

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 -2580) และแผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ.2561-2565) ซึ่งมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐภายใต้หลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยมีวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมมีขนาดที่เหมาะสม มีการกำหนดเทคโนโลยีมาใช้มีการบูรณาการทำงานมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนมีสมรรถนะสูง มีความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากร ของภาครัฐและองค์การมหาชน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงการรับมือกับความปรกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Post-COVID Era) ซึ่งบริบทดังกล่าวทำให้องค์กรต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทางรูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนองค์การมหาชน.2561)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายว่า “การศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้างพัฒนาและเตรียมความพร้อมคนไทยให้สอดคล้องกับสังคมโลกศตวรรษที่ 21 โดยผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะความถนัดความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศ สู่การเป็นประเทศพัฒนาในระดับสูงขึ้นไป พร้อมทั้งจะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ ฉบับปรับปรุง (2560-2579) ที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้สูง เทียบเท่าค่าเฉลี่ยของโลก พร้อมกันนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้กำหนด พันธกิจที่จะพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษา อย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2560)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสาม (2554-2558) พบว่าสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บางส่วนยังไม่ได้มีการรับรองมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวบ่งชี้ที่ 5 เกี่ยวกับผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรซึ่งจากคะแนนผลทดสอบระดับชาติหรือ (O-NET) ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานส่งผลให้สถานศึกษาไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษาหรือองค์การมหาชน รวมทั้งผลการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 4 นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับควรปรับปรุง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา.2552) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาครูให้มีความสามารถ และทักษะกระบวนการคิด และผลสะท้อนจากการทดสอบในระดับชาติ (National Test) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการทดสอบต่ำกว่าเกณฑ์ซึ่งทำให้เห็นว่า ความสามารถของนักเรียนยังต่ำ กว่ามาตรฐาน ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและสมควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนจนทำให้นักเรียน เกิด ความรู้ความสามารถและทักษะตามหลักสูตรอย่างหลากหลาย

จากสภาพการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า มาตรฐานการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งทำให้เป็นปัญหาด้านการจัดการศึกษาของหน่วยงานในระดับต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง กลไกสำคัญ อันหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาให้เป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้นก็คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาให้เข้มแข็งและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในภารกิจปกติ โดยเฉพาะการดำเนินงาน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งครอบคลุม 6 ด้าน 1) จัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนที่กำหนด 4) จัดให้มีการประเมินผล

และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการ และ 6) รายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี

การนิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผล ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวง พ.ศ.2561 ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 20 วรรค 3 กำหนดบทบาทหน้าที่ของตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การบริหารและการดำเนินการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเตรียมการรับการนิเทศติดตาม และประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้การดำเนินงานของ ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาจะเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือกับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อส่งเสริม ปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานในการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่า กระบวนการดำเนินงานตามบทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง ซึ่งการปฏิบัติของบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องประกอบ ด้วยปัจจัยส่งเสริมสามประการ คือ บุคลากรมีความรู้ชัดแจ้งในงานที่ปฏิบัติ มีทักษะการดำเนินงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและมีคุณลักษณะดีส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ในการดูแล จัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาสู่คุณภาพพระระดับสากล โดยมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณมีศักยภาพสูง จัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นยังได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาไว้ 3 ส่วนคือ จุดเน้นด้านคุณภาพผู้เรียน จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ และได้กำหนดจุดเน้นให้องค์กรดำเนินตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่มีสถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้บริการและสังคม (โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร.2561)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา (ซึ่งหมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา) ต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรง และโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่าเป็นการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบ ระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และตามกฎกระทรวงนี้ ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นเหมือนแผนที่ในการเดินทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561: 1-3)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่ง ที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มี

ความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill Based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) การให้ความสำคัญกับทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ดำเนินการพัฒนากำลังคน ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผน ทั้งนี้ การพัฒนากำลังคนควรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางภาวะเศรษฐกิจและสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจ ของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2556: <http://www.nesdb.go.th/>) องค์การที่ต้องการ เป็นองค์กรที่อยู่รอดอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องประยุกต์เอาแนวคิดในเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้าง กระตุ้น ส่งเสริม บุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ๆ สามารถแข่งขันกับนานาชาติหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการแข่งขัน พัฒนาอย่างมหาศาล ดัง จอห์น แนสบิท และแพทริเซีย อเบอเดน (John Naisbitt and Patricia Aburdene) กล่าวว่า “การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่างไม่สามารถช่วยให้คนงานใช้แรงงานกลายเป็นวิศวกรได้” การศึกษาเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะของคนงานให้เป็นอะไรก็ได้ การแพร่ขยายวงกว้างของวัฒนธรรมตะวันตกจะแพร่ไปทั่วโลก (อ้างในพศิน แต่งจวง. 2553: 24)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมาประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหาของตนและเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้จากงานในที่ทำงานต่างจากการศึกษาที่เรียนรู้ไป เพื่อกาลข้างหน้า ต่างจากฝึกอบรมตรงที่ได้รับการอบรมฝึกฝนจากผู้อื่น อชัญญา รัตนอุบล (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่กลุ่มบุคคลเรียนรู้จากการเผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้นจากงานในสถานศึกษาใช้การถาม ในการสร้างความรู้ทักษะ และเจตคติ แสวงหาคำตอบเพื่อตอบคำถามจากการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริงมีการวิพากษ์วิจารณ์ ไตร่ตรอง ทบทวนและสะท้อนคิดของตนเองมาเป็นการร่วมคิด ร่วมทำของกลุ่มคนที่ทำงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการร่วมมือกันทำงานอย่างมีระบบ ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานดีกว่าการทำงานแบบตัวใครตัวมัน แต่มีการวางแผนร่วมกันปรึกษากันแบ่งงานกันทำ เปิดโอกาสให้มีการคิดแก้ปัญหา ทั้งรายบุคคล และขอความคิดเห็นจากกลุ่มมีการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดทักษะต่างๆ อันได้แก่ทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะการสื่อความหมาย ทักษะทางสังคม ความเป็นผู้นำ รู้จักตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจสามารถแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือพึ่งพากัน รู้จักการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับที่โรบินสัน (Robinson.1991) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นเรื่องของ การเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้ที่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อมีปัญหาหรือตระหนักถึงช่องว่างระหว่างจุดที่ตนยืนกับจุดที่ต้องการ ไปให้ถึง และประสบการณ์การเรียนรู้จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดพลังในการเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ที่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในทันที การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะช่วยส่งเสริมครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีเจตคติที่ดีในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพราะมีกรอบของมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเครื่องกำหนดตลอดจนมีเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพ เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในปีต่อไปโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการประเมินผล ตามระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และต้องนำผลที่ได้รายงานต่อกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเผยแพร่ต่อสาธารณะ รวมทั้งนำส่งต้นสังกัดและสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. เพื่อการประเมินภายนอกต่อไป แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคารพบว่า มีอัตรากำลังของครูผู้สอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดทำให้ครูผู้สอนได้รับภาระงานสอนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งต้องปฏิบัติงานพิเศษเพื่อช่วยโรงเรียนด้านต่าง ๆ ขณะเดียวกันในแต่ละปี โรงเรียนมีครูเกษียณอายุราชการ ครูย้ายออก ย้ายเข้าและบรรจุใหม่หลายคน ทำให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในขาดความต่อเนื่องการดำเนินงานยังมีลักษณะแยกส่วนกันและขาดการบูรณาการทั้งในระดับเนื้อหาของงาน และยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในแต่ละครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้า เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นหมวดหมู่ และมอบหมายให้เพียงคนใดคนหนึ่งรับผิดชอบ หรือนำรายงานฉบับเดิมมาปรับปรุงแก้ไขผลการประเมินละเปลี่ยนแปลงปีการศึกษาเท่านั้น จึงทำให้รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาไม่สะท้อนถึงคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง เขียนรายงานในภาพกว้างไม่ลงลึกในรายละเอียด ขาดความชัดเจนในการดำเนินการรวบรวมสารสนเทศในการเขียนรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา ให้ครูสามารถดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เป็นการเพิ่มภาระงานครูผู้สอนดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้าง

ความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในการนำวิธีการจากการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานและการจัดการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาคู่มือความรู้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและความต้องการพัฒนาคู่มือความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคู่มือความรู้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือความรู้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือความรู้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตของการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

**1. การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความต้องการ การพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู**

### 1.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 35 คน จำแนกได้ดังนี้

#### 1.1 กลุ่มเป้าหมาย

- |  |              |
|--|--------------|
| 1) ผู้บริหารโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร  | จำนวน 4 คน   |
| 2) ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19  | จำนวน 5 คน   |
| 3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานงบประมาณ<br>ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยผู้อำนวยการ<br>กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | จำนวน 6 คน   |
| 4) หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6   | จำนวน 6 คน   |
| 5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา<br>ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ<br>และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน   | จำนวน 9 คน   |
| 6) ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา  | จำนวน 5 คน   |
| 1.1.2 รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา<br>2557-2561 ของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู  | จำนวน 5 เล่ม |
| 1.1.3 รายงานผลการประเมินคุณภาพนอกสถานศึกษารอบสามโดย สมศ.<br>ของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู  | จำนวน 1 เล่ม |
| 1.1.4 รายงานผลการนิเทศของคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผล<br>ระบบประกันคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2561<br>ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19                       | จำนวน 1 เล่ม |



ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อ 1.1.2- 1.1.4 โดยแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) ความต้องการในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### 1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการและด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้ระยะเวลา ตั้งแต่ตุลาคม-ธันวาคม 2562

**2. การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู**

### 2.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศิกษานิเทศก์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา รวมจำนวน 33 คน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จำนวน 4 คน
- 2) ศิกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 3 คน

3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานงบประมาณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ จำนวน 6 คน

4) หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 คน

5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 9 คน

6) ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน

2.1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคณาการด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคณาการด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

### 2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคณาการด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้ระยะเวลาตั้งแต่ มกราคม-พฤษภาคม 2563

3. การวิจัยระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาคณาการด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

#### 3.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการประเมินซึ่งเป็นตัวแทนบุคลากรของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร ที่นำไปทดลองใช้ (Try-out) รูปแบบการพัฒนาคณาการด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 33 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกได้ดังนี้

1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน

3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานงบประมาณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการนักเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ จำนวน 6 คน

4) หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มงานงบประมาณ หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 4 คน

5) หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 คน

6) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 9 คน

7) ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 คน

### 3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.2.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

3.2.2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

### 3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรือง วิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย

1) ความเข้าใจในการดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

2) ทักษะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

3) ทักษะที่มีต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหลังจาก การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

4) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา บุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลระบบประกันคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่ทดลองใช้รูปแบบ

### 3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่พฤษภาคม 2563-มีนาคม 2564

## 4. การวิจัยระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

### 4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 153 คน จำแนกได้ ดังนี้

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู                       | จำนวน 4 คน   |
| 2. ครู บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู         | จำนวน 134 คน |
| 3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู | จำนวน 15 คน  |

### 4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

### 4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย

- 1) ผลการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
- 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

4) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้เขตติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

#### 4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่ พฤษภาคม 2563 – มีนาคม 2564

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

**1. รูปแบบ** หมายถึง หลักการ กระบวนการ และขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

**2. การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าของความสำเร็จความจำเป็นในงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยกำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

**3. บุคลากร** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร สายงานสอน สายงานสนับสนุนงานสอนในโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติของบุคลากร ให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว รวดเร็ว ถูกต้อง และความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงานสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้

สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการสร้างความรู้** หมายถึง การศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม เน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาที่แท้จริงขององค์กร

**5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา** หมายถึง ขั้นตอนวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกภายในองค์กรเป็นหลักเป็นการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยพัฒนาเป็นรูปแบบ บันได 10 ขั้น (10 steps Models) ดังนี้

**บันไดขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparation stage)** การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเรื่องระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยศึกษาหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้วิธีการทำความเข้าใจข้อตกลงกำหนดกฎการแบ่งงานแล้วจัดกลุ่ม/เซทมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 เริ่มด้วยการศึกษาหลักการความรู้เรื่อง การเรียนรู้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสร้างความรู้ และเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.2 ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM) การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.3 บุคลากรทำแบบประเมินค่านิยมสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานและกิจกรรมสร้างค่านิยมการสร้างความรู้
- 1.4 จัดตั้งกลุ่ม/เซทหรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ที่มีสมาชิก 8-12 คน มอบหมายงานหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการความสะดวก ประธานกลุ่ม เทรย์ญิก ปฏิคม สมาชิกกลุ่ม ผู้จับเวลา รวมทั้งผู้จัดบันทึกการประชุม โดยใช้สมาชิกหมุนเวียนเวียนวนในการทำหน้าที่บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่ม/เซท
- 1.5 ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม เทคนิคการฟังและการสะท้อนคิดของกลุ่ม
- 1.6 กำหนดกระบวนการการพบปะ หรือประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปแก้ไขปัญหา

**บันไดขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นปัญหา (Hypothesis Formulation)** กำหนดประเด็นปัญหาที่ได้จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยแยกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่จำนวน 12 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและ

ศึกษานิเทศก์ 1 กลุ่ม กลุ่มหัวหน้าฝ่ายและครูรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ 1 กลุ่ม กลุ่มหัวหน้าระดับชั้น 1 กลุ่ม กลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระฯ 1 กลุ่ม และกลุ่มครู บุคลากรทางการศึกษา 8 กลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 นำประเด็นปัญหาหรือข้อคำถามเข้าสู่กลุ่มสมาชิกเล่าประสบการณ์ของตนเอง
- 2.2 นิยามซ้ำปัญหาเน้นปัญหาที่แก้ได้ผล ด้วยกระบวนการกลุ่มไม่ใช่ปัญหาที่มีคำตอบหรือมีทางออกทางเดียว
- 2.3 ใช้กระบวนการเสวนาพูดคุยกันในกลุ่มเป็นการถามตอบกันเรียนรู้จากกันและกัน
- 2.4 การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่ม การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลง
- 2.5 กำหนดวิธีการบันทึก การจัดเก็บบันทึก การเก็บข้อมูล การรวบรวมเอกสารข้อมูลเพื่อจัดทำผลงานและการนำไปเผยแพร่

**บันไดขั้นที่ 3 แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาและหาสาเหตุของปัญหา และหาทางแก้ปัญหา (กลุ่มคละความรู้และประสบการณ์) มีขั้นตอนดังนี้**

- 3.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอปัญหามานำเสนอ เพื่อแบ่งปันความรู้ให้แต่ละกลุ่ม ถาม ตอบ ฟัง แล้วสะท้อนความคิด พร้อมกับหาความรู้มาเสริม
- 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างสมาชิก โดยผู้อำนวยการความสะดวกทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์
- 3.3 ตั้งคำถามฟังสะท้อนความคิด การถามสะท้อนความคิดก่อเกิดญาณเกิดตาใน (ปัญญาญาณ) เกิดความคิดใหม่ เกิดความเข้าใจใหม่ เห็นแนวทางนำไปปฏิบัติ
- 3.4 สมาชิกภายในกลุ่มช่วยกันหาสาเหตุของปัญหาและประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อสามารถแก้ปัญหาได้แล้วเสร็จ
- 3.5 สมาชิกภายในกลุ่มอภิปรายเสนอแนะรับฟังข้อเสนอแนะของสมาชิก เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์และความรู้เดิม

**บันไดขั้นที่ 4 สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ สกัดความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge) บุคลากรสร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ มีขั้นตอนดังนี้**

- 4.1 สมาชิกภายในกลุ่มค้นคว้าหาความรู้เรื่องการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดี
- 4.2 สมาชิกภายในกลุ่มทุกคนกลุ่มนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าเพิ่มเติม
- 4.3 สมาชิกภายในกลุ่มระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและคัดเลือกแนวทางแก้ปัญหา

4.4 สมาชิกภายในกลุ่มทุกกลุ่มเสนอแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาของทุกกลุ่ม

