

**การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1***
**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT USING THE PLC PROCESS IN
SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1**

วรรณิ โตสกุล¹, สมเดช Sawandee² และ สุธิตศักดิ์ แก้วจินดา³

Wannee Tosakun¹, Somdet Sawandee² and Suttisak Kaewjinda³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Ku.numning@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ

Citation:



* วรรณิ โตสกุล, สมเดช Sawandee และ สุธิตศักดิ์ แก้วจินดา. (2569). การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1241-1258.

Wannee Tosakun, Somdet Sawandee and Suttisak Kaewjinda. (2026). Human Resource Development Using The Plc Process In Schools Under The Saraburi Primary Educational Service Area Office 1.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1241-1258.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, กระบวนการ PLC, สถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by position, work experience, and school size. 3) This study examined the guidelines for personnel development using the PLC process in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 306 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00

The reliability coefficient was 0.88, and a semi-structured interview questionnaire was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1. The overall level of personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 was high.

2. A comparison of opinions regarding personnel development using the PLC process within the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by position and school size, showed statistically significant differences at the .05 level overall. However, there were no significant differences overall or in individual aspects when categorized by work experience.

3. The guidelines for personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 include: shared norms and values; shared responsibility for student learning; inquiry for professional reflection; collaboration and mutual support; and support for personnel structure and relationships.

Keywords: Human resource development, PLC process, Educational institution

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ปรากฏการณ์ความเชื่อมโยงในระดับสากลระหว่างประเทศได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผ่านระบบเศรษฐกิจแบบเปิด ตลาดแรงงานไร้พรมแดน และเครือข่ายสื่อสารที่มีความเร็วสูง ส่งผลให้สังคมมนุษย์ต้องปรับตัวทั้งรูปแบบการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน ภายใต้บริบทนี้ ระบบการศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการสร้างสมรรถนะและศักยภาพของกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีจึงไม่อาจถูกจำกัดอยู่ภายในกรอบเดิม แต่จำเป็นต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านทักษะชีวิตและทักษะอาชีพในอนาคต เพื่อให้การศึกษาไทยสอดคล้องกับ

ทิศทางโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562) จึงได้กำหนดกรอบการจัดการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละพื้นที่สามารถตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) นอกจากนี้ กฎหมายยังวางหลักประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาเอง และการประกันคุณภาพภายนอกผ่านหน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ผู้ปกครอง และภาคเอกชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ (อารีย์ แก้วเกตุ, 2562)

ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ สถานศึกษาจึงต้องปรับบทบาทจากผู้รับนโยบายเป็นผู้กำหนดนโยบายการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารงานสถานศึกษาจึงเป็นการบูรณาการทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การนำ (Leadership) ที่เน้นการมีส่วนร่วม และการควบคุมติดตามประเมินผล (Monitoring & Evaluation) เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาชาติ แนวคิดการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เช่น การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) และการจัดตั้งกลุ่มสะท้อนงาน (Reflective Practice Groups) ได้เริ่มถูกนำมาใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและร่วมมือกันระหว่างคณะครูและผู้บริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ในมิติการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดวงจรชีวิต (Human Resource Lifecycle) เริ่มตั้งแต่การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังตามสมรรถนะที่จำเป็น การสรรหาและคัดเลือกบนหลักธรรมาภิบาล การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Talent Development) และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สมดุลระหว่างตัวชี้วัดเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังเผชิญความท้าทายสำคัญ เช่น ปัญหาภาระงานที่เกินจำเป็น การเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่ทั่วถึง และการขาดกลไกการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ณัฐภูมิ วงศ์สุนทร, 2564) เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดดังกล่าว การนำกระบวนการ ชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามาบูรณาการในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมอย่างยิ่ง โดยมีรากฐานมาจากแนวคิด "ชุมชนนักปฏิบัติ" (Community of Practice) ที่เน้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะยาว โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม 3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven) เป็นฐานในการตัดสินใจ 4) การสร้างวัฒนธรรมการสะท้อนคิด (Reflective Practice) เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยง PLC เข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับสมรรถนะของครู แต่ยังช่วยสร้างระบบการนิเทศภายในที่มีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความเชี่ยวชาญ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2565)

จากการสำรวจพบว่า สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงวิชาชีพที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอัตรากำลัง การขาดแคลนครูในสาขาวิชาเอกที่จำเป็นในพื้นที่ห่างไกล และการจัดสรรบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง ปัญหาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ครูมีภาระงานล้นตัวจนขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมที่ทั่วถึง ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ขาดกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้การแก้ปัญหาการเรียนจัดการสอนมักเป็นแบบต่างคนต่างทำ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงถูกนำเสนอในฐานะ เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเปลี่ยนจากการพัฒนาครูแบบเดิมเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2568)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นไปอย่างมีระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อยกระดับสมรรถนะวิชาชีพครู แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

Kinicki & Williams (2022) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน ให้สำเร็จผ่านการบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน โดยเน้นย้ำถึงการใช้คนเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักรและเทคโนโลยี เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2565) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่สำคัญทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมหน่วยงาน (Controlling)

สมยศ นาวิการ (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนินกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจึงเป็นการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเพิ่มผลผลิต การมุ่งสู่ประสิทธิภาพ และการบรรลุประสิทธิผล การบริหารมีความสำคัญในทุกระดับของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบนลงล่าง ผู้บริหารทุกคนมุ่งสร้างผลกำไร และฝ่ายบริหารเกี่ยวข้องกับการทำให้แน่ใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Vescio, V. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทวิจารณ์งานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ใน PLC ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนของครูและสร้างผลสำเร็จในนักเรียนอย่างเด่นชัด ชุมชนการเรียนรู้ยังช่วยเพิ่มความรู้และทักษะของครูผ่านการสะท้อนผลและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

Louis, K.S. (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนวิชาชีพของครูในการปรับโครงสร้างโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า PLC ส่งผลดีต่อความเป็นมืออาชีพของครูและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม รวมถึงช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถในการรับมือความเครียดจากงาน การมีเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและความปลอดภัยทางอารมณ์

Vangrieken, K. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนครูในฐานะสภาพแวดล้อมสำหรับพัฒนาการวิชาชีพ การทบทวนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างทรงพลัง โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ ความไว้วางใจระหว่างสมาชิก การสื่อสารเปิดเผย และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชนเหล่านี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศล้วนแสดงให้เห็นความสำคัญและประสิทธิผลของการบริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลวิจัยชี้ชัดว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือจริงใจระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ PLC อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนในบริบททั้งไทยและต่างประเทศอย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 103 คน และครู จำนวน 1,396 คน รวมเป็น จำนวน 1,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 306 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan (1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน รวมจำนวน 7 คน ที่มีผลงานดีเด่นในทางการบริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ 4) ด้านการ

ร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 5) ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hattie (2017) ที่ระบุว่า PLC ช่วยส่งเสริมการสอนที่มีประสิทธิผลผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่ตรงจุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะแต่ละสถานศึกษามีบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย ทำให้การหล่อหลอมค่านิยมให้เป็นหนึ่งเดียวกันต้องใช้ระยะเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูมีบทบาทและความคาดหวังต่อกระบวนการ PLC ที่ต่างกัน โดยผู้บริหารมุ่งเน้นเชิงนโยบายและการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง ในขณะที่ครูมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็ตระหนักและให้ความสำคัญกับกระบวนการ PLC ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Louis (2018) ที่พบว่า PLC ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดให้กับครูในทุกระดับประสบการณ์ผ่านเครือข่ายการสนับสนุนร่วมกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและจำนวนบุคลากรที่เอื้อต่อการจัดกลุ่ม PLC ที่หลากหลายกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

3.1 ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ได้แก่ 1) ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำค่านิยมองค์กรและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันที่ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับ 3) สื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมผ่านการประชุม การนิเทศภายใน และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 4) บูรณาการวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและแผนพัฒนารายบุคคล 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดถือจริยธรรมวิชาชีพครู 6) ใช้วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษา 7) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดค่านิยมและเป้าหมายร่วมเป็นกรอบการพัฒนา ผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารผ่านกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการมีเป้าหมายที่ตรงกันจะช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hord (2018) ที่เน้นว่าการวางเป้าหมายร่วมเป็นรากฐานสำคัญของ PLC

3.2 ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทุกคน 2) จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันเป็นรายระดับชั้นหรือกลุ่มสาระ 3) สนับสนุนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 4) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนภายในชุมชนวิชาชีพ 5) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ 6) ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลและรายกลุ่ม 7) สร้างระบบรายงานและสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยเสนอให้มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของนักเรียนไม่ได้เกิดจากครูเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ DuFour & Eaker (2019) ที่ระบุว่าโรงเรียนที่ใช้ PLC จะสามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการวางแผนการสอนโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน

3.3 ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูตั้งคำถามทางวิชาชีพจากปัญหาการจัดการเรียนรู้จริงในชั้นเรียน 2) จัดให้มีการใช้ข้อมูล หลักฐาน และผลงานของผู้เรียนเป็นฐานในการสะท้อนผลการสอน 3) สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการใช้ผลการสะท้อนเชิงวิชาชีพในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้รายบุคคล 6) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการ PLC 7) นำผลการสืบสอบและสะท้อนผลไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผลการวิจัยเสนอให้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ข้อมูลจริงจากห้องเรียนจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vescio (2019) ที่พบว่า การสะท้อนผลและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบใน PLC ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) จัดโครงสร้างทีมวิชาชีพตามระดับชั้นหรือกลุ่มสาระเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ สื่อ และนวัตกรรมการสอนระหว่างครู 3) สนับสนุนให้ครูร่วมกันวางแผนการสอน สังเกตการสอน และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน 4) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความคิดเห็น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงหรือครูต้นแบบเพื่อช่วยพัฒนาครูใหม่และครูที่ต้องการการสนับสนุน 6) ใช้กิจกรรม PLC เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีและพลังทีมในสถานศึกษา 7) เชิดชูและเผยแพร่ผลงานความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันของบุคลากร ผลการวิจัยเสนอให้จัดโครงสร้างทีมและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความไว้วางใจและพลังทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vangrieken (2017) ที่เน้นย้ำว่าความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผยระหว่างสมาชิกเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.5 ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ได้แก่ 1) จัดสรรเวลาในตารางปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรม PLC อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง 2) จัดเตรียมสถานที่และสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) กำหนดบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่ม PLC อย่างชัดเจน 4) พัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน PLC อย่างเป็นระบบ 5) ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา 6) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม 7) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นในสังกัดเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และขยายผล PLC ผลการวิจัยเสนอให้จัดสรรเวลาในตารางสอนและสนับสนุนงบประมาณที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดในการทำ PLC ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll (2018) ที่ระบุว่าโครงสร้างและทรัพยากรที่เพียงพอเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ 1. ควรนำผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วม เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและความตระหนักร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวคิด PLC 3. ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษาควรรักษาและพัฒนากระบวนการดังกล่าวให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลจากชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐวุฒิ วงศ์สุนทร. (2564). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมยศ นาวิการ. (2564). *การบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2568). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2568*. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.
- อารีย์ แก้วเกตุ. (2562). โลกาวัดน์และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 10(2), 15–30.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: National Educational Service.
- DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2004). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement (Updated edition)*. Solution Tree Press.
- Hattie, J. (2017). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hord, S. M. (2018). Professional learning communities: What are they and why are they important? *Journal of Staff Development*, 39(1), 10–19.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2022). *Management: A practical introduction (10th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Louis, K. S., Kruse, S. D., & Marks, H. M. (2018). Teachers' professional community in restructuring schools. In *Educational leadership* (pp. xx–xx). [Publisher].
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2018). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 9(2), 221–258.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 61, 47–59.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80–91.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2019). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80–91.