเชิงบริหารร่วมด้วย โดยนำเสนอทั้งส่วนที่ปรากฏในเบื้องหลัง วิธีการที่เลือกใช้สิ่งที่ค้นพบหลักบทสรุปและการให้ข้อเสนอแนะ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนทนาอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการสนทนากลุ่ม ตลอดจนรายละเอียดและวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิธีการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจะนำมาซึ่งข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มผ่านประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวม เรียบเรียงจากการดำเนินการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์

บริบทของสถานศึกษา

1) สภาพทั่วไป

โรงเรียนบ้านดุงวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอขนาดใหญ่พิเศษเป็นอันดับ 3 ของจังหวัดอุดรธานี จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 เริ่มก่อตั้งอย่างเป็นทางการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 มีจำนวนพื้นที่ทั้งหมด 83 ไร่ 3 งาน 46 ตารางวา ทั้งนี้เพราะอำเภอบ้านดุงเป็นอำเภอที่อยู่ห่างไกลตัวจังหวัดอุดรธานี ยังไม่มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ทำให้นักเรียนที่เรียนจบจากระดับประถมศึกษาตอนปลายจำนวนมากที่ต้องการเรียนต่อแต่ไม่มีที่เรียน ชาวอำเภอบ้านดุงซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน จึงได้ร่วมใจกันดำเนินการขอจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ มีอาคารเรียน 5 หลัง อาคารโรงฝึกงาน 3 หลัง อาคารหอประชุม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“โรงเรียนบ้านดุงวิทยา เป็นองค์กรที่พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล ภายในปี 2570”

พันธกิจ (Missions)

1. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

เป้าหมาย (Objectives)

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2) สถานที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 117 หมู่ที่ 3 ตำบล ศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัด อุดรธานี
รหัสไปรษณีย์ 41190 โทรศัพท์ 042-271323. website <http://www.dungwit.ac.th>

3) พื้นที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านดุงวิทยา รับผิดชอบจัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการ ประกอบด้วย ตำบลและหมู่บ้าน ดังนี้
ตำบลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| หมู่ที่ 1 บ้านดงคำ | หมู่ที่ 2 บ้านดงน้อย |
| หมู่ที่ 3 บ้านดงแดนเมือง | หมู่ที่ 4 อาสาพัฒนา |
| หมู่ที่ 5 ศรีสมบัติ | หมู่ที่ 6 บ้านประคู้ |
| หมู่ที่ 7 บ้านศรีผดุง | หมู่ที่ 8 บ้านศรีสุทโธ |
| หมู่ที่ 9 ศรีอุดม | หมู่ที่ 10 บ้านหนองหินเหนือ |
| หมู่ที่ 11 หนองหินใต้ | หมู่ที่ 12 บ้านศรีบูรพา |

ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

- | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| หมู่ที่ 1 บ้านดุง | หมู่ที่ 2 บ้านนาโฮง | |
| หมู่ที่ 3 บ้านถ่อนคำหวด | หมู่ที่ 4 บ้านโนนสวรรค์ | |
| หมู่ที่ 5 บ้านห้วยปลาโต | หมู่ที่ 6 บ้านหนองสองห้อง | |
| หมู่ที่ 7 บ้านหนองไฮ | หมู่ที่ 8 บ้านปอพาน | |
| หมู่ที่ 9 บ้านดุงเหนือ | หมู่ที่ 10 บ้านศรีสามารถ | |
| หมู่ที่ 11 บ้านสันติสุข | หมู่ที่ 12 บ้านวังพระองค์ | |
| หมู่ที่ 13 บ้านโนนสำราญ | หมู่ที่ 14 บ้านสระแก้ว | หมู่ที่ 15 บ้านปอพานใต้ |

ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| หมู่ที่ 1 บ้านโพนสูงสวัสดิ์ | หมู่ที่ 2 บ้านโพนสูงเหนือ | |
| หมู่ที่ 3 บ้านโพนสูงใต้ | หมู่ที่ 4 บ้านปากดง | |
| หมู่ที่ 5 บ้านหนองแต้ | หมู่ที่ 6 บ้านโชคอำนวย | |
| หมู่ที่ 7 บ้านนาจาน | หมู่ที่ 8 บ้านโนนสำราญ | |
| หมู่ที่ 9 บ้านศรีวัฒนา | หมู่ที่ 10 บ้านผาง | หมู่ที่ 11 บ้านดงคำพัฒนา |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ (2555 : 147-149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม 12 มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด จำแนกตามรายมาตรฐาน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุด ในมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมาตรฐานที่ 8,10,11,12 อยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการรับรู้ของผู้บริหารต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิชาชีพครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกัน 4) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูมีน้อย ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อการสอน ผู้เรียนสนใจทำกิจกรรมแต่ไม่สนใจส่งผลงานจากการทำกิจกรรม ผู้เรียนมีพื้นฐานที่ยากต่อการพัฒนา

วิรัชญา โงกเขา (2556) ศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูจำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองครูในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองของครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) ปัญหาการพัฒนาตนเองครูในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้ช่วยกับครู คศ.2 ขึ้นไป และ ครู คศ.1 กับครู คศ.2 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาตนเองครูในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาการพัฒนาตนเองครูในอำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนระดับปฐมวัยกับครูที่สอนระดับประถมศึกษา ครูที่สอนระดับปฐมวัยกับครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และครูที่สอนระดับประถมศึกษากับครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ชรอยวรรณ ประเสริฐผลและคณะ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ

เรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 2. ผลการสร้างรูปแบบกาพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบกาพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 3. ผลการประเมินรูปแบบกาพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบกาพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมี ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ชนานันต์ ดียิ่ง (2556 : 228-229) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดหมายของโปรแกรม 3) สมรรถนะที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม 4) สารที่ใช้พัฒนา 5) กิจกรรมที่ใช้พัฒนา และ 6) แนวทางการประเมินผลตามโปรแกรม โดยโปรแกรมดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญประเมินโดยใช้เกณฑ์ Joint Committee พบว่า โปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนมีผลต่อไปนี้คือ 2.1 ผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมิน ร้อยละ 68.16 กลุ่มทดลองใช้จริง มีผลการประเมิน ร้อยละ 70.60 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ถือว่าผ่านเกณฑ์ทั้งสองกลุ่ม ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ในชั้นเรียน ทั้งในระหว่างการอบรมพัฒนาและระหว่างการนิเทศติดตามผล คือ ครูกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ($X = 4.15$, $S.D. = 0.61$) ผลการประเมินระหว่างการนิเทศติดตามอยู่ในระดับดี ($X = 4.61$, $S.D. = 0.49$) และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ($X = 4.30$, $S.D. = 0.63$) ผลการประเมิน ระหว่างการนิเทศติดตามอยู่ในระดับดี ($X = 4.61$, $S.D. = 0.49$) และผลการประเมินตนเองของครูด้านสมรรถนะด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนที่เป็นผลที่ได้จากการนิเทศติดตาม พบว่า ครูกลุ่มทดลองนำร่องมีความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนอยู่ในระดับ

มาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนามีต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผลของกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ขวัญดาว ศรีชมพู (2557) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 140 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า และแบบสอบถามการจัดอันดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การอยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู กศน.ตำบล มีสภาพการพัฒนาร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครู กศน.ตำบล มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สภาพการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล จำแนกตามสภาพพบว่า 1) ครู กศน.ตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการพัฒนาร่างกายโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ครู กศน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการพัฒนาร่างกายโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้และการพัฒนาทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญญาภา คงมาลัย และ ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้ง 9 สมรรถนะ พบว่าสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สมรรถนะที่ค่า เฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการมีจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี(ค่าเฉลี่ย 3.57) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 2. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นด้านการศึกษาต่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kennedy และ Dresser (2005 : 163-166) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-Based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรเดินทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยความสามารถ และยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดการอ่อนแอและคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดความสามารถรูปแบบอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Grootenboer (2008 : Online) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมกับอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแลการเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผลคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งของ ผู้มีส่วนร่วมกับกระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษาและการสอน แก้ปัญหาจากข้อมูล ค้นพบด้วยตนเอง

Raji (2009 : 87) ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษายุคที่สาม โดยรายงานการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนยังคงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้รับความสนใจ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐบาลบาราห์ดีเตสตันต์เป็นสถานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินสมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ 3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการ ปัญหาที่พบแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ปัญหาการสอนของครู รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อความรู้ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

Dotun (2010 : 140-169) ได้ศึกษาการยอมรับและแนวทางการปฏิบัติการเทียบเคียงสมรรถนะ ณ เมืองลิเวอร์พูล ประเทศอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 453 ฉบับ จากมากกว่า 40 ประเทศ เพื่อกำหนดระดับปัจจุบันของการใช้เทคนิควิธีการเทียบเคียงสมรรถนะ จะระบุสถานที่และวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะว่าภายในองค์กรดำเนินการอย่างไร และความนิยมของวิธีการเทียบเคียง

สมรรถนะกับเครื่องมือการปรับปรุงองค์กรอื่นๆ ซึ่งก็พบว่าวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะยังคงได้รับความนิยมใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงองค์กร การออกแบบการวิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้แปลเป็น 5 ภาษา และมีข้อมูลที่ถูกต้องของเครือข่ายศูนย์พัฒนาการเทียบเคียงสมรรถนะระดับโลกแล้ว 21 ประเทศ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ SPSS ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการส่วนใหญ่ถูกใช้โดยองค์กร แม้ว่าการเทียบเคียงสมรรถนะเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด คือ ใช้เฉพาะในกลุ่มเล็กๆ ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลระหว่างการเทียบเคียงสมรรถนะกับวิธีการปรับปรุงองค์กรวิธีอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงต้องการใช้วิธีเทียบเคียงสมรรถนะ ในอนาคต ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้คือ การตอบสนองบางส่วนของประเทศที่เข้าร่วมยังมีน้อย

Donna Pendergast, Susanne Garvis and Jayne Keogh (2011 : 46) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูและนักเรียนก่อนการรับบริการ : ความเข้าใจในการปฏิบัติของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนานี้ได้รับอิทธิพลจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามยังคงมีการวิจัยที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของตัวเอง ประสิทธิภาพ และการก่อสร้างตัวตนในการเริ่มต้น ครูก่อนเข้ารับบริการสู่การฝึกอบรมครูและผลกระทบของโปรแกรมการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ เอกสารนี้จะรายงานเกี่ยวกับขั้นตอนแรกของการศึกษาระยะยาวที่เริ่มต้นสำรวจ มุมมองครูผู้รับบริการก่อนที่จะมาเป็นครู ในปี 2010 ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพเครื่องวัด (Tschannen Moran และ Woolfolk hoy, 2001) ได้ผ่านการบริหารสองครั้ง (เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของปี) ที่จุดเริ่มต้นครูผู้ให้บริการก่อนเข้าเรียนในสามโปรแกรม: บัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย; ประกาศนียบัตรบัณฑิตการศึกษา - ประถม; และบัณฑิตประกาศนียบัตรการศึกษา - มัธยมศึกษา ข้อมูลประจำตัวในรูปแบบของข้อความและการแสดงภาพของครูยังถูกเก็บรวบรวม เอกสารมุ่งเน้นไปที่ผลที่ได้จากการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่สำคัญความเหมือนและความแตกต่างที่โดดเด่นมากขึ้นในการรับรู้ส่วนบุคคล การจัดอันดับของครูด้วยตนเองประสิทธิภาพ ผลกระทบของการวิจัยต่อไปเป็นที่ใช้ร่วมกัน

Gucci Trinidad, Deepa Patel, Linda Shear, Peishi Goh, Yin Kang Quek and Chen Kee Tan. (2013 : 132-133) ได้ศึกษาเรื่อง การสอนสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 : บทเรียนจาก CRESCENT โรงเรียนสตรีในสิงคโปร์ การแนะนำ 21CLD ชุดทั่วไปของแบบมาตรฐานให้กับครู นำมาใช้เป็นแนวทางการออกแบบบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการใช้รูบริก ครูพบว่าการอภิปรายเกี่ยวกับการออกแบบบทเรียนมีความน่าสนใจมากขึ้น เช่น ครูมีภาษาที่คุ้นเคยและเครื่องมือที่จะนำมาใช้ให้สอดคล้องกัน ซึ่งแตกต่างไปจากที่ผ่านมา เมื่อครูผู้สอนจะต้องมีการตีความที่แตกต่างกันของกิจกรรมการเรียนรู้และใช้เหตุผลที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาการออกแบบรูบริก 21CLD ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการช่วยให้ครู ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและตัดสินใจให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรม เมื่อใดก็ตามที่ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างการอภิปราย ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมืออาชีพ และความแตกต่างในการร่วมออกแบบการเรียนรู้และการสร้างชุดของมาตรฐาน

และ articulations ที่ชัดเจนสำหรับการออกแบบที่มีประสิทธิภาพของบทเรียนที่พัฒนาความสามารถ 21C นอกจากนี้ครูก็สามารถที่จะให้ความสนใจเพิ่มเติมจากมุมมองของนักเรียนและประเมินคุณภาพของกิจกรรมการวางแผนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ต้องการด้วยการใช้ 21CLD การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญได้รับการปฏิบัติในวาทกรรมมืออาชีพประจำวันของครูที่ Crescent การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในวัฒนธรรมที่ได้รับการอำนวยความสะดวกเป็นครูมาเป็นภาษาเดียวกันกับการที่จะมีส่วนร่วมในการสนทนามืออาชีพ ความแม่นยำของภาษา 21CLD ช่วยครูในการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมกับความชัดเจนร่วมกันในผลงานของนักเรียนที่ตั้งใจและเป้าหมาย แม้ว่าผลการวิจัยจากกรณีศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นแนวโน้มนี้เริ่มต้นการวิจัยที่มีจำกัด ผลการวิจัยพบบรรยายและถือตามรายงานตนเองของครูผู้เป็นอาสาสมัครสองคน เพื่อให้การทำงานต่อไปจะต้องสร้างผลกระทบกับครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในอนาคตที่ Crescent คาดว่าจะตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นหลักฐานและวัดผลการผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ตรวจสอบว่าโอกาสที่ได้รับจากครูผลิต 21C จากความสามารถที่พวกเขาพยายามที่จะพัฒนา

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่าการพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน ทั้งในด้านคุณสมบัติของครูผู้สอน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ถ้าครูเล็งเห็นความสำคัญรวมทั้งทราบถึงองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาตนเองแล้ว จะสามารถนำวิธีการเหล่านั้นมาใช้พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของครูและสถานศึกษา แต่การจะเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพ ระบุขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการนำไปใช้ในการพัฒนา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู โดยเรียงลำดับความสำคัญให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของครูผู้สอนให้มากที่สุด