บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนภาษาไทยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาถึงคราวเต็มเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีนำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1. หลักการแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู
   1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
   1.2 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาครู
   1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู
   1.4 กระบวนการพัฒนาครู

2. วิธีการพัฒนาครู
   2.1 การพัฒนาครูโดยตรงเป็นพื้นฐาน
   2.2 การพัฒนาครูโดยตรงเป็นผู้ให้

3. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. หลักการแนวคิด ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 65 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านกิจกรรมและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ต่อการพัฒนาประเทศ เห็นว่า หากมุ่งผลการพัฒนาครูไม่มีคุณภาพ ประเทศนั้นก็จะเจริญ ฉะนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นต้องทำทัน อันจะต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ การพัฒนาครูจึงมีสำคัญในการก้าวหน้าของแต่ละด้านงาน และยึดว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้ผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งมีผู้กล่าวถึง ความหมายและความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูไว้ดังนี้
1.1 ความหมายของการพัฒนาครุ

ความหมายของการพัฒนาครุ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุ ไว้ดังต่อไปนี้

แทยง พะละโอ (2547 : 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่นำมานามพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความที่ปฏิบัติงานเป็นหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เสนา ถูกธิ (2547 : 152) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า การพัฒนาครุเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

มากวิทยาลัยรัอดี (2548 : 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า หมายถึงการมีการวัดต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มสุขภาพ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้หน่วยงานนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคคลยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของครูปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานและมีความคิดที่ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ขาดูรัง วงศ์สมเจริญ (2548 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า กล่าวว่าเป็นการมีการวัดต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มสุขภาพ ความสามารถ และความเข้าใจของครูปฏิบัติงานในหน่วยงานได้หน่วยงานนั้นเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่การพัฒนาทัศนคติของครูปฏิบัติงานในทางที่ดีงดงาม

ทนภู ทันติกนต์ (2548 : 80-81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า มีการที่น่าจะว่าอยู่ 2 ค่า ในกระบวนการพัฒนา คือ การศึกษา (Educating) การศึกษา (Training) ทักษะการให้การศึกษา (Educating) ทักษะ การศึกษา หมายถึงความที่มีการเพิ่มสุขภาพความรู้ ความเข้าใจ  milano รวมทั้งทัศนคติของครูปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับงานที่มุ่งเมืองไป ไม่ว่าจะมีคุณสมบัติในผลการการทำงาน ภาพทัศนคติ รวมทั้งการจะปรับตัวแทนในที่จุดจะมีจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

นิพน สารชาติ (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครุว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น
เวลซีย์ และลัทฮัม (Wexley & Latham) (วรรคย นักพิทักษ์: 2549 : 10) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานอย่างมีแผนขององค์การ เพื่อสนับสนุนให้ครูในองค์การเป็นผู้มีคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

สรุปได้ว่าการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การจัดกระบวนการเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สิทธิ์บริบทงานศึกษา

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครู เป็นผู้ทำหน้าที่หลักในการเตรียมการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ของทักษะในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความรู้และประสบการณ์เพื่อให้การดำเนินการที่ดีกว่า ซึ่งได้มีผู้อ้างอิงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

กูเอ นานทิกรร (2545 : 169-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูข้ามทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการติดต่อ

2. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประชันวัฒนธรรมและปฏิสัมพันธ์ของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาครูข้ามตระกูลการจัดการเรียนรู้งานให้ได้ผล ตลอดจนประโยชน์ที่สูงที่เพิ่มขึ้นในการทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ ซึ่งจะช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานแบบต่ำถึงสูง

4. การพัฒนาครูข้ามแปลงการจัดทำที่ของผู้บังคับบัญชาย่อมหาหน้าในการดำเนินการต่าง ๆ ในการสอนตามหรือให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาก่อน

5. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้มีปฏิบัติงานเพื่อความรู้เพื่อการมีคุณภาพในการทำงาน

6. การพัฒนาครูข้ามทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนที่มีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะใหม่ ๆ

สมชาย ศิริสงคราม (2547 : 727) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. บุคคลที่ปฏิบัติงานใหม่ ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดความรู้ ความรู้ในด้านที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติทำที่ควร
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกัน ไปถึงวิธีการ茸การทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะลงมือปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลทั่วถึงให้มีความเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติภัย

3. แบ่งบุคคลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะเวลานาน แต่การเปลี่ยนแปลง ในเรื่องนโยบายแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบวิธีการทำงาน ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลทั่วถึงในรูปแบบต่างๆ เช่นกัน

คณิตราค ชัยสกุล (2548 : 25) ได้กล่าวย้ำความสำคัญของการพัฒนาครุว่าการพัฒนาครุ มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและคิดและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเติมเต็มต่อตนเอง ให้พ้นจากความเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่อย่างยุ่งยาก เนื่องจากมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิผลสูงสุด

โชว์ แสนวิศิษฐ์ (2547 : 32-33) ได้กล่าวย้ำความสำคัญของการพัฒนาครุ ดังนี้
1. การพัฒนาครุ ช่วยให้ทำงานและมีวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลสูงสุด
2. การพัฒนาครุ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประยุกต์ ลดความสับสนของวิธีการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาครุ จะช่วยลดความละลายการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น หรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดการละเลยของ
4. การพัฒนาครุ เป็นการเปลี่ยนความคิดของพนักงาน
5. การพัฒนาครุ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นครุคนทำงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานใน ด้านที่ได้รับการเลือกขึ้นได้
6. การพัฒนาครุ ช่วยทำให้บุคคลคนนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้มี ความทันสมัยต่อความเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

วิศิษฐ์ คุณโภคยิ่ง (2548 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครุว่า การพัฒนา ครุมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการที่จะให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญชื่นชื่น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดความเสี่ยงในทางที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นภัยสูงสุด ของหน่วยงาน

นฤณภูติ โพธิ์สระ (2548 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครุว่า การพัฒนา ครุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติ วิธีการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาได้พันธุ์ใหม่ออกจะขับเคลื่อนให้ดีขึ้น ถ้าจะทำในการ
งานนี้แล้ว ถ้าทำไว้จะนั่งงานได้เร็วและเพิ่มขึ้น และลดความสันดูถึงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัญหาสร้างสุขของทุก ๆ หน่วยงาน

ประสาร มาลาสุข (2548 : 15) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูเนื่องจาก มีความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น ศรีษะแก้ว สังคมสภาพแวดล้อมและมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของรายในการผลิตนักศึกษา หรือบุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และรวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการสัมผัส ข้อเท็จจริงที่เป็นสิ่งดังนี้จะทำให้เกิดความอ่อนแรงทางปัญญากิจการศึกษาความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาครู

นิยม ฤทธิโยธา (2550 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ารับปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพ (2550 : 4) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูว่า มีความสำคัญในยุคที่จะทำให้ครูในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุแต่ละตำแหน่ง ต้องมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน

สรุปได้ว่าการพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเสริมศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีชีวิตและมีสุขภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรจุทำให้เกิดการพัฒนาของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ทำให้ลูกค้าขององค์กรมีความพึงพอใจ ทำให้การเปลี่ยนแปลง และเป็นขั้นการเปลี่ยนแปลง สำคัญอย่างยิ่ง ต่าง ๆ ได้อย่างดี

1.3 ข้อมูลเบื้องต้นของการพัฒนาครู

ปริศนา เสรีบงกช (2547 : 17) ได้สรุปความรู้เบื้องต้นของการพัฒนาครูไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดช่วงเวลาของการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาในหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จในการรับผิดชอบของบุคคลนั้น

ธนิต ศรีธรรมรัช (2547 : 39) ได้สรุปความรู้เบื้องต้นของการพัฒนาครูไว้ว่า
1. ชำระให้ระบบและธุรการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. เป็นการเปลี่ยนสถานะหน้าที่ของพนักงานในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำ แก่ผู้ใช้บริการ
4. กระชับให้บุคลากรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความถูกต้อง ดีขึ้นในด้านงบ หน้าที่การงาน
5. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อ ความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

นารีวัฒน์ ตั้งเศรษฐ (2548 : 29) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า หวังที่จะให้บุคลากรปรับปรุง เพิ่มพูน และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองตามความรู้ความสามารถ ในลักษณะต่างๆ ภายนอกและภายใน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นดีกว่าเดิม ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา

วิทยา คณภูริจินดา (2548 : 10) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การพัฒนาครูว่า เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

คุณทิชา มณีลัง (2550 : 17) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการพัฒนาครูมุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุง เพิ่มพูน คุณภาพ ความสามารถด้วยวิธีการสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กระบวนการพัฒนาครู

ได้มีการวิเคราะห์และกระบวนการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

ณัฐ ปิยชนะนนท์ (2547 : 108-116) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ กาหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานจัดบุคคลเพื่อดำเนินการและวัตถุประสงค์ กาหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา เสริมส่งเสริมการพัฒนาบุคคลทั้งหมด และประเมินผล ด้านการให้บริการพัฒนาบุคคล ประเมินกระบวนการพัฒนาครู
ประชาชน์ วันเด็ก (2547 : 13) สรุปว่า การพัฒนาครูมีผลกทบมหาวิทยาลัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครูในหน่วยงานแต่ละแห่ง ความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การประชุมพิเศษ การพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติการ การศึกษาระดับสาขาวิชาการพัฒนา ตนเองและการพัฒนาองค์กร ตัวอย่าง ในการเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร ต้องพิจารณาถึงความรู้ที่จะทำให้การพัฒนาการบริหาร และเวลาที่ใช้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดประสงค์และแนวทางของหน่วยงานในการจะให้rotchชัดเจน มีวิธีการที่จะต้องทำให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับ กระบวนการที่ชัดเจนโดยการพัฒนาความสัมพันธ์เพื่อข้อachment มีต่อไปนี้

1. เป็นประสงค์ของการระบบ สถานศึกษาจะแก้ไขเกิดสันทDemandและความรับผิดชอบต่างๆ
ในหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่างๆ ในระบบสถานศึกษาต้องการทักษะ ความรู้ความสามารถต่างๆ
ของครู
3. งานระบบสถานศึกษาจัดขึ้นเป็นระบบย่อยๆ หรือหน่วยงานย่อยๆ และระบบปฏิบัติงานโดยศูนย์กลุ่ม กลุ่มประกอบศึกษา กลุ่มมัธยมศึกษา อายุศึกษาและอื่นๆ
4. ในการจะปฏิบัติขัติพฤติกรรมของระบบสถานศึกษาที่มีมัน
นั้นแต่ละหน่วยงานหรือหน่วยงานจะหากิจ และดำเนินบทบาทของผู้ว่าทบทบาทของคนอย่างไร เพราะความ
จำเป็นแท้ๆจากสภาวะพฤติกรรมของครู
5. ระบบสถานศึกษาควรจะต้องให้แต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของ
การดำเนินงานที่กำหนดไว้และต้องการให้บรรลุผล
6. แผนการพัฒนาครู เนื่องจากอย่างไรให้ชัดเจนเป็นประสงค์ของการระบบหน่วยงานของ
ปัจจุบัน ที่จะต้องการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรม ที่จะทำให้ครูหรือหน่วยงาน ก้าวไป
ขั้นที่ดีขึ้น ที่จะแต่งตั้งขึ้นในปัจจุบัน เช่น ต่างหน่วยงานที่เป็นกลุ่มต่อ การประเมินค่าผลงานต่างๆ ใน
ระบบษี่ชั้นยาการพัฒนา ซึ่งจะต้องผ่านมาตรฐานของความถูกต้องที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการ
ดำเนินงานขั้นที่

ขั้นที่ 2 จัดตั้งคณะกรรมการและรับผิดชอบต่อครูอย่างหนึ่ง 3 ฝ่ายดังกล่าวในระบบ
สถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู คือ คณะกรรมการการศึกษา สำนักงานหรือการครู
ปัจจุบัน คณะกรรมการการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในการพัฒนาครู ในค่าที่
จะสร้างบรรยากาศ และกิติยากรที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาครูเกิดขึ้นได้ โดยจะเพิ่มส่วนงานและ
กำหนดแผนงานหลังของการพัฒนาครูที่มีนักเรียนต่างๆ จะมีความรับผิดชอบ ที่จะกำหนด
หน้าที่ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอ
แนวทางต่างๆ ให้กับผู้มีสิทธิ์ที่จะทราบความจำเป็นหลักนี้ อย่างไรก็ตาม ควรจะต้องขยายส่วนใหญ่ในการพัฒนาบุคลากรอยู่บุคคลที่มีความสามารถและทุ่มเทงาน เพราะเป็นผู้มีความสามารถและทุ่มเทงาน การพัฒนาบุคคลให้กับผู้มีสิทธิ์ในส่วนใหญ่ควรจะดำเนินการที่มีระบบความคิดค่องร่างนี้ สามารถแยกออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความรู้ในการพัฒนำระบบเป็นส่วนรวม หมายถึง ความรู้ในการพัฒนาที่สำคัญที่มีความต้องการให้กับทุกช่วงเวลา ความผิดพลาดในพัฒนารายการ เพื่อให้ระบบภูมิปัญญาแห่งข้อมูลช่างที่สำคัญคือ แผนภูมิย่อที่จะช่วยให้ทราบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่อยู่ในกลุ่มที่ต้องการ การพัฒนารายการเป็นหน้าทางที่ที่จะทำให้ความแตกต่างในเรื่องความต้องการของครุภัณฑ์และบริการ หรือปัจจัยข้ามหน่วยงาน รวมทั้งการโยกย้ายย่อที่ดีขับเคลื่อนในระบบงาน แผนภูมิย่อที่จะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาด้านต่างๆ ได้

2. ความรู้ในการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความรู้ในการพัฒนาที่สำคัญในการพัฒนาในหน่วยงานของตน เพื่อให้ครุภัณฑ์ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและที่เหมาะสมของหน่วยงานได้ออกมามีประสิทธิภาพ

3. ความรู้ในการพัฒนาของปัจจัยบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคลอย่าง ดีพัฒนาการข้อมูลและรายละเอียด ตามหลักการการสร้าง การคัดเลือก การวิจัยบุคคลข้ามหน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

ขั้นที่ 4 เครื่องมือแผนการพัฒนาครุภัณฑ์การวางแผนสำหรับการพัฒนาครู ของฝ่ายบริหารศิลป์เกี่ยวกับการตั้งสิ่งใช้ในการเปลี่ยนการสำคัญคือ แผนภูมิย่อที่จะช่วยให้ ได้รับคำสั่งต่อไปได้ด้วยตรงไปจัดทำข้อมูลให้แล้วแต่ละอย่างไป และด้วย การวิเคราะห์สิ่งที่สำคัญในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางเพื่อกำหนดแผน และการประสานแผนแผนการพัฒนาครูทั้งหมด แผนภูมิย่อที่จะร่วมกันข้อมูลที่การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์และระยะเวลา นโยบายต่างๆ งานประมวลการดำเนินการเพื่อกำหนดเป็นประมวล นโยบายและงานประมวล เพื่อการพัฒนาครูนี้ ยังมีพื้นที่ที่ควรจะต้องขยายจากฝ่ายบริหารฝ่าย

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาครูที่ดำเนินการแผนการพัฒนาครู เป็นการรวบรวม และสร้างด้านต่างๆ ในการพัฒนาครูเพื่อดำเนินการให้เกิดขึ้นตามแนวทาง ที่ต้องไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกิดขึ้นกับการคัดเลือกไฟทางอย่าง เช่น การ
ติดต่อไปยังกลิ่นกิจกรรมช่วงระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม ครูที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ต้องใช้จ่าย สิ่ง ด้านความสะอาดต่าง ๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาครูการประเมินผลกระบวนการพัฒนาครู มี ข้อดำเนินอยู่ 3 ประการ คือ

1. การควบคุมผลผลิตให้กับรายวิชาปริญญาตรีวิชาระบบการพัฒนา มาใช้ อย่างไร ได้แก่ เรื่อง การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

2. การควบคุมผลผลิตให้กับรายวิชาปริญญาตรีวิชาระบบการพัฒนา มาใช้ อย่างไร ได้แก่ เรื่อง การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

3. แผนงานพัฒนา ให้มีส่วนช่วยให้เป็นประโยชน์ของหน่วยงานในแต่ละวัน แต่ละปี และ เป็นประมวลผลยาบ้าบุคคลพัฒนา จึงจะควบคุมได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น

สำนักงานเขตวิทยาการประชุมห้องประชุม (2548 : 67) กำหนดกระบวนการ พัฒนาครู เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนจัดเป็นนิทรรศการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคคล

2. การวางแผนในการพัฒนาครู

3. การดำเนินการพัฒนาครู

4. การคิดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

สำนักงานเขตวิทยาการประชุม (2550 : 16) สรุปกระบวนการพัฒนาครูของสำนักงาน คณะกรรมการการประชุมห้องประชุม ได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การปฏิบัติงานของบุคคลที่ต้องแก้ไข โดยวิธีการพัฒนาครู จัดการศึกษาผลงานติด ขององค์การ ศึกษาการ ปฏิบัติงานของครูและศึกษานโยบายแนวทาง และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเครื่อง รวมทั้งส่วนที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคคลการดำเนินการและ ประเมินผลการพัฒนาครู

นิพนธ์ ชี้ชาตรี (2550 : 9) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาครู นั้นสามารถแบ่งการ ดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจุดประสงค์ในการพัฒนาครูหรือปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล ซึ่งอาจมีหลายวิธี เช่น

1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การในกรณีที่ผลผลิตดี ทางหนึ่ง ที่จะพัฒนาอย่างถึง บุคคลต้องความสามารถ ดังนั้น ในกรณีที่มีผลผลิตดีถ้าจะต้องพัฒนาควรมีสาเหตุจากความต้อง
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเรียบร้อย และหากต้องความสามารถแล้วจะต้องพิจารณาว่าด้วยความสามารถด้านเหตุใดเพื่อที่จะได้นำกำกับเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคคลและกำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด

1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ หากปฏิบัติงานได้ผลงานดังกล่าวเป็นที่รับรู้ ก็จะต้องพิจารณาต่อไปว่าเพราะเหตุใด คือความสามารถหรือไม่และหากต้องความสามารถแล้วจะต้องความสามารถด้านเหตุใดทั้งนี้เพื่อจะได้พิจารณาว่าจะพัฒนาบุคคลหรือไม่ โดยวิธีใด

1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจนถึงว่าENCจะต้องพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด จึงจะให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การวางแผนในการพัฒนาครู หมายถึง การกำหนดว่าตามความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาครูที่พบนั้น จะพัฒนาครูโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาครูนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขอบเขตของการพัฒนาการผลักดัน โดยจะกำหนดว่าจะพัฒนาการผลักดันโดยวิธีใดบ้าง เช่น ที่จะแก้ปัญหาระดับหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนงานหรือโครงการ เช่น

2.1.1 การปรับอบรม
2.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษาด้านกิจกรรมและดูงาน
2.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
2.1.4 การพัฒนาตนเอง
2.1.5 การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือในแต่ละระดับ

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ ว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดระยะเวลาการดำเนินการ ว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละระดับ หรือแต่ละโครงการจะใช้ระยะเวลาเท่าไร

2.5 กำหนดตรวจสอบิการคัดเลือกและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลาหรือวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนด
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในชุด หรือการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้เป็น 3 ระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผลในระหว่างดำเนินการพัฒนาข้ออ้าง

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคคลหรือหลังเสร็จสิ้นโครงการ การติดตามและประเมินผลลอกหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการพัฒนาได้กลับไปปฏิบัติงานได้ระยะเวลาเท่าที่จะได้ทราบว่าผู้สนับสนุนได้นำผลของการพัฒนาบุคคลจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ้างอิงไร้ข้อ

บิชเปอร์ (Bishop) (รายงาน์ นักพิจารณา. 2549 : 19) ได้แนวทำงในข้อระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาครูตามข้อตอนของการดำเนินงานดังนี้

1. การหาความต้องการพัฒนา (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งดังกล่าว ต้องมีความต้องการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาทางระดุและเสนอให้บรรณาการต่อการพัฒนาตาม

2. การวินิจฉัยและวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ต้องแก้ไขโดยใช้แบบสอบถาม หรือการสอบถามให้ครูและผู้ทรงคัดเทน เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูโดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนการสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาข้อ ต้องการของครูโดยจัดกระบวนการเสริมการเรียนรู้หรือการทำางาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการประชุมการแนะแนวครู

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของการศึกษา โดยการวิจัยศึกษาการทดลอง (Pilot Study) และการนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อให้โครงการดำเนินการไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญในแต่ละด้านมาทำให้การคิดกับทำในสิ่งที่มีจริงที่โครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำงานจริงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาอย่างมีเหตุผล การประเมินทุกระยะเพื่อกำกิจซักพุ่ง

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การวางแผนในการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาครู การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู
2. วิธีการพิจารณา

การพิจารณา สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งส่วนใหญ่มีความสุ่มบวกเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพ ของท่านของครู โดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการทำงานของตนเองให้ผู้ที่มีวิธีการพิจารณาไว้ได้ตามสถานะได้ดังนี้

2.1 การพิจารณาโดยครูเป็นผู้รับ

เน้นที่ ชูไทย (2547 : 172-179) ได้สรุปเนื้อหาการพิจารณาโดยครูเป็นผู้รับไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม
2. การพัฒนาทรัพยากรด้านการศึกษา
3. การพัฒนาทรัพยากรด้านการพัฒนาตนเอง

วัน ขึ้น โพธิ์กุล (2547 : 20-22) ได้สรุปเนื้อหาการพิจารณาโดยครูเป็นผู้รับ คือ

1. การพิจารณาด้วย คือการวางแผนการพัฒนาที่น่าสนใจ หรือครูที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่ ให้ครูจัดที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. การวางแผนจ่ายให้ที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ รู้จักวิธีปฏิบัติต่ออย่างถูกต้อง

3. การส่งไปฝึกอบรม ให้เป็นการส่งเสริมไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. การศึกษาดูงาน เป็นการส่งเสริมให้ที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง

5. การมอบอำนาจให้รับผิดชอบต่อสั่งการ เป็นการศึกษาดูงานตามการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถจัดการในการทำหน้าที่ให้ได้ผล

6. การส่งมอบนโยบายต่อหน้าที่ ทำให้ครูจัดการเรียนรู้งานมากขึ้น ประสบความสุ่มเสี่ยงที่สูงไปด้วย

7. การให้หน้าที่ผู้อยู่เบื้องหน้า เป็นการฝึกให้เป็นผู้รับงานในตำแหน่งที่ซับซ้อน ได้รับตำแหน่ง จากทำหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มพฤติกรรมของตนเอง

8. การให้การรับผิดชอบ ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วย อย่างที่เป็นงานในตำแหน่งที่ซับซ้อน

9. การให้ความร่วมมือในโอกาสต่างๆ ผู้ที่มีความรู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ความคิดของตนเองส่งผลให้รู้จักความร่วมมือ

10. การให้ความนุ่มนวลในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรู้ที่มีคุณค่าในการทำงาน ทราบถึงความเสี่ยงไปในทางปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจะทันสมัยเสมอ
11. การฝึกอบรมระดับมืออาชีพ การศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ด้วย ทำให้ครูได้เรียนรู้งาน ทำให้เกิดพัฒนาการทั้งที่ดี งานที่มีมากจะทรงกับงานที่ปฏิบัติ

12. การสนับสนุนกิจกรรมพื้นฐาน ครูจะได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ เจตคติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จากการจัดฝึกหรือการเข้าร่วมกิจกรรม

13. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพื้นฐานให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา (2548 : 21 - 22) ได้สรุปถึงการพัฒนาครู โดยครูเป็นผู้รับผิดชอบ การพัฒนาครูในสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ จัดทำแผนรูปใหม่ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนามาเอง จัดระบบการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้ร่วงรากกับการศึกษาจากภาคเอกชน ส่งเสริมสนับสนุน จัดสถานการศึกษาที่เป็นพื้นฐานของสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาภักดี ทำให้ทักษะดั้งเดิมใหม่และมีศักยภาพทางวิชาการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม รวมประชุม สมัมนา ฝึกปฏิบัติ ที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ จัดซื้อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับบุคคลากรในสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครู พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่รุ่นขึ้น

จานวนที่ งานอบรม (2548 : 20-23) ได้สรุปถึงการพัฒนาครู โดยครูเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคคลเพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และพัฒนาทักษะเหมาะสมในงาน ทำให้คิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทักษะ เพื่อตอบสนองความต้องการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดและให้บุคคลมีความรวมถึงการจัดทำแผนการสัมมนาหรือกิจกรรมการฝึกอบรมโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและเพิ่มความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) พัฒนาทัศนคติ (Attitude) ไปในทางที่พึงระบบที่เหมาะสมเป็นในกิจกรรมที่ส่วนใหญ่ต้องไปตามปกติ ซึ่งจัดขึ้นและจัดส่งทั่วไปไม่พึง ปรับปรุงในองค์การ ดำเนินการเพื่อกระจายและด้านพัฒนากระบวนการการสัมมนาใจและวิจัย คือการเข้าใจเพื่อ 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การทำความค่อนการในกิจกรรมอบรม
1.2 การเลือกสรรการฝึกอบรมที่เหมาะสม
1.3 การวางแผนดำเนินการฝึกอบรมโดยผู้ช่วยบุญการ
1.4 การประเมินและติดตามผล

การเรียนรู้ เป็นกิจวัตรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงาน การอ้างอิงที่นิ่งจากการเรียนรู้เป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะมีแนวคิดเพื่อจัดเตรียมเป้าหมายรวมทั้งผลประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กรได้ในที่สุดทั้งนี้ มีข้อจำกัดอยู่ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนนั้น จะต้องสนองหรือตรวจสอบความต้องการขององค์การ การเรียนรู้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผ่านแผนและการดำเนินงานที่มีอยู่ที่ต้องให้เกิดการเรียนรู้ และต้องดำเนินขั้นตอนการเรียนรู้โดยต่อไปนี้

2. การสัมมนา (Seminar)

การดำเนินการสัมมนาจะต้องกับการประชุม กล่าวคือ เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อดึงกลุ่มคนเข้าร่วมหรือที่กำหนดไว้ เฉลยค่านวัตกรรมการสอนโดยที่ประชุมใหญ่ เพื่อขยายสรรพสิ่งและวางแผนการปฏิบัติงานการประชุมและสัมมนา จึงเป็นการพัฒนาทฤษฎีหลักที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มภายใน การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการร่วมประชุมเพื่อศึกษาด้านวิเคราะห์ถึงความรู้ของเรื่องที่กำหนดไว้ โดยผู้ร่วมประชุมได้มีโอกาสแสดงออกถึงความคิดเห็นและประสบการณ์ความรู้ในปัญหาต่างๆ มากกว่าผู้ร่วมในทบทวนทฤษฎี หรือหลักการศึกษา โดยตรงก่อนเปลี่ยนกลุ่มศึกษาหรือที่กำหนดไว้ จะมีวิทยากรเพิ่มความรู้เพิ่มเติมที่ได้รับจากกลุ่มในวันที่ล่าสุด ดังนั้นการสัมมนาจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทฤษฎีหลักที่ต่างกัน

3. การประชุมปฏิบัติการ (Work shop)

การประชุมปฏิบัติการเป็นการประชุมปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาในระหว่าง ผู้มีประสบการณ์ในงานที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหาในร่วมกัน โดยกล่าวจะมีกิจกรรมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมประชุมจะเข้าร่วมการประชุม โดยร่วมกันผู้ควบคุมผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่มีก่อน การประชุมปฏิบัติการจึงเป็นการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เข้าร่วมการประชุม มีความรู้ข้อมูลในด้านวิชาการและเรียนปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาทฤษฎีที่มีประโยชน์อย่างมีอิสระของวิทยากร

4. การศึกษาดีกรี (Upgrading)

การศึกษาดีกรี จึงได้ถือเป็นการพัฒนาทฤษฎีรูปแบบหนึ่ง ผู้ศึกษาดีกรีมักจะมีโอกาสได้รับพื้นฐานความรู้ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานขั้นตอนที่หนึ่ง อีกทั้งในการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรดีขึ้น ดังนั้นการมีโอกาสและไม่ขาดกำหนดระเบียบปฏิบัติของทางราชการแล้วผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรใน
โครงการได้ศึกษาด้วย ไปปฏิบัติภารกิจในระบบทางไกล โดยรับการอบรมจากทางไกลโดยผู้ดำเนินการ.

5. การศึกษาสถานที่ (Field trips)

การศึกษาสุสานเป็นการจัดทำทุกการในหน่วยงานไปสู่กิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่สัทธิ์กำหนดการพื้นที่และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง การพยาบาท
ไปศึกษาสุดจะที่จะให้บุคคลากรได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเหมือนกับ เกิดแนวคิด
ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในหน้าที่ของตนเองให้ด้วยพื้นฐานอย่างชัดเจน เป็นการพิจารณาและสร้างขวัญ
กำลังใจให้กับบุคคลากรอีกทั้งนี้ การศึกษาสุดจะจะเป็นวิธีหลักการและวิธีการที่บุคคลากรไป
ศึกษาสุดในแต่ละประเด็นและให้บุคคลากรไปสู่การศึกษาสุดจะเช่นเดียวกัน

6. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน (Participation)

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความร่วมใจในการทำงานให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน
ลักษณะโดยลักษณะนี้ซึ่งเป็นหน้าที่หรือเรื่องที่พิเศษนอกเหนือจากการสอนตามปกติ ก็ให้ได้รับ
การพิจารณากู้ลักษณะนี้ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสร้างสิทธิ์และกำลังใจให้กับบุคคลากรอีก
ด้วย เช่น แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน แต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนงานโรงเรียน
หรือตั้งต่ำให้เป็นหน้าที่งานของโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลากรได้รับ
มอบหมายหน้าที่หลักล่ามาถึงโอกาสในการทำงาน ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
 นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาการต่ำล่าได้คิด ที่จะเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในการพัฒนาความคิด
ความของประจักษ์ได้

คอร์สอิน ออกมา (2548 : 28) ได้สรุปผลการพัฒนาบุคคลโดยสรุปเป็นสู่การพัฒนา คิดใน

1. การอบรมเพื่อพัฒนาพัฒนาในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาอุปกรณ์เพื่อดึง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การสื่อสารภายใน
5. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การจัดทำภูมิการปฏิบัติงาน
8. การโยกย้ายและการบริหารงานต่างที่ใน
9. การดึงเป็นคณะกรรมการ

คณัย เพียรพุธ (2549 : 46) ได้สรุปผลการพัฒนาบุคคลโดยสรุปเป็นสู่การพัฒนารวมของการ
ategic การงานสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development: HRD) เข้าด้วยกัน

24
คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual development : ID) การพัฒนาอาชีพ (Career planning and development : CD) และการพัฒนาองค์กร (Organization development : OD) โดยเน้นที่ตัวบุคคล ที่มี ซึ่งเน้นการจัดการพัฒนาบุคคลที่ต้องการพัฒนาที่มีข้อเรื่องรู้จักพื้นฐานการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องที่การพัฒนาควบคุมไปทาง 3 เรื่องจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

นิพนธ์ การชาติ (2550 : 175) ได้สรุปถึงการพัฒนาคนโดยกฎเป็นผู้รับ ไว้ดังนี้
1. การศึกษา ต้องได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการศึกษาระบบเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งการศึกษานี้เป็นวิธีการที่มีประโยชน์ในการพัฒนาคนอย่างถาวรตามค่านิยมนิยม ได้อย่าง เป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมากๆ และเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิ์
2. การส่งบุคคลไปศึกษาด้วยระบบหรือสู่งาน ต้องได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ ศึกษาต่อ ส่งไปศึกษาหรือสู่งาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมี ประโยชน์ต่าง ๆ กับการศึกษาหรือสู่งานนั้น หน่วยงานได้พัฒนาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ต้องได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคล ได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือความชำนาญจากกระบวนการปฏิบัติงาน นั้นเอง เช่น การแนะนอแนะน้า ประชุมชี้แจง การศึกษาจากผู้มีประสบการปฏิบัติงานอบรมหน่วยงานให้ ไปได้กว้างขวางขึ้น ความหนาแน่นให้ร่วมประชุมสัมมนาเป็นต้น
4. การพัฒนาด้วยตนเอง ต้องได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนา ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาสุนทรียรูปการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาหรือสู่งาน ต้องได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในผลของการพัฒนาทางพัฒนาที่มีเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน การนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะมีการพัฒนาบุคคลที่ทำงานส่วนหนึ่งเสรีนิยม จึงให้ถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิเคราะห์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลโดยกฎเป็นผู้รับ หมายถึง การพัฒนาโดยผู้รับการสนับสนุน ให้ ครูไปศึกษา ตามที่ครูมีจุดรูปถ้าการศึกษาตามพื้นฐานการศึกษาที่มีระบบการศึกษา และเพื่อให้ ได้รับการพัฒนา เป็นการรับรู้ขั้นพื้นฐาน ทำให้ครูไม่ได้รับการฝึกอบรมในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้บริการในการ ทำงานตามวาระไม่น้อย ๆ เพื่อหน่วยที่พัฒนาการรับจัดกระบวนการพัฒนาให้บรรลุการตระหนักส่ง ที่ชัดเจนในการอบรม สนับสนุน ในหน่วยงานที่ต้องการรู้ข้อมูลของกลางพร้อม ต้องกู้ศึกษา สนับสนุนและการรับเรื่องรู้ในสถานศึกษายิ่ง ๆ ทั้งนี้ และต้องประสานการจัดงานประชุม สนับสนุน และจัดให้มีการศึกษาอบรมที่มีการปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ หลักสูตร จัดทำหลักสูตร และประเมินหลักสูตรได้ทั้งท่อน และหลักการใช้หลักสูตร
2.2 การพัฒนาครูโดยครูในผู้ใช้

ชีวิตสมัย อดิเรก (2547 : 42) ได้สรุปถึงการพัฒนาครูโดยครูเป็นผู้ใช้ คือกระบวนการตามมาตรฐานวิชาชีฟให้สูงขึ้น และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินการดังข้อความต่อไป

1. ข้อเสนอวิเคราะห์คู่มือของครูให้สอดคล้องในปุจฉินยุคโลกของสังคมเป็นผู้ใช้ และเป็นผู้ปฏิบัติคัดค้านเพื่อเป็นแบบอย่างที่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป

2. ข้อเสนอเรียกร้องให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ครูตามที่สังคมปรารถนา เพื่อเป็นก้าวสำคัญของชีวิตในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ

3. ข้อเสนอเรียกร้องความมั่นคงและส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีฟครู

4. ข้อเสนอเรียกร้องให้ผู้ประกอบวิชาชีฟครูหุ้นสังคม ได้มีสถานภาพที่พอเพียงกัน เพื่อให้ครูได้มีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีฟ

5. ข้อเสนอเรียกร้องให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอแก่การวิจัย สถานภาพของครูในสังคมไทย

ชูชีวิต ผวิชโยธิน (2547 : 20 - 21) ได้สรุปถึงการพัฒนาครูโดยครูเป็นผู้ใช้ให้

ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ค้นหาวิธีในการพัฒนาที่มีประสิทธิ์วิชาชีฟครู

2. ค้นหาเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาที่มีกับการเรียนการสอน การบริหาร การจัดการศึกษา

3. ค้นหุ้นสังคมที่มีประสิทธิ์ เป็นการพัฒนาที่มีกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์การมีวิจารณ์

การพัฒนาชีวิตของครูทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวจะต้องแสดงถึงกับความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานสังกัด นำไปสู่การพัฒนาตนเองในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีฟครูซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาและวิธีการพัฒนาดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนา ได้แก่

1.1 รูปแบบการพัฒนาโดยสังเคราะห์โลก

1.2 การพัฒนาเป็นรายบุคคล

1.3 การพัฒนาเป็นกลุ่ม

2. วิธีการพัฒนา ได้แก่
2.1 การปฐมวัย
2.2 การประชุม/อบรม/สัมมนา/Workshop
2.3 ศึกษาดูงาน
2.4 ศึกษาต่อ
2.5 แพทย์แผนเคมี
2.6 ครูผู้แทน (Master teacher)
2.7 ศึกษาด้วยตนเอง
2.8 หยุดการทำศึกษาเพื่อที่การวิจัยในคราวจัดการรูปแบบ (Sabbatical Leave)
2.9 ดีกรีบัณฑิต

ศิษย์ เพชรแก้ว (2548 : 12) ได้รับปริญญาการพัฒนาครูโดยปริญญาตรีให้ คือ การพัฒนาตนเอง โดยอาศัยความตั้งใจแบบเสรี จะกล่าวให้เกิดความสุขและในการปฏิบัติงาน ดังนี้
1. มีความตั้งใจที่จะให้ศิษย์ดีที่สุดให้กับสถานศึกษา
2. แสดงผลความสามารถ ความพิเศษในแบบต่างๆ
3. ศึกษาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือวิทยาทรัพยากร และเรียนรู้จากอื่น ๆ
5. เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมเมื่อมีโอกาส
6. เป็นผู้นำ หรือบรรยายเป็นการโดยการ
7. เป็นนักวิจัยของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ
8. ทำโอกาสทางศึกษา หรือดูงานที่ในหรือนอกประเทศเป็นครั้งแรก
9. บทบาทตามภารกิจผู้บริหารท่าน
10. ให้ความสนใจต่างด้านทางประเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูโดยปริญญาตรีให้ หมายถึง การพัฒนาโดยครูที่เป็นบุคคล ทำให้ครูได้รับการพัฒนาและรู้จักสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาและเพื่อสร้างโอกาสให้ครูมีชีวิต ภูมิปัญญาให้ครูได้แสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย ใจ และจิตใจ แต่ละการปฏิบัติองค์กรต้องการทำให้ดีเหมือนกันทุกคน และผู้รับบริการต้องมีบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอความสามารถด้านความรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสร้างสรรค์และความรู้สึกสุขใจและมีความรับผิดชอบต่อวิชชีพมีการช่วยเหลือกันอย่างสุจริต และกันอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดตั้งทุกคน โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานรวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือเป็นข้อกำหนดสิ่งที่ปรากฏจัดในระเบียบปฏิบัติการศึกษาทั่วโลกในประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับพิเศษ) ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับ คุณลักษณะและบุคลิกภาพทางการศึกษา ดังปรากฏในมาตรา 52 อีกมาตรา 57 ที่ได้กำหนดให้มีการปฏิบัติการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพทางการศึกษาทั้งระบบ และยังนั้น มูล专业从事การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นหลักในการกระทำมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาเป็นผู้นำของกระบวนการเรียนรู้ด้วยสิ่งที่ต้องใช้ได้แก่ตัว ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 60)

การที่จะทำให้มีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพได้นั้น ครูจะต้องมีการสนับสนุนเองเพื่อ จึงจะไปทำให้พัฒนาผู้เรียน เพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการเดินหน้าเรียนรู้ปรับปรุงตนเอง ให้มีการเป็นอยู่ภายในทางที่ดี สามารถกระทำได้กับวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาครูความสามารถในการบริหารจัดการวิชาการของครูที่จะต้องมีผู้มีความรู้ความสามารถในการมีคุณภาพ จัดสรรทรัพยากรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปตามข้อความที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, 2550: 60) ให้มีองค์การวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพหลักการ ที่จะให้การศึกษาและบุคลิกภาพทางการศึกษา  useEffect ขออย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์การวิชาชีพที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกิจการของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจที่กำหนดมาตรา 9 คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรมของวิชาชีพ ดังกล่าว รวมถึงการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการจัดเตรียมการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติ ดังกล่าวจึงได้กำหนดข้อผูกมัด หน้าที่ของครูที่จะเป็นผู้มีความสามารถทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นองค์การวิชาชีพที่สู่ความเป็นระบบ ดังนั้น และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีตั้งต้นเป็นที่ยอมรับของสังคม
การพัฒนาการศึกษาและบุคคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทําอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตั้งแต่ระยะเริ่มต้นจนถึงระยะยาว พุทธศักราช 2550 ได้สถาปนาขึ้นในสถาบันการศึกษา 81 แห่ง การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพขั้นสูง โดยพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่ และบุคคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา เป็นการก่อตั้งสมุดของคุณสมบัติและต้องมีระบบ ที่ชัดเจนสามารถควบคุมและรักษาไว้ในคอมพิวเตอร์ หรือมือถือ เพื่อให้การอบรมและพัฒนาฝีมือ สามารถกระทำโดยครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคคลากรทางการศึกษา ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพและการประเมิน วางแผน รวมไปถึงการปฏิบัติการพัฒนา การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้สูง แผน การพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่ และพัฒนาทั้งบุคลากรประจำการ ได้ในวงการศึกษาและบุคคลากรทางการศึกษาเนื่องจากไม่มีการพัฒนาที่เพียงพอต่อการพัฒนาทุ่มเททุ่มสูงสุด ไม่สามารถใช้ผลการพัฒนาให้เกิดมาตรฐานการเรียนรู้สูงสุด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพของครู จัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์และสร้างสมรรถนะและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างความเข้าใจ\n
โดยวิทยาศาสตร์และวิทยาการการศึกษาแห่งชาติ (UNESCO) ได้ขอทดสอบ “แผนปฏิบัติการสากล (The Dakar Framework For Action)” ในการประชุมด้านการศึกษาโลก (World Education Forum) ระหว่างวันที่ 26 – 28 มกราคม พ.ศ. 2543 ณ กรุง đàoการ์ประเทศแคนาดา ได้กล่าวไว้ในยุทธศาสตร์ การดําเนินการเพื่อจัดการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่า 9 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 9 พื้นที่แนวคิดใหม่ คำนึงถึงและพัฒนาเป็นมืออาชีพให้แก่ครูและบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษา

1. ให้การสอนและพัฒนาความมั่นคงที่เหมาะสม
2. มีโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนา และสมัครเสมอในศักยภาพ
3. ร่วมคัดเลือกในเรื่องที่จะกระทําต่อวิชาชีพและการสอน
4. ชี้วิจารณญาณของวิชารีบอร์ด และพัฒนาการทางสังคมและศิลปวิชญาณ
ของผู้เรียน
5. สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
6. รับผิดชอบต่อวิชารีบอร์ด รับผิดชอบต่อผู้เรียนและชุมชน

จากปรัชญาพีเคที เรื่อง "การสร้างห้องเรียนสู่การพัฒนาการผลิตและพัฒนาครู" (The Quality in teacher education) จึงได้จัดงานครูโลก (World teachers' day) วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2549
ณ หอประชุมทรัพยากร ศธ. เขตสอน เขตพื้นที่ Dr. Sheldon R. Sheaffer) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาภaska
กษัตริย์ชัย และราชปิย์ ลงนามในการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (UNESCO) ได้ให้แนวทางเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการพัฒนาครู ให้เกิดความเข้าใจ ดังนี้
1. ต้องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งในการได้ต่อยอดอยู่ตลอดเวลาโดยวิชารีบอร์ด
2. ต้องปรับวิธีการพัฒนาครูจากความสูงสุดพัฒนาทั้งหมดประเทศ มายังการพัฒนา
ระยะสั้นในแต่ละโรงเรียนโดยใช้ระเบียบเป็นฐาน
3. ต้องให้รางวัลแก่ผู้มีความก้าวหน้าในวิชารีบอร์ด

ความหมายของมาตรฐานวิชารีบอร์ดทางการศึกษา
พระราชบัญญัติการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา กาหนดให้เป็น
วิชารีบอร์ดทุกที่ หมายถึง วิชารีบอร์ดที่ทำหน้าที่หลักด้านการบริหารการศึกษาและการส่งเสริมการ
เรียนรู้ของผู้เรียนด้วย วิชารีบอร์ด ฯ รวมทั้งการรับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา
ประวัติพื้นฐาน และหลักศึกษาที่ต่อไปเป็นรายวิชารถกับรายวิชาที่มีความรู้และผลภายใน และการบริหารการศึกษา
นอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือ
ปฏิบัติงานในระดับที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงาน
การศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย
1. วิชารีบอร์ด
2. วิชารีบอร์ดผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชารีบอร์ดผู้บริหารการศึกษา
4. วิชารีบอร์ดหลักการทางการศึกษาอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง (ประกาศ
กฎกระทรวง การประชุมวิชารีบอร์ด พ.ศ. 2549 กาหนดให้วิชารีบอร์ดนายอำเภอเป็นวิชารีบอร์ด
ควบคุม มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549)

วิชารีบอร์ดจะมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำในวิชารีบอร์ดซึ่งสูงสุดในระดับการศึกษาเฉพาะระดับการศึกษาในระดับ
อย่างสูงตามที่มีผลต่อการปรับการเรียนการสอน จึงต้องมีการควบคุม การประกอบ
วิชารีบอร์ดด้วยวิธีการวิจารณ์เรียนรู้ (Intellectual method) ได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง (Long
period of training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional autonomy) และมี
จรรยาบรรณาธิการวิชาชีพ (Professional ethics) รวมทั้งยังมีสถานะวิชาชีพ (Professional institution)
หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional organization) เป็นแหล่งลงนามในการร่างสรรเสริญแห่งวิชาชีพ

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพที่มีส่วนประกอบหนึ่งของกลุ่มวิชาชีพ
ชั้นสูงสุด เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ ทหาร สามเหล่าฯ ซึ่งจะต้องประกอบ
วิชาชีพเพื่อการบริการสาธารณะตามมรรการของวิชาชีพหนึ่ง ๆ เลย จึงมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและ
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปให้ประชาชนเป็น
พ่อเมืองดีที่ประเทศต้องการ

2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3. สืบสานสืบทอดประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นหนึ่ง ให้มีการ
รักษาความเป็นชาติได้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชาบุญถิ่นที่กำกับการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2543 จึง
กำหนดแนวทางในการดำเนินงานดังกล่าวให้รักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้
มีองค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอิสระทางการพัฒนามาตรฐาน
วิชาชีพ ตลอดจนผลิตบุคลากรตามมาตรฐานสะท้อนวิชาชีพ ต่อไปยังให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานและ
จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชาบุญถิ่นที่กำกับการศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้น
เป็นกฎหมายที่กำหนดการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้ผู้ประกอบการศึกษา
ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องตามที่กำหนด ในกฎหมายว่าเป็นวิชาชีพควบคุม
เพื่อให้เป็นหลักประกันและคุณค่าอยู่รู้สึกว่าการศึกษาได้รับการอนุมัติอย่างมีเหตุผล
รวมทั้งแบบแผนและระยะเวลามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สู่การ

พระราชาบุญถิ่นที่กำกับการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนด ให้มี
มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และ
ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่จะเข้าประชุมวิชาชีพ
จะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์การใช้วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงสามารถขอรับ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่ามีในบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมี
ประสบการณ์พอที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวการแสดง
พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้
กิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ ของผู้ประกอบวิชาชีพ หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความมุ่งมั่นความรับผิดชอบ และความเข้าใจวิชาชีพเพียงพอที่จะดำเนินงานในท่านให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่นั้นก็ต้องเคยวิจารณาให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องต่อไปในงานตามประกาศกรมวิชาชีพฯ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นในแนวคิดในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพมต้องปฏิบัติตาม โดยมีมาตรฐาน ของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้วิชชาชีพให้ดี มีจริยธรรม และคุณค่าที่สำคัญต่อ วิชาชีพตามแนวทางของเศรษฐกิจและสังคมของวิชาชีพ โดยที่ผ่านมาสำนักงานได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ และมีการกำหนดให้ไว้ในประกาศกรมวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ก่อนการใช้บังคับ ที่มีกำหนดไว้ เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 ตามประกาศกรมวิชาชีพให้ปฏิบัติตามประกาศกรมวิชาชีพ จนถึงวันสิ้นสุดระยะเวลา แก่บุคคลต่อ จนได้รับการร้องเรียนถึงคุณสมบัติ ดังนี้

มาตราฐานวิชาชีพทางกิจกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ที่จะต้อง ปฏิบัติตามความต้องให้กิจกรรมดีต่อผู้บริการ ต้องเป็นไปตามหลักการต่อการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถ นำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้รับการยอมรับจากสังคม

มาตราฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตราฐานความรู้ มีความรู้ในสาขาวิชาหลักที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในการประกอบวิชาชีพ ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. การพัฒนาความรู้
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับการศึกษา
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การจัดการทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู
มาตรฐานในการจัดการ

ผ่านการปฏิบัติการสอบในสถาบันศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิชาการ และเรื่องใหญ่ที่คณะกรรมการสุขภาพที่ดีต้องต้องเป็นไปดังนี้

1. การปฏิบัติจริงที่มีความสุข
2. การปฏิบัติการสอนในสถาบันศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติจริงตามแนวทางการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนตามการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน หน่วยงาน การศึกษาในหลักการเพื่อพัฒนา

คณะกรรมการแผนงานทางวิชาการและสามารถเข้าใจกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน

หรือสนามชั้นROOM การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการเป็นต้น ทั้งนี้

ต้องมีแผนงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการทำงานต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนการ

ดัดแปลงในปฏิบัติการกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หน่วยงาน การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้และการจัดอันดับ ครูต้อง

คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามที่กำหนดการเรียนการมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตาม

คุณภาพ หน่วยงาน การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ให้มากที่สุดตามความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัย ปัญหาความต้องการที่

แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้ง การส่งเสริมพัฒนาการ

ด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดของผู้เรียนต้องดำเนินการเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยผลจริง การพัฒนาแผนการ

สอนให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยผลจริง หน่วยงาน การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผน การสอน

บันทึกการสอน หรือเรื่องของสารสนเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการ

สอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาเสียงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พัฒนาเสียงการ

เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หน่วยงาน การประชุม ติดต่อ ผลิต เลือกใช้ปรับปรุง

เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสืบพันธุ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการ

เรียนรู้
มาตรการที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลวิเคราะห์ที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลวิเคราะห์ที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการสื่อสารความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างของศูนย์กลาง ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ที่ได้ค้นพบได้อย่างรอบคอบ ถือให้เกิดความนิยมและนิยมในการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนตลอดไป

มาตรการที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูและแผนงานงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีการ หรือวิธีการจัดกิจกรรมการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการ หรือวิธีการจัดกิจกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดแก่ผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดีขึ้น

มาตรการที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติตนด้านบุคคลภาพทั่วไป การแห่งกายจริยา ราว และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างมีสมดุล ที่ทำให้ผู้เรียนดีใจ ทรliable และยิ่งเป็นแบบอย่าง

มาตรการที่ 9 ร่วมมือผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานใกล้ความสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกรรมต่าง ๆ ของพื้นที่ร่วมกันอย่างมีความมุ่งหมายและมุ่งมั่นมากขึ้นจากการกระทำที่มี

มาตรการที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานใกล้ความสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาชุมชน ของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันและแก้ปัญหาเพื่อความตั้งใจ

มาตรการที่ 11 ผนวกและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การสร้างหมายเลขใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การด้านข่าวสารสนเทศ จัดทำข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์
ของสังคมไทยคัดัน โดยเฉพาะการทำงานกับวิชาชีพครู สามารถเรียนร่ำเรียนรู้อย่างมีเหตุผล ด้วยการสถานพยาบาลเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผลงาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาให้ทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างทั้งกระบวนการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความ จำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมาทำหนัง เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ช่วยในการพัฒนาของผู้เรียน ทั้งการ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของ ครูที่สอนเน้นที่จะนำเอาวิวัฒนาการต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของ ปัญหาแล้วนำมาลงบนการแก้ปัญหาไปในทางการพัฒนา ถ้าเห็นเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึง ต้องเป็นผู้มองมุมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ มีผลในการแก้ปัญหา ได้ที่จะตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ หรือยุ่งยากแบบตรงด่า หรือสามารถ มองเห็นในทุก ๆโอกาสของทั้งสถานที่ที่มีผลต่อการที่จะสร้างความสำเร็จผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือกระบวนการของการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่วิทยา สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ประกอบด้วย

(สำนักงานเขตการศึกษารุ่งโรจน์ 2549: 44)

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในการสอน พัฒนาตนเอง ทั้งวิชานิเทศ และวิชานิติการ ให้ทั้งผู้สอนการพัฒนาการวิจัยที่สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และการแพร่สไลด์สอน

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก หวั่นไหว ชื่อเสียงสุจริตวินัยคอม ต่อวิชาชีพ และเป็นมาตรฐานที่ดีของวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริม ให้ ก้าวต่อไปด้วยตัวเอง และผู้เรียนการสามารถ serviceProvider ที่ได้ตอบสนอง

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องแปรร่อนให้กิจการเรียนรู้ ทั้งหมดและนักเรียนที่ อุทิศตั้งตั้งมั่นแก่ตัวจริง และผู้เรียนใน ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถต่อความรู้สึกที่ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ทางกาย การจัด และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำเด่นเป็นปฏิกิริยาต่อความจริง ทางกาย จิตใจการจัด อารมณ์และสังคมของการศึกษา และผู้เรียนวิธีการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการข้อมูลความจริงและสอบถาม ใดไม่ เกิดขึ้นโดยไม่ควรเกิดประโยชน์จากการให้ข้อมูลที่ไม่ใช่จริง

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกิดขึ้นและได้ผลอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสมัครใจในหน้าที่
9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่ประสงค์ติดต่อกับผู้นำในการเรียนรู้ และพัฒนา
รายวิชา สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของส่วนรวม
และติดตามในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอิสระเสรีพม่าตามที่ระบุไว้ในประกาศ

สรุปได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และ
คุณภาพ ที่ต้องประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง
ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเข้าใจมิตรภาพ
ให้แก่ผู้รับบริการ ทางวิชาชีพได้รับเป็นบริการที่มีคุณภาพ ค่อนสมควรได้รับการยอมรับอย่าง
ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา ทำให้คนสามารถมีเป็นวิชาชีพด้วยกัน
เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มี
อิสระแสดงว่า ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจทางวิชาการในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งส่วนรับผิด
มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรมของวิชาชีพเพื่อให้เกิดความน่าไว้วางใจในวิชาชีพของ
ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติต่างการมีคุณภาพสูงสุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นิยม สุวรรณรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณสมบัติมาตรฐาน
วิชาชีพครู โรงเรียนอนุบาลสถานจัดการศึกษาที่มี ผลการวิจัยพบว่า แม่ค้าฝึกอบรมครูเพื่อจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนที่มีคุณลักษณะเป็นสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน คือ
1) ด้านพฤติกรรม
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นครศรีพิจิตรที่เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ความรู้ จากจุด
ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการ และประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและรูปการ
กิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง โดยในการจัดการเรียนการสอนที่ดีครูต้องและครูที่สอนที่สามารถ
พัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเองแบบดังกล่าว บางครั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแบบ
ของการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยคู่รัฐมนตรีเป็นสำคัญ 2) ด้านพฤติกรรมของครูเรียน
ผู้สอนมีพฤติกรรมในการเรียนการสอนที่มีมิติและนำไปใช้ ตามการที่ตนเองเรียนรู้ความรู้
ต่างๆที่ครูมีเป็นมาจนสามารถที่จะสามารถ
ศึกษาได้ ในบริบทของวิชาการครูจะสามารถและรู้จักกับครูที่สอนไม่ได้ปรับเปลี่ยนมา
เป็นผู้สอนคนคนหนึ่ง โดยที่ครูผู้สอนจะยอมรับกิจกรรมในการเรียนการสอนให้ ซึ่งทำให้คุณสมบัติ
ความมี
สมัยนาการในการเรียนการสอนและศึกษาดูงานรักษาระดับความรู้ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้
ต่อๆ 3) ด้าน
เจตคติของครูต่อวิชาการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณสมบัติเป็น
สำคัญ พบว่า ครูผู้สอนดังกล่าวสามารถที่จะมีเจตคติที่ต้องการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนที่มีคุณสมบัติเป็นสำคัญ โดยเห็นว่าเป็นวิชิติมานที่มีประโยชน์ ทำให้ครูมีความ
เข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถนำมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่
งบคุณวิทยาเป็นสิ่งสำคัญในวิชาที่สอนเองได้ช่วยน่าไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของตนให้ขึ้นชั้นไป

สุภัทร ชัยกิจประวัติ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการพัฒนาของความเก่งในวิชาร
วิชาชีพครูของโรงเรียนวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่ 3 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า
1) การพัฒนาของความเก่งในวิชาชีพครูของโรงเรียนวิชาชีพครูในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับความหมายของวิชาร
มีการปฏิบัติในมิติที่เกี่ยวข้อง
2) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในระดับมากสำหรับมาตรฐานด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติ
รองลงมาเป็นอยู่ในระดับมากเกินกว่ามาตรฐานนั้น
3) ปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการ
พัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับที่มากกว่า 2) ซึ่งมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด.

ข้อมูลนี้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีความสุจริตและมีคุณภาพ

ข้อมูลข้อมูล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่ 3 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า
1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้สอนบุคคลเฉพาะเกณฑ์เป็นชาย
และหญิงทั้งหมด ระดับ 50.00 ระดับศึกษาปีที่วิทยาลัย ระดับ 76.95 ระดับการที่ทมิฬ
ที่วิทยาลัย ที่ 39.72 และปฏิบัติงานในโรงเรียนชนิดหญิง ระดับ 40.43 2) การปฏิบัติงาน
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติงานด้านมาตรฐานที่ 8 เป็น
อันดับที่ 1 รองลงมาปฏิบัติในมาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 9 มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 11 มาตรฐานที่ 12 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 6 และมาตรฐานที่ 5 ตามล่างนี้ แล้วปฏิบัติงานที่ดี
ในมาตรฐานที่ 10 มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 1 ตามล่างนี้ 3) ผลการทดสอบสมดุลฐานนวัต
ครูที่มีระดับการศึกษาด้านอื่น มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2544 ในการความ
นั้นมีการอนุญาตให้มีสิทธิ์ทางวิชำสำหรับมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.
2544 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วัฒนา ฤทธิกชัยอนันต์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของ
ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับวิชาการพัฒนาครูในโรงเรียนที่มีผลด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ครูในโรงเรียนสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุบhornปรารถมาตรการ ผลการวิจัยพบวา ผูบริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นที่สําคัญตอการปรับพฤติกรรมตามเกณฑมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและรายวิชาที่ 5 วิธีอยูในระดับปานกลาง การปรับเปลี่ยนระดับความคิดเห็นของครูและผูบริหารที่เกี่ยวข้องการพัฒนาครูพบวามีความคิดเห็นไมแตกตางกัน และข้อเสนอแนะของครูที่มีความถูกตอง คือ ผูบริหารควรให้ความสําคัญการพัฒนาครูตามความตองการของครู สํานักข้อเสนอแนะของผูบริหารที่มีความถูกตอง คือการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูของโรงเรียนอยางเพียงพอ

บรรจุย อังกฤษ (2550) : บทคัดยอได้ทําการศึกษาเรื่องการศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑมาตรฐานวิชาชีพครูของครูมีอยูในสังกัด นักเรียน ผลการวิจัยพบวา 1) ครูมีความเห็นวาการปฏิบัติงานตามเกณฑมาตรฐานวิชาชีพครูของครูมีอยูในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในแบบอยางที่ติดเก็บข้อเรียน การให้ความรํานมือสถาบันศึกษาและชุมชน แต่ปฏิบัติกรรมการทางวิชาการที่เกี่ยวขัดกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยูในระดับนอย 2) ครูมีความเห็นวาในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ และขนาดใหญ มีการปฏิบัติตามเกณฑมาตรฐานวิชาชีพครูของครูมีอยูในระดับนอยสําคัญ .05

สุรินท พรหมศักดิ์ (2551) : บทคัดยอได้ทําการศึกษามาตรฐานความรูวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดศูนย์ราชการ อําเภอองคสะรา จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบวา 1) มาตรฐานความรูวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดศูนย์ราชการ อําเภอองคสะรา จังหวัดนครนายกใน 4 ดาน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู การวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยรวม และรายวิชานี้อยูในระดับมาก 2) เปรียบเทียบมาตรฐานความรูวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดศูนย์ราชการ อําเภอองคสะรา จังหวัดนครนายก จํานวนคนตองการพัฒนาที่มี พบวาแตกตางกันอยูมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปเปรียบไดคะแนน พบวาดานการจัดการเรียนรูไมแตกตางกัน สำหรับดานการพัฒนาหลักสูตร ดานการพัฒนาการทักษะทางการศึกษาและดานการวัดและประเมินผลการศึกษาแตกตางกันอยูมีนัยสําคัญทางสถิติ ในระดับ .05 3) เปรียบเทียบมาตรฐานความรูวิชาชีพครูโรงเรียนศูนย์ราชการ อําเภอองคสะรา จังหวัดนครนายก จํานวนคนประกอบการสอนมีมาตรฐานความรูวิชาชีพครูไมแตกตางกัน 4) เปรียบเทียบมาตรฐานความรูวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดศูนย์ราชการ อําเภอองคสะรา จังหวัดนครนายก จํานวนคนที่สอนมีมาตรฐานความรูวิชาชีพครูไมแตกตางกัน

4.2 งำงวิจัยต่ําแงบงก

อากาเอ (Agado, 1998 : 1841-A) ได้ทําการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ บริหารแบบแผนตนเองได้ของมรรคาธิการ เก็บขอมูลโดยการสัมภาษณบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาในโรงเรียน และการสอนโดยครูที่มีประสบการณ์สอนตามทางได้ของมอริชส์ เทคซิส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์นั้น เป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำเสนอที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ ให้กับครูโดยรอบ ระบบสนับสนุนอื่น ๆ ด้านการนำ aktiviti ไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานและผู้บริหาร และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรครู ถูกต้องการไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาการบริหารของครูในความสามารถของนักเรียน จากผล การนำเสนอการพัฒนาไปใช้เพื่อผลลัพธ์ของการศึกษาด้วย

จวิน (Gwin. 1989 : 1366-A) ได้ศึกษายุทธศาสตร์ที่ดีของครูในโรงเรียนบางอย่าง ในเขตสูง ชั้นสูงจะเข้าออกได้ จำนวน 412 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู (Purdee Teacher Opinion) เกี่ยวกับกลุ่มและมีวิธีการสอนของครู พบว่าครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจเป็น นั่นคือการสอนที่มีมาตรฐานสูงกว่า ครูที่สอนในเขตวิชาที่มีนักเรียนยากจน อุปถัมภ์ในการมีวิธีการสอนสูงกว่า ครูที่สอนในเขตวิชาที่มีนักเรียนอยู่บ่อยและครูที่มี นั่นคือการสอนที่ดีที่สุด

ไวท์ (White. 1989 : 2537-A) ได้ศึกษาพื้นฐานและคุณลักษณะของครูที่มีความมั่นใจในการสอนในเขตชั้นสูง โดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวน 43 คนครูใหญ่ จำนวน 69 คน โรงเรียนที่มีโครงการและศึกษาจากครูชั้นสูง จำนวน 44 คนครูจากโรงเรียน 100 คนที่ได้รับ โครงการ เกิดขึ้นเมื่อที่ได้รับการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานและคุณลักษณะของ ครูพื้นฐานภายในเขตการศึกษาที่มีความมั่นใจว่าคุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานของครู 5 ทักษะคือ

1. มีความมั่นใจอยู่
2. มีความรู้
3. มีประสบการณ์และมีทักษะการทำงาน
4. มีทักษะพิเศษ
5. มีความสามารถในการเข้าถึงการสอนที่มี

มิโอส (Mios. 1990 : 98-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นของการปฏิบัติตามและความคาดหวัง ระหว่างครูที่เป็นบริการสอนกับครูที่เป็นการปฏิบัติต่างวิชาชีพครูใน 13 ด้านที่ถูกสังเกตจาก และมาริสตีชัยะบนของประเทศแนวครูจากรัฐวิสาหกิจ พบว่า ครูที่เป็นบริการสอนที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่างวิชาชีพครูซึ่งยังไม่ได้ถูกศึกษาในที่นั้น 13 ด้าน ที่มีต่อกันอยู่บริการสอนที่มีความคาดหวังให้การปฏิบัติต่างวิชาชีพครูแต่ขั้นมาจาก ไม่มีความแตกต่างในการคาดหวังการปฏิบัติต่างวิชาชีพครูระหว่างครูที่เป็นบริการสอนที่มี
การศึกษา (Calderon. 1992 : 2512-A) เป็นอีกหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนให้เด็กในทักษะของนักเรียน เพื่อครู และผู้บริหารโรงเรียน ในเขตวิทยาลัยชุมชนแสง แห่งจังหวัด (Los Angeles Community College District) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสภาวะ ความคิดเห็นกลุ่มด้วยอภิปรายประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนแสงสองจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำกิจกรรมได้ ประกอบด้วยคำถาม พูดว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกันโดยตรงในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพ หรือหน้าที่กิจกรรมที่ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะการสอนที่ดี
2. ลักษณะเกี่ยวกับบุคคลภาพที่ดี
3. ลักษณะเกี่ยวกับการใช้ครู

ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่มแต่ลักษณะความคิดเห็นที่ตรงกันของประชาชนทั้งสามกลุ่ม

อักษรวาระศรี (Alkahwaledeh. 1996 : 1096-A) ได้ศึกษาการประเมินโปรแกรมการศึกษาครูสู่วิทยาลัยการศึกษาในประเทศจีน โดยศึกษากับนักศึกษาครูที่มีการศึกษา 4 ปี จำนวน 160 คน และใช้แบบสอบถามความคิดเห็น 40 ข้อ จากการศึกษา พบว่า การปฏิบัติตามการศึกษาของขว้างหลายเหตุการณ์ การบริการการศึกษา การวางแผนและวิจัยทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรใหม่และหลักสูตรเก่าในด้านเนื้อหาหลักสูตร และวิธีสอนโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสูงทางสถิติและมีร่องรอยที่ต้องปรับปรุงเวลาเดียว เช่น รายวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่แตกต่างกัน ความต้องการของระบบสังคมที่ต่างกัน ของชีวิตทั่วไป นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงเพื่อพัฒนาตามการสอน ที่ใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะ การแก้ปัญหาของนักเรียน ให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด และมีกิจกรรมที่หลากหลาย

การสอน (Kallon. 1997 : 2004-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติการศึกษา ในเมืองเชียงราย จังหวัด (Sierra Leone) ซึ่งดำเนินการตามโครงการระดับชาติ เพื่อเผยแพร่หลักสูตรประจำปีการศึกษา เชิงวัฒนธรรม ที่ดำเนินการปรับให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น โดยดำเนินการ ประเมินความชัดเจน 3 แบบ คือ 1) การสนับสนุนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การค้นคว้าความคิดเห็นของผู้นำข้าราชการ ของจังหวัดและสถานประกอบการ 2) การสัมภาษณ์ในชุมชนผู้นำข้าราชการ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเน้นการสอน และการประชุมสัมมนา ผลการศึกษาร่วมกันกับนักศึกษาร่วมกันย่อยขั้นตอนของความพยายามการใช้หลักสูตรที่ยอดเยี่ยม
กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังจะช่วยให้ทั้งการกำหนดขอบเขตการบริการ ความจำเป็นและความจำเป็นของสุขภาพ ความต้องการจากผู้บริการ ความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งนักสุขภาพ และผู้บริการ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดแผนงาน วางแผนการบริการและกลไกการประเมินผลการบริการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาบริการสุขภาพที่ดีในอนาคต

เวเวอร์ (Weaver. 1997 : 90-91) ได้ศึกษาผลกระทบด้านคุณภาพการบริการ การศึกษาสิ่งสำคัญคือการวิจัย อนุรักษ์ 5-8 ปี ของสุขภาพทั่วไป และการศึกษาการนำกฎหมายไปใช้จริงในโรงพยาบาล โดยกฎหมายระบุให้จัดการศึกษาเกี่ยวกับ อนุรักษ์ 5-8 ปี โดยไม่มีการแบ่งชั้นเรียน และกำหนดคุณลักษณะที่ต้องปฏิบัติไว้ 7 ประกอบคือ 1) การจัดกระบวนการที่เน้นการพัฒนาการของผู้เรียน 2) การจัดกลุ่มที่เน้นความหลากหลาย 3) การจัดกระบวนการที่เน้นความค้ำหน้าของนักเรียน 4) การประเมินความสามารถที่เป็นจริง 5) การวางแผนการเรียนรู้ช่วงคุณภาพ 6) การทำงานร่วมกันของบุคลากร 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยสอบถามรูปแบบประเมินคุณภาพ 786 คน ได้แบ่งออกเป็นกลุ่ม 471 ฉบับ แสดงความพึงพอใจ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามหลักฐานจากทำไปมากกว่า 5 ปี คือ การจัดกระบวนการที่เน้นการพัฒนาการของผู้เรียน การทำงานร่วมกันของบุคลากร การประเมินความสามารถที่เป็นจริง และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และคือ 2 ด้านที่เห็น นิยมจัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้ช่วงคุณภาพ โดยอาจมีการนำคุณลักษณะการปฏิบัติไปใช้ช่วงเวลาที่สุดควรปฏิบัติดีกว่า คือ การจัดกระบวนการที่เน้นการพัฒนาการของผู้เรียน และการประเมินความสามารถที่เป็นจริง สำหรับคุณลักษณะการปฏิบัติที่ปฏิบัติดีที่สุด คือ กายจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย

นักเรียน (Rod. 1998 : 291-294) ได้นำเสนอการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการ ประเมินคุณภาพของบริการ ศูนย์การบริการสุขภาพในโรงพยาบาลทุกแห่ง ให้ผู้บริการ นักพยาบาล ที่มีประสบการณ์ จัดงาน 11 แห่ง และเป็นการศึกษาโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพการ ประเมินคุณภาพ ในด้านการบริการจัดการ และการลดการติดต่อจากกลุ่มคนในโรงพยาบาล โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการที่ดีที่จะเลือกใช้ข้อมูลที่ดี ในการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า มีเพียง 4 โรงพยาบาล มีการใช้โปรแกรม ปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอแบบ การใช้โปรแกรมมีผลบวกและของจิตใจดี ดังนี้

1. การตัดสินการโปรแกรมคุณภาพยาวใช้ในโรงพยาบาล
2. การควบคุมการจัดการและสุทธิประโยชน์ สร้างชื่อ ไม่คิดเห็น
3. การคิดค้นข้อเสนอที่ช่วยในการจัดการในระดับโรงพยาบาลไม่เพียงพอ
4. ผู้บริหารและผู้ประสานงานมีมวลไม่เพียงพอตามโปรแกรม

นอกจากนี้ยังพบว่า การตั้งค่าของผู้ใช้โปรแกรม เมื่อลงพื้นที่มีจำนวนผลผลิตและมี
การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโรงเรียน ต้องติดตามการเรียนรู้ และการออกมาเคลื่อนที่ เนื่องจากการ
สอบซ้ำและวิธีการสอนอาจครอบคลุมในบัณฑิตเรียนและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

เพื่อร่วม (Terti. 1997: 125-A) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนงานและแก้ไขปัญหาความคิดริเริ่ม
ที่จะต้องตอบเกี่ยวกับนวิธีการในโรงเรียน โดยสำรวจปัญหาข้อติดตั้ง ที่จะต้องgow
ผู้ควบคุม คิดว่าหลักสูตรเหล่านี้มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่การศึกษาใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ
นักเรียนให้ครูประเมินการและนำเสนอแก่ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า ครูขาดประสบการณ์ฯ 4
ประเภทกิจการข้อติดตั้งใหญ่ที่จะต้องตอบเกี่ยวกับปัญหาทางบริหารงาน ได้แก่

1. เรื่องเกี่ยวกับงานของครู
2. จัดระบบเกี่ยวกับงานของนักเรียน
3. ลิขสิทธิ์ของงานต่างๆ ของ
4. ระบบแทรกไว้ในโรงเรียน

โดยนี้ (Koppel. 1997: 2913-A) ได้ศึกษาการตั้งองค์ประกอบปรับปรุงเพื่อให้ใช้
ในโรงเรียนมีแบบจำแนกในรูปแบบโรงเรียน สรวดเร็วและ ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงช่องต้องเน้น 2) การ
มุ่งเน้นผลผลิต 3) การตัดสินใจโดยคัดเลือก 4) ความเป็นผู้นำ 5) การประเมินผล 6) การตัด
แบบปรับปรุง และ 7) การศึกษาโดยมีผู้มีหน้าที่สื่อสารการดำเนินการหลักการจัดการ
สุขภาพแบบเปลี่ยนแปลงไปใช้และปัญหาสุขสมรรถ ผลการศึกษาพบว่า 1) มีการใช้หลักการจัดการสุขภาพ
แบบเปลี่ยนแปลง ทั้ง 7 ในโรงเรียนมีระดับในรูปแบบโรงเรียน สรวดเร็วและ ในระดับที่แตกต่างกัน 2) อั้ง
ไม่มีโรงเรียนใด บางหลักการจัดการสุขภาพแบบเปลี่ยนแปลง ทั้ง 7 หลักไปใช้ได้อย่างเต็มที่ 3) ขาดวิทยาการ
และบุคคลที่เป็นผู้นำ ส่วนที่สำคัญในการดำเนินโครงการไปใช้มีปัญหาจาก เวลาจัดตัวบุคคลที่
และการศึกษาไม่เพียงพอ

โดยนี้ (Zolubos. 1998: 3799-A) ได้ศึกษาผลกระทบของกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา
คร. 1993 ต่อผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ของสชนและ สรวดเร็ว และการกระบวนการ
โรงเรียนมีบทบาทในการปฏิรูปไปได้เป็นไปตามกฎหมายมาตกลงและให้นั้นระบบการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วม ที่จะให้ภาพรวมได้ส่วนร่วมการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร
ในสภาวะต่างๆ ของโรงเรียน สูงต้องการ ด้านสังคม ตลอดจนนักเรียน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นศึกษา
ใน 4 เงื่อน ต่อไปนี้ 1) การปรับปรุงโรงเรียนโดยทั่วไป 2) ประสิทธิภาพของการโรงเรียน 3)
สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน 4) การพัฒนาคุณภาพทาง การให้กับผู้คนในปร
อิสระของผู้บริหาร ได้ถึงคือ อายุ เพศ ประสบการณ์ ในตำแหน่งและระดับการศึกษารวมกับ

โดยนี้ (Koppel. 1997: 2913-A) ได้ศึกษาการตั้งองค์ประกอบปรับปรุงเพื่อให้ใช้
ในโรงเรียนมีแบบจำแนกในรูปแบบโรงเรียน สรวดเร็วและ ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงช่องต้องเน้น 2) การ
มุ่งเน้นผลผลิต 3) การตัดสินใจโดยคัดเลือก 4) ความเป็นผู้นำ 5) การประเมินผล 6) การตัด
แบบปรับปรุง และ 7) การศึกษาโดยมีผู้มีหน้าที่สื่อสารการดำเนินการหลักการจัดการ
สุขภาพแบบเปลี่ยนแปลงไปใช้และปัญหาสุขสมรรถ ผลการศึกษาพบว่า 1) มีการใช้หลักการจัดการสุขภาพ
แบบเปลี่ยนแปลง ทั้ง 7 ในโรงเรียนมีระดับในรูปแบบโรงเรียน ส السودเร็วและ ในระดับที่แตกต่างกัน 2) อั้ง
ไม่มีโรงเรียนใด บางหลักการจัดการสุขภาพแบบเปลี่ยนแปลง ทั้ง 7 หลักไปใช้ได้อย่างเต็มที่ 3) ขาดวิทยาการ
และบุคคลที่เป็นผู้นำ ส่วนที่สำคัญในการดำเนินโครงการไปใช้มีปัญหาจาก เวลาจัดตัวบุคคลที่
และการศึกษาไม่เพียงพอ

โดยนี้ (Zolubos. 1998: 3799-A) ได้ศึกษาผลกระทบของกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา
คร. 1993 ต่อผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ของสชนและ สรวดเร็ว และการกระบวนการ
โรงเรียนมีบทบาทในการปฏิรูปไปได้เป็นไปตามกฎหมายมาตกลงและให้นั้นระบบการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วม ที่จะให้ภาพรวมได้ส่วนร่วมการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร
ในสภาวะต่างๆ ของโรงเรียน สูงต้องการ ด้านสังคม ตลอดจนนักเรียน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นศึกษา
ใน 4 เงื่อน ต่อไปนี้ 1) การปรับปรุงโรงเรียนโดยทั่วไป 2) ประสิทธิภาพของการโรงเรียน 3)
สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน 4) การพัฒนาคุณภาพทาง การให้กับผู้คนในปร
อิสระของผู้บริหาร ได้ถึงคือ อายุ เพศ ประสบการณ์ ในตำแหน่งและระดับการศึกษารวมกับ
รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐมณฑลชัยนาท จำนวน 201 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารชีวิตมีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุเพศ และระดับการศึกษาผลลัพธ์ภายในด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารด้วยมีผลลัพธ์ในด้านการปรับปรุงโรงเรียนแตกต่างกัน

มิเกลลูซี (Mingucci. 2001 : 229-A) ได้ศึกษาเฉพาะโครงการวิจัยปฏิบัติการที่มีผลการพัฒนาวิชาการของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นมากที่สุด จำนวน 8 คน โดยนั้นศึกษาวิเคราะห์ผู้บริหารการศึกษาใช้ในการส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลการเรียนรู้ในแนวทางการศึกษา โดยงานนี้ปรากฏซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิชาการวิจัยเชิงคุณภาพหลักหลายวิธี ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการทดลองที่เกิดขึ้นสมมา รวมทั้งการบันทึกเหตุการณ์ เหล่านี้นำมาใช้ในการศึกษาผลการศึกษาพบว่า ครูผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับประโยชน์ dolayıอย่างงดงามมาก เชน ผลการทางานมีความชื่นชมทั้งด้านทั้งวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีการสะท้อนได้เพิ่มขึ้น และมีความชื่นชมในการบันทึกละจุดพิเศษ ทำให้นักเรียนที่มีความรู้ของหลักการเรียนรู้ในกระบวนการสอนการเรียนเพิ่มขึ้น และมีความรู้รักษาและระดับความเสี่ยงและทำให้ผลงานของตนเองเป็นที่รู้จักและยอมรับจากผู้ปกครองในชั้นที่นัก นอกจากลดที่ผู้เข้าร่วมพูดว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถช่วยให้กิจกรรมสร้างสรรค์การเรียนรู้ในการจัดการศึกษาให้ผู้เข้าร่วมสามารถร่วมกันรับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถได้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานของตน และได้มีปฏิสัมพันธ์กันเพิ่มเติม มีผลที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีเพิ่มมากขึ้น

มิลสัน (Milson. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาโดยการนำมาอานความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครูที่ใช้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสื่อสารการเรียนรู้ ศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ครูที่เคยสอนหลักสูตรการศึกษา โดยใช้เครื่องมือวัดความชื่นชมในการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้มิติใหม่ที่มีประสิทธิผล เป็นที่รู้จักการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ผู้เรียนก็มีความรู้ หลักสูตรต่างๆ ในบริบทดังกล่าวนำไปสู่การศึกษาและลงทุนเพื่อให้มีการเรียนรู้ในหลักสูตรที่มีความคิด的新ทั้งในด้านการศึกษาที่มีประสิทธิผล การใช้เครื่องมือในการศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ที่มีประสิทธิผล
รัฐกิจคุณออกศึกษารายงานของตนเอง ครูพุทธศักดิ์ถังกับลูกคู่ครูกลุ่มและการศึกษาที่สอนเกี่ยวกับคุณภาพของกลุ่มและได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจให้ชม่อกองเป็นคุณลักษณะที่ที่ประสบความที่สุด ครูส่วนใหญ่จะเห็นคุณลักษณะของการศึกษาสามารถลดพฤติกรรมความรุนแรง และสามารถเข้ากับนักเรียนได้ด้วยการกินความรุนแรงได้ดีที่สุด ผู้ต้องขังกลุ่มความรู้และเห็นควรพนักงานการเป็นแบบอย่างที่ทางจริยธรรมรวมทั้งเห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

 compromised. 2002 : 1433-A) ได้กล่าวว่าการarsers และการสร้างการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาที่จะต้องเรียนรู้วิชาจริยธรรม เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพทางการศึกษา โดยศึกษาจากสาขาวิชาการบัญชี ชุมชนและสาขาวิชานี้ ที่ไม่ใช่ชุมชน การเรียนรู้วิชาจริยธรรม และระดับภาคภูมิ ลดการทำงานมากขึ้นนักศึกษาที่ไม่ได้เรียนวิชาจริยธรรม ซึ่งมีผลกระทบกับการพัฒนาจริยธรรมแสดงต่างนักศึกษาที่ไม่ ซึ่งเรียน รายวิชาจริยธรรม ถ้ามีนักศึกษาที่มีที่ไม่เรียนวิชาจริยธรรม นักศึกษาพัฒนาต่างจริยธรรมได้ดีกว่ารายวิชาการศึกษา หลังจากนักวิชาจริยธรรมศึกษาได้ในห้องเรียนแล้วนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงพื่อนและสาขาวิชาการที่เรียนวิชาจึงแสดงออกที่มีข้อขัดข้องอย่างมีกิจกรรมพนักงานภัยในระดับการพัฒนาจริยธรรมนั้นหลังจากเรียนวิชาจริยธรรม แต่ผู้สอนภัยผู้ที่เรียนสาขาวิชาเอกก็มีการพัฒนาจริยธรรมหลังจากเรียนแล้วไม่แตกต่างกัน

สรุปจากงานวิจัยดังนี้ ที่มุ่งเป็นงานวิจัยในประเทศไทยและงานวิจัยต่างประเทศพบว่า การพัฒนาคุณบัตรสามารถตามวิชาจริยธรรมที่สอนนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้รับการสอนไว้ และนักเรียนที่เรียนวิชาการพัฒนาต่างจริยธรรมดังมีการเรียนรู้ใหม่เพื่อไม่ได้รับการสอนกลุ่มที่มีคุณ垢 ความรู้ มีความเชื่อทางจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนที่มีคุณภาพทางการเรียนรู้ผู้เรียนโดยเฉพาะการเรียนรู้วิชาจริยธรรม ได้ดีกว่าที่ต้องการรับผู้สอนและให้ไปกับการพัฒนาคุณบัตรตามวิชาจริยธรรมที่กำหนดซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจ และสามารถปฏิบัติตามที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ไป

5. สรุปเน้นหลักการในการกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรม

การกำหนดคุณสมบัติในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณสมบัติของรูปวิชาจริยธรรมและการศึกษาทางจริยธรรมและใช้แนวทางตัดสินใจ จุดใด
(2547 : 172-179) ; วิน แซ่รั้งที่ (2547 : 20-22) ; มาวิทยาลัยุติธรรมศรีราชา (2548 : 21-22) ; จันทระไน สงคราม (2548 : 20-23) ; ศรีเมือง ก่อนผา (2548 : 28) ; ทัณฑ์ เลียบพุฒิ (2549 : 46) ; นิยม สารชาติ (2550 : 175) ; ชีววิทย์ อัครารวบ (2547 : 42) ; ราชชัยรังสี พาประโยชน์ (2547 : 20-21) ; สิรญา เฟื่องเสรี (2548 : 12) หลักการและแนวคิดของหน่วยงานและหน่วยราชการนำสำคัญความสามารถและทรัพยากร โดยจำหาข้อเท็จจริงที่เหมาะสมที่สุดให้หน่วยงานที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนกระบวนการและกิจกรรม โดยสามารถสรุปเป็นกระบวนการพัฒนาครูในบริบทของครูในชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นตอนประกอบด้วยการพัฒนาครูโดยสรุปเป็นขั้นตอนและการพัฒนาครูโดยสรุปเป็นขั้นตอน