4.5 สมาชิกภายในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม  
**บันไดขั้นที่ 5 สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to)** บุคลากรสร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) หรือนวัตกรรมที่จะแก้ปัญหาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

5.1 บุคลากรกรผู้ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดมความคิดเห็นเป็นแนวทางแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเชิงบูรณาการ

5.2 นำเสนอโครงการให้ผู้เชี่ยวชาญ

5.3 บุคลากรดำเนินการปฏิบัติบริหารการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5.4 สมาชิกภายในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม หลังจากดำเนินการในบันไดที่ 5 บุคลากรสามารถรวบรวมองค์ความรู้และสร้างความรู้ เอกสาร ชุมทรัพย์ เรื่อง 10 วิธีปฏิบัติ: การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยวิธีปฏิบัติ ดังนี้

วิธีปฏิบัติที่ 1: การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 2: การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 3: การสร้างเครือข่ายและจัดระบบการเรียนรู้ระดับห้องเรียน

วิธีปฏิบัติที่ 4: การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ

วิธีปฏิบัติที่ 5: การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานสู่การปฏิบัติ

วิธีปฏิบัติที่ 6: การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 7: การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 8: การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 9: การรายงานการประเมินคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 10: การพัฒนาคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง

**บันไดขั้นที่ 6 ประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Appleton)** บุคลากรเสนอผลงานร่วมกันให้คำแนะนำและปรับปรุงงาน มีขั้นตอนดังนี้

6.1 บุคลากรเสนอผลการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการประกันคุณภาพการศึกษารายกลุ่ม 6 กลุ่ม



6.2 บุคลากรให้ข้อเสนอแนะจากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.3 สมาชิกภายในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม **บันไดขั้นที่ 7 ส่งเสริมเติมความรู้ (Promote)** บุคลากรนำผลงานที่เป็นนวัตกรรมไปปฏิบัติในสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้

7.1 บุคลากรนำผลงานไปปฏิบัติในสถานศึกษา

7.2 สมาชิกภายในกลุ่มทุกกลุ่มร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงผลงาน

7.3 สมาชิกภายในกลุ่มทุกกลุ่มร่วมกันปรับปรุงผลงานสมบูรณ์และจัดทำเอกสารชุมชนทรัพยากรความรู้ สมาชิกภายในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม

**บันไดขั้นที่ 8 ประเมินผลงานและสรุปผล (Evaluate)** บุคลากรและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและผู้วิจัยสรุปผลงานมีขั้นตอนดังนี้

8.1 บุคลากรและกรรมการผู้เชี่ยวชาญประเมินผลงานการนิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

8.2 ผู้วิจัยสรุปผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากร

**บันไดขั้นที่ 9 ประเมินค่านิยม (Value)** ผู้วิจัยและบุคลากรประเมินค่านิยมรูปแบบพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและสร้างความรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการให้บุคลากรทุกคนทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างผลงาน (posttest) และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ มีขั้นตอนดังนี้

9.1 สอบถามทัศนคติและความพึงพอใจผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างองค์ความรู้

9.2 บันทึกผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน

9.3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

**บันไดขั้นที่ 10 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ (Social Service Activity)** มีขั้นตอนดังนี้

10.1 ผู้วิจัยและบุคลากรเผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นทราบทั่วกัน

10.2 จัดนิทรรศการแสดงผลงานการศึกษาให้รู้กันในวงกว้าง

**6. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการหรือกลไกในการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยมีการควบคุมคุณภาพที่เหมาะสม และมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

**7. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้** เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรหลังจากใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย

**7.1 ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา** หมายถึง ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภูที่ใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

**7.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน** หมายถึง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ร้อยละผลการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2563 และจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

**7.3 ความพึงพอใจ** หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

**8. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้** เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ และความพึงพอใจของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

**9. คณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้** เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับคณะผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ ของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษา

## ประโยชน์ที่จะได้รับ

จากการวิจัยครั้งนี้ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการและการนำไปใช้ ดังนี้

1. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าและบูรณาการมากที่สุด
2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีระบบและได้รับการนิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์ทางวิชาการในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษาสามารถใช้แนวทางในการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรหรือผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม