

การบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35*

The Personnel Administration of Teachers Who Responsible for
Internal Quality Assurance in Schools Affiliated in The Secondary
Education Service Area Office 35

เบญญาภา วรณมณี และดวงพร อุ่นจิตต์

Benyapa Wanmanee and Duangporn Ounjit

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Lampang Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail:kurbenyapha1007@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลประชากร ได้แก่ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 45 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทาง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบ

*ได้รับบทความ: 12 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 22 พฤศจิกายน 2565; ตอปรับตีพิมพ์: 28 ธันวาคม 2565

Received: October 12, 2022; Revised: November 22, 2022; Accepted: December 28, 2022



งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็น ด้านการวางแผนอัตรากำลังเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ประกอบด้วย 12 แนวทางซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; การประกันคุณภาพ; การพัฒนาบุคลากร

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the current and dependent conditions of personnel administration of teachers who responsible for internal quality assurance in schools, and 2) to present personnel administration guidelines of teachers who responsible for internal quality assurance in schools. The data collection was from teachers who in charge of internal quality assurance as 45 persons affiliated in the Secondary Education Service Area Office 35 and evaluate the guidelines by experts who were a stakeholder. The research tools were questionnaires form and appropriateness and feasibility assessment forms by the data were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation, and index value (PNI_{modified}).

The result of this research as follows:

1. Personnel administration of teachers who responsible for internal quality assurance in schools by including the current conditions and the dependent conditions was at very high level when considering each aspect as the personnel development had the highest averages and were second as the personnel performance evaluation, the personnel rate planning, and the promotion of morale and encouraging, respectively. In addition to also found that the personnel administration of teachers who responsible for internal quality assurance in schools which had the necessary needs to the personnel rate planning as the first, the second was promotion of morale and encouraging, the personnel development and the personnel performance evaluation, respectively.

2. Guidelines for the development for personnel administration of teachers who responsible for internal quality assurance in the schools that affiliated in the Secondary



Education Service Area Office 35 which consists of 12 approaches with the highest level of appropriateness average and the highest level of probability.

Keywords: Personnel Administration; Quality Assurance; Personnel Development

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 17)

ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศแนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 โดยให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเพื่อเป็นกลไกในการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (2) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (3) สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 67)

ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น สถานศึกษาจึงต้องมีผู้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องดำเนินงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของ



กลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยมีการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขึ้น แต่จากการสรุปรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ของวาสนา บุญมาก (2561, หน้า 28) พบว่าโรงเรียนไม่มีการสร้างทีมงานในนำพากระบวนการลงสู่การปฏิบัติของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ ในการบริหารจัดการซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่ง

ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาบุคคลให้เป็นครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเป็นคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรดังกล่าวจึงเป็นการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของอิสรากันต์ จิตบุญโณ (2558, หน้า 9) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาคนประสิทธิภาพในการทำงานของคน ต้องมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ว่ามีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างไร รวมถึงมีแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในลักษณะใดเพื่อจะได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสู่การปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จำนวน 45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จาก 5 โรงเรียน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามขอบเขตที่กำหนด

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ในการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ และการดำเนินการพัฒนาให้กับครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสภาพปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า การประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้กับคณะกรรมการก่อนมอบหมายให้ดำเนินการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ และแต่งตั้งคณะกรรมการด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก และ 12 แนวทางย่อย ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนกำหนดอัตราของกำลังครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ (1) วิเคราะห์ภาระงานและจัดทำแผนอัตรากำลังของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (2) กำหนดคุณสมบัติของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน



สถานศึกษา (3) ประเมินความเป็นไปได้ของแผนอัตรากำลังของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ (4) ประเมินผลการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ (5) นำผลการประเมินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ภาระงานและกำหนดแผนอัตรากำลังในครั้งต่อไป 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ (1) จัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้กับคณะทำงานทราบ ก่อนมอบหมายให้ดำเนินการ (2) สำรวจประเด็นที่ต้องการได้รับพัฒนาจากครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ (1) จัดประชุมชี้แจงรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์ และเครื่องมือของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้กับคณะกรรมการประเมินทราบก่อนการดำเนินการ (2) จัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์ เครื่องมือ และปฏิทินของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทราบก่อนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (1) ตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้กับครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (2) สำรวจประเด็นที่ต้องการเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจจากครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (3) นำผลการสำรวจประเด็นที่ต้องการได้รับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากำหนดรูปแบบและวิธีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ

5. อภิปรายผลการวิจัย

มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชิตพล บุระพันธ์ (2553, หน้า 23) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรหรือแต่ละสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญโดยให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของบุญส่ง สีสะชาต (2559, หน้า 48) ได้เสนอไว้ว่า การบริหารองค์กรโดยทั่วไป บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือเสื่อมลง นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรดำเนินงานประกัน



คุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากคณะทำงานเป็นผู้กำหนดรูปแบบ/วิธีการ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร และการนำผลการพัฒนาไปปรับปรุงเพื่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ยังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น อาจเนื่องมาจากเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่บรรจุอยู่ในแผนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของพงศ์ทิ ศงถาวร (2563, หน้า 42) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรเปรียบเหมือนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และส่งเสริมบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน หรือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ประสบการณ์และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่อพิจารณารายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้กับคณะทำงานทราบก่อนมอบหมายให้ดำเนินการอาจเนื่องครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพต้องการ มีความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความต้องการจำเป็นลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังเป็นการวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การประสานงาน และการประเมินความเป็นไปได้ตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาการวางแผนอัตรากำลังว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในลำดับแรก สำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. แนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 แนวทางหลัก และ 12 แนวทางย่อย เนื่องจากผู้วิจัยดำเนินการหาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Gilley and Davidson (1993, อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 48) ที่ระบุว่าขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็น (HRD Needs Investigation) เป็นการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดความเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วน



ที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรก่อนเสมอ นอกจากนี้แนวทางดังกล่าวยังผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัด โดยเฉพาะครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สูงขึ้น

1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถนำข้อค้นพบที่ได้เกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ที่ส่งผลให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความต้องการได้รับการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับสถานศึกษาแห่งนั้น

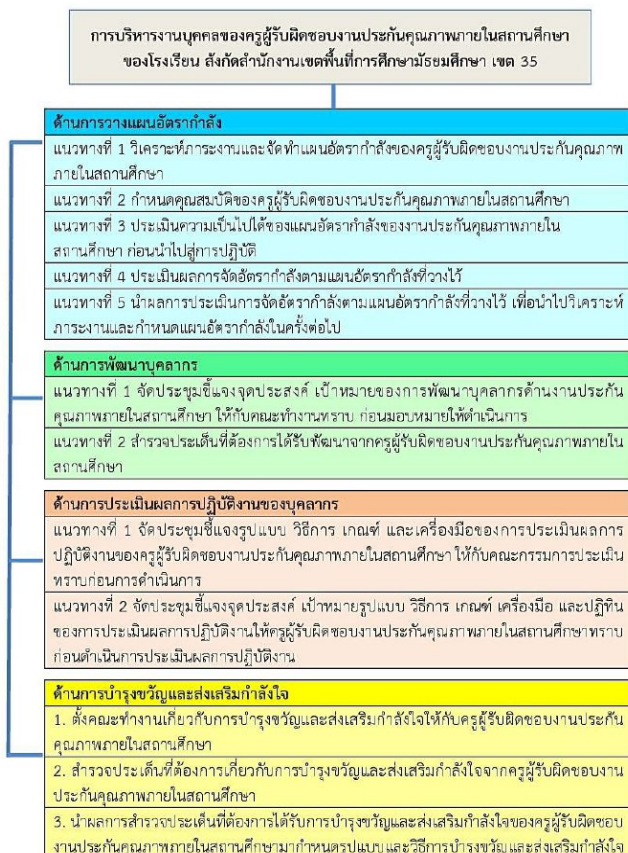
7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยการบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ทำให้ได้รับองค์ความรู้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ประกอบด้วย 4 ด้าน 12 แนวทาง ดังนี้ ด้านวางแผน กำหนