

แนวทางการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่
Development Guidelines of Teachers' Standard Position through Professional
Learning Community Wiang Haeng Wittayakhom School,
Chiang Mai Province

ประดับดวง ปานันท์¹, สายฝน แสนใจพรหม²

Pradabduang Panan¹, Saiphon Sanjaiprom²

Corresponding Author E-mail: pradabduang13@gmail.com

Received: 2026-04-09; Revised: 2026-05-03; Accepted: 2026-05-25

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) เสนอแนวทางการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประชากรที่ศึกษาเป็น ครูผู้ช่วย 16 คน ตอบแบบสอบถาม 3 ตอน โดยมีค่า IOC 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น .984 ตอน 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอน 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง จัดลำดับข้อมูลใช้สูตร $PNI_{Modified}$ ค่าดัชนี 0.30 ขึ้นไปถือว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ดัชนีที่มีค่ามากมีความต้องการจำเป็นสูงที่ควรได้รับการพัฒนา ตอน 3 แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การประชุมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคล 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานตำแหน่งครูผู้ช่วยที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1) การวางแผน : กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 2) การดำเนินการ : สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ สนับสนุนสภาวะแวดล้อม 3) การสะท้อนผล : สะท้อนผลการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของครูผู้ช่วย ครู และผู้บริหาร ช่วยลดความโดดเดี่ยว ยกย่องคุณภาพครูและผู้เรียนอย่างยั่งยืน ผู้บริหารกำหนดนโยบายพัฒนาครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้รายงานผลการเข้าร่วมและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² Advisor, Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

Abstract

This study aimed to: (1) examine priority needs for developing work performance based on position standards, and (2) propose development guidelines using a Professional Learning Community (PLC). The target group consisted of 16 assistant teachers who completed a three-part questionnaire. The instrument's content validity showed an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of .984. Data in Part 1 were analyzed using frequency and percentage. Part 2 arithmetic mean and standard deviation, and priority needs were identified by examining the gap between current and desired conditions. The Modified Priority Needs Index (PNI Modified) was used to rank needs, with values of 0.30 or higher indicating high priority. Part 3 included open-ended questions analyzed through content analysis. Additionally, a focus group of seven experts in personnel administration was conducted, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that the highest priority needs were in self-development and professional development, followed by learning management and support for learning management. The proposed guidelines suggest that school administrators apply PLC principles through three processes: planning, implementation, and reflection. In the planning phase, shared values, vision, and learning goals should be established. During implementation, administrators should promote participative leadership and provide a supportive environment. In the reflection phase, systematic reflection and collaboration among assistant teachers, teachers, and administrators should be encouraged. These processes help reduce professional isolation and enhance teacher and learner quality sustainably. Furthermore, administrators should establish policies supporting PLC-based development, require participation reports, and use them as part of performance evaluation, including salary increment consideration.

Keywords: Guidelines, Teacher Performance development according to position standards, Professional learning community

บทนำ

คุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน คือ คุณภาพของครู ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (พงษ์ศักดิ์ ศิริโอภา, 2564) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา ปรับประยุกต์การจัดการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครู โดยเป็นกระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ไพพกา ผิดำ, 2564) ทั้งนี้ การดำเนินงาน PLC ยังช่วยให้ครูมีเครือข่ายการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์จริง ส่งผลให้ครูเข้าใจผู้เรียนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แสงรุณีย์ มีพร, 2563) พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูจากการทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งเดียวในอำเภอเวียงแหง มีบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 49 คน โดยมีครูผู้ช่วยจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63 ของครูทั้งหมด (โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม, 2567) ซึ่งครูผู้ช่วยเป็นครูบรรจุใหม่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการเรียนรู้ การบริหารชั้นเรียน การประเมินผลผู้เรียน และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ส่งผลให้การพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพครูและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการในการวางแผนพัฒนาการศึกษา โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการจำเป็นในการศึกษา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น สะท้อนช่องว่างของการพัฒนาและนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุวิมล ร่องวาณิช, 2558; เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560) โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร (ศิริพร อาภักษา, 2557; อธิภาพ เพชรมาลัยกุล, 2560) และผลการประเมินสะท้อนสภาพปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนางานโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างตรงประเด็นและสอดคล้องกับสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา

2. การพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและกรอบแนวคิดการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน

การพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูเป็นกระบวนการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm Knowles เน้นว่าผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดการเรียนรู้ควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ (นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2558) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ John M. Cohen และ Norman T. Uphoff อธิบายถึงรูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา มีความสำคัญต่อการส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClelland สะท้อนว่าการพัฒนาครูควรมุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การมีส่วนร่วม และการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในของบุคคล (ปิยนุช แสงนาค, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เน้นการมีส่วนร่วม การสะท้อนผล การพัฒนาร่วมกัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

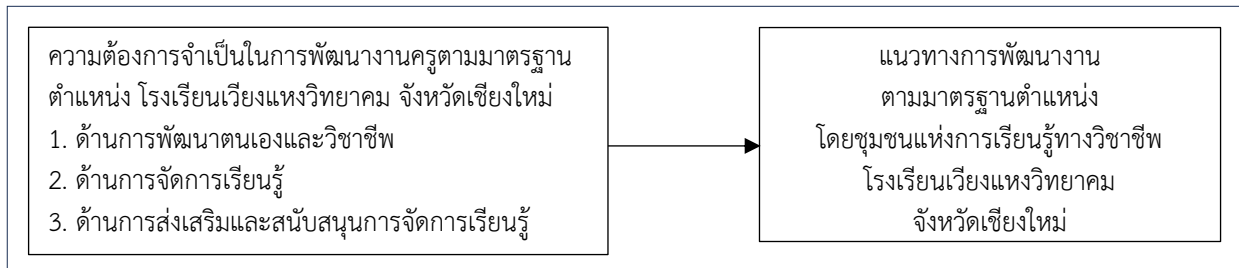
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำกรอบแนวคิดการพัฒนางานครูดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและบริบทของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) PLC เป็นการรวมกลุ่มของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ (วิฑูร ทาชา, 2559) PLC เป็นการทำงานแบบทีมบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญของ PLC ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และการทำงานร่วมกัน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน และด้านบรรยากาศองค์กร นอกจากนี้ การดำเนินงาน PLC ยังส่งผลเชิงบวกต่อครู ผู้เรียนและสถานศึกษา ลดความโดดเดี่ยวของครู เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (วิราวรรณ เพ็ชรนาวา, 2563)

ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของครูแล้วนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากิจการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้การพัฒนางานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ประชากรทั้งหมด เป็นครูผู้ช่วย จำนวน 16 คน
2. การเสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเคยปฏิบัติงานที่โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการปฏิบัติงาน ใช้แบบประเมินความต้องการจำเป็นรายบุคคล มีรูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ และมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง 3) แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดคำถามในแบบสอบถาม

1.2 สร้างข้อคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านการวัดและประเมินผล และด้านภาษา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าความสอดคล้องหรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้ทุกข้อ ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha) ที่วัดได้เท่ากับ .984 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้

1.6 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร ครูผู้ช่วย จำนวน 16 คน

2. แบบบันทึกการประชุมกลุ่ม (Focus Group) วิพากษ์แนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือใช้ในการบันทึกการประชุมกลุ่มเพื่อทำแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 เสนอร่างแบบบันทึกการประชุมกลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา

2.3 นำแบบบันทึกการประชุมกลุ่มที่ตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยแยกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจ้งให้กลุ่มประชากรทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าตลอดจนวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริง แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย

1) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูล
 $\sum x_i$ หมายถึง ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่คาดหวังระดับน้อยที่สุด

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล

$\sum (x_i - \bar{x})^2$ หมายถึง ผลรวมของผลต่างระหว่างข้อมูลทั้งหมดกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลยกกำลังสอง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม ทำได้โดยการระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่คาดหวัง แล้วจัดลำดับข้อมูลโดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุริยวงศ์วาณิช, 2558, p. 279) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ I (Important) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน สำหรับค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ถือว่ามีความต้องการจำเป็นการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเร่งด่วน การจัดลำดับจะจัดจากดัชนีที่มีค่ามากไปหาค่าน้อย ดัชนีที่มีค่ามากหมายถึงมีความต้องการจำเป็นสูงที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. เสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้ศึกษาดำเนินการประชุมกลุ่ม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการบริหารบุคคลร่วมวิพากษ์แนวทางตามประเด็นที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์จำแนกรายละเอียดแนวปฏิบัติที่ดีของการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) จัดหมวดหมู่ข้อมูลหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3) ศึกษาและเชื่อมโยงข้อมูลหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่ดีของการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 4) สรุปเพื่อแสดงสาระสำคัญโดยการจัดหมวดหมู่และนำเสนอเป็นความเรียง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง 16 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย จำแนกเป็นรายข้อระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ดังนี้

งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			$PNI_{Modified}$	การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
1. ด้านการจัดการเรียนรู้									
1.1 นำผลการวิเคราะห์หลักสูตรและบริบทเฉพาะของโรงเรียนมาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	3.38	0.50	กลาง	4.44	0.63	มาก	0.57	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	2

งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			PNI _{Modified}	การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล			
1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	3.31	0.48	ปานกลาง	4.50	0.63	มากที่สุด	0.60	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	1
1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	3.38	0.50	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด	0.32	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	7
1.4 เลือกและใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องและทันสมัยตามแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด	3.25	0.45	ปานกลาง	4.50	0.52	มากที่สุด	0.36	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	5
1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.19	0.40	ปานกลาง	4.56	0.48	มากที่สุด	0.35	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	6
1.6 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	3.31	0.48	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด	0.39	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	4
1.7 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	3.56	0.51	มาก	4.69	0.48	มากที่สุด	0.47	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	3
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านที่ 1	3.34	0.47		4.56	0.54		0.37		

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			PNI _{Modified}	การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล			
2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.19	0.40	ปานกลาง	4.56	0.51	มากที่สุด	0.38	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	3
2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	3.25	0.45	ปานกลาง	4.63	0.50	มากที่สุด	0.31	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	4
2.3 ร่วมปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่นๆของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.63	0.62	มาก	4.69	0.48	มากที่สุด	0.43	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	1
2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	3.56	0.51	มาก	4.50	0.52	มากที่สุด	0.42	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	2
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านที่ 2	3.41	0.50		4.59	0.50		0.35		

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน เช่น การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การประยุกต์ใช้ PLC อย่างเป็นระบบ	3.06	0.25	ปานกลาง	4.44	0.51	มาก	0.45	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	1
--	------	------	---------	------	------	-----	------	----------------------	---

งานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			PNI _{Modified}	การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล			
3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.19	0.40	ปานกลาง	4.38	0.50	มาก	0.37	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	2
3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.31	0.48	ปานกลาง	4.50	0.52	มากที่สุด	0.36	ต้องการพัฒนาเร่งด่วน	3
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านที่ 3	3.19	0.38		4.44	0.51		0.39		

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้ ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ที่ 3.34 (S.D. = 0.47) และค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ที่ 4.56 (S.D. = 0.54) โดยมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับต้องการพัฒนาเร่งด่วน โดยรายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ข้อ 1.2) มีค่า PNI Modified สูงที่สุดเท่ากับ 0.60 โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ =3.31, S.D.= 0.48) แต่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.50, S.D.= 0.063) ลำดับที่ 2 คือ การนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรและบริบทเฉพาะของโรงเรียนมาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ (ข้อ 1.1) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.57 และลำดับที่ 3 คือ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม (ข้อ 1.7) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.47 ซึ่งเป็นข้อเดียวในด้านนี้ที่สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X}$ =3.56)

ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ที่ 3.41 (S.D. = 0.50) และค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ที่ 4.59 (S.D. = 0.50) โดยมีค่า PNI Modified เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับต้องการพัฒนาเร่งด่วนเช่นกัน โดยรายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับที่ 1 คือ การร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่นๆของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา (ข้อ 2.3) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.43 โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.63, S.D.= 0.62) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.69, S.D.= 0.48) ลำดับที่ 2 คือ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน (ข้อ 2.4) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.42 และลำดับที่ 3 คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา (ข้อ 2.1) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.38

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ที่ 3.19 (S.D. = 0.38) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุดในทั้งสามด้าน และค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ที่ 4.44 (S.D. = 0.51) โดยมีค่า PNI Modified เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.39 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามด้าน สะท้อนให้เห็นว่าด้านนี้มีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับต้องการพัฒนาเร่งด่วน โดย

รายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และสมรรถนะทางวิชาชีพครู (ข้อ 3.1) มีค่า PNI Modified สูงสุดเท่ากับ 0.45 โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$, S.D.= 0.25) และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.51) ลำดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (ข้อ 3.2) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.37 และลำดับที่ 3 คือ การนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน (ข้อ 3.3) มีค่า PNI Modified เท่ากับ 0.36

2. เสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเวียงแหง วิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษานำผลการสำรวจความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเพื่อร่างแนวทางและนำไปประชุม กลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการวิพากษ์ร่างแนวทางในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนเวียงแหง วิทยาคม นำมาจัดทำแนวทางพัฒนาครูตามมาตรฐานตำแหน่งตามกรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) : กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และการพัฒนาครูผู้ช่วยบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแนวทางให้สอดคล้องกับ หลักสูตรและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่กับการวางแผนพัฒนาครูผู้ช่วยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้ช่วย ร่วมวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และบริบทของผู้เรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ช่วยร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้และ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน และแนวทางความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ ครูผู้ช่วยร่วมวางแผนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ช่วยร่วม กำหนดแนวทางการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การติดตามพฤติกรรม และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนพัฒนารายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง และคลัง ความรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้ช่วยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ครูผู้ช่วยร่วมกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาตนเองและสมรรถนะทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ช่วยร่วมวางแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการสะท้อนคิดผ่านกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนา ศักยภาพทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. การดำเนินการ (Do) : สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ สนับสนุนสถานะแวดล้อม

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูและครูผู้ช่วยในการขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนวคิด และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสถานะแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ครูผู้ช่วยดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียน

2.2 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยคัดกรอง ส่งต่อ และ ติดตามผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม ศึกษาดูงาน

และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับสู่แนวปฏิบัติที่ดี ครูผู้ช่วยดำเนินการใช้ข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนในการวิเคราะห์ วางแผน และออกแบบกิจกรรมการช่วยเหลือผู้เรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ครูผู้ช่วยดำเนินการใช้ข้อมูลผู้เรียนในการวิเคราะห์ วางแผน และให้ความช่วยเหลือ รายบุคคลหรือรายกลุ่ม ภายใต้ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการนิเทศจากระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองผ่านการเยี่ยมบ้านและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูผู้ช่วยพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล และบันทึกเผยแพร่องค์ ความรู้ผ่านระบบคลังความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครูผู้ช่วยร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี ร่วมกับเพื่อนครูผ่านกระบวนการ PLC เพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. การสะท้อนผล (See): สะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยใช้แนวคิดการประเมินเพื่อ พัฒนาในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูผู้ช่วยนำข้อเสนอแนะไป ปรับปรุงผลงานของผู้เรียนควบคู่กับการสังเกตพฤติกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้และเกณฑ์การประเมิน เพื่อรวบรวมข้อมูล และนำไปปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบ ครูผู้ช่วยกำหนดและใช้พฤติกรรมบ่งชี้ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้แฟ้มสะสมงาน บันทึกสะท้อนคิด และแบบสังเกตพฤติกรรม เพื่อสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียน และนำผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันในกลุ่มงานแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ สอดคล้องกับสภาพจริง ครูผู้ช่วยดำเนินการวิเคราะห์และสะท้อนผลการใช้ข้อมูล การช่วยเหลือผู้เรียน โดยพิจารณาผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นกับผู้เรียนและประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน พร้อมทั้งสังเคราะห์องค์ความรู้จากการปฏิบัติงานและการ พัฒนาตนเองเป็นบทเรียนหรือกรณีตัวอย่างที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ช่วย ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำข้อค้นพบจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาระบบสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้และการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานผ่านกระบวนการ PLC โดยมุ่งเน้นการหนุนเสริมและการสะท้อนคิดเป็นสำคัญ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแนว ปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ครูผู้ช่วยสะท้อนผลการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงานผ่านการบันทึกหลังปฏิบัติงาน การจัดทำแฟ้ม สะสมงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูในกลุ่มงานแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ช่วย ร่วมกันสรุปบทเรียนและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนเวียงแหง วิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้ช่วยโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานใน ระดับเร่งด่วนทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ช่วยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่บรรจุ ใหม่ มีประสบการณ์การสอนน้อย และยังอยู่ในช่วงปรับตัวกับบริบทของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ครูผู้ช่วยต้องเผชิญกับ

ความท้าทายหลายด้าน ทั้งการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานจริง การจัดการห้องเรียน การพัฒนาหลักสูตรและแผนการสอน รวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีค่า PNI Modified สูงสุดในทั้งสามด้านของการสำรวจความต้องการจำเป็น โดยเฉพาะรายการการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสมรรถนะวิชาชีพครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้ช่วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในยุคดิจิทัลแต่ยังขาดกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องการระบบครูพี่เลี้ยงคอยให้คำชี้แนะ (สุดใจ เขียนภักดี, 2563)

ในด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่า PNI Modified สูงสุด เป็นลำดับที่ 2 และรายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ช่วยพึงสำเร็จการศึกษาใหม่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนในพื้นที่ชนบท และต้องการพัฒนาความสามารถในการออกแบบการวัดและประเมินผล รวมถึงการสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย (กัลยวิสาข์ ธาราวรรณ และ กมลวรรณ ตังธนากานนท์, 2559) ซึ่งการพัฒนาครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น (ทัศนีย์ บุญแรง, 2561)

และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่า PNI Modified สูงสุด เป็นลำดับที่ 3 รายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งเชิงนโยบาย โครงสร้างงาน และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อกำหนดตามมาตรฐานตำแหน่งให้ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ระบุให้ครูบูรณาการงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เชื่อมโยงกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การที่ครูผู้ช่วยยังขาดทักษะในด้านนี้อาจส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในภาพรวม เนื่องจากโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคมมีสัดส่วนครูผู้ช่วยสูงถึงร้อยละ 32.63 ของข้าราชการครูทั้งหมด

2. เสนอแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนางานที่ผ่านการประชุมกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม สะท้อนให้เห็นว่าการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาครูผู้ช่วยในบริบทของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการพัฒนาครูที่ช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงานและสร้างเครือข่ายวิชาชีพที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

แนวทางในด้านการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการวิพากษ์ให้สามารถนำมาพัฒนาครูผู้ช่วย ได้แก่ การจัดการนิเทศภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกับกระบวนการ PLC และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลให้ครูมีพัฒนาการด้านความรู้และความเข้าใจด้านศิลปะการสอนสูงขึ้น (วศินี รุ่งเรือง, 2562) และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เน้นการตัดสินใจร่วมกัน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล

แนวทางในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่ได้รับการวิพากษ์ให้สามารถนำมาพัฒนาครูผู้ช่วย ได้แก่ การเข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ปัญหาจริงจากชั้นเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานวิจัย (มัทนา ศรีพุทธา, 2564) ที่พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ

สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจของโรงเรียน และทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีสอนได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ แนวทางด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการวิพากษ์ให้สามารถนำมาพัฒนาครูผู้ช่วยที่สำคัญอีกด้าน คือ การร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ทั้งอาจเนื่องมาจาก งานวิจัย (ปราณี นาคทอง, 2565) ที่พบว่า การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างถาวร และทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ David McClelland ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะของบุคคลประกอบด้วยทั้งส่วนที่มองเห็นได้ เช่น ความรู้และทักษะ และส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล และบทบาทที่แสดงออกทางสังคม ซึ่งการพัฒนาผ่าน PLC จะช่วยพัฒนาสมรรถนะในทุกมิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในเชิงนโยบายและการบริหาร 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูผู้ช่วยโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการที่ชัดเจนในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับครูผู้ช่วยโดยมอบหมายครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะ ควบคู่ไปกับกระบวนการ PLC 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาในตารางงานให้ครูผู้ช่วยได้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มบริหารงานต่างๆ ของโรงเรียน 4) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้ช่วยในการพัฒนาตนเอง เช่น การยกย่องชมเชย การนำผลการเข้าร่วม PLC ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้เลื่อนวิทยฐานะตามที่วางไว้

ในเชิงปฏิบัติ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้ช่วยได้ฝึกทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การวิเคราะห์หลักสูตรสู่หน่วยการเรียนรู้ และการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลายโดยใช้กระบวนการ Lesson Study ร่วมกับ PLC 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูผู้ช่วยฝึกใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียนผ่านการสนทนาใน PLC ของกลุ่มครูที่ปรึกษาแต่ละระดับชั้น 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มบริหารงานอื่นในสถานศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดปัญหาจริงจากชั้นเรียนเป็นฐานมีการบันทึกองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้จริง 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และการใช้ระบบสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กับการประเมินคุณภาพสื่อก่อนนำไปใช้ในชั้นเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการใช้แนวทางพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กัลย์วิสาข์ ชาราว และกมลวรรณ ตังธณกานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(3), 374-389. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/83994>
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 10(1), 34-41.
- ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว (SWU Educational Administration Journal), 13(1), 1-25.
- ทัศนีย์ บุญแรง. (2561). การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์. (2558). แนวคิดและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(1-2), 18-29.
- ปราณี นาคทอง. (2565). กลยุทธ์การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต (สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงษ์ศักดิ์ ศิริโอภา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วารสารบัณฑิตวิจัย, 12(1), 107-122.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพพภา ผิวดำ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3 (1), 11-18.
- มณฑนา ศรีพุทธา. (2564). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม. (2567). รายงานการวางแผนพัฒนานตนเองของครูโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม ปีการศึกษา 2567. เชียงใหม่: โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม.
- วศินี รุ่งเรือง. (2562). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุชฎบัณฑิต (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิบูล ทาชา. (2559). การพัฒนาอีเลิร์นนิ่งเพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- วิราวรรณ เพ็ชรนา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดใจ เขียนภักดี. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 11(1), 85-101.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2559). รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงรุณีย์ มีพร. (2563). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14(2), 20-31.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 7(1), 1-20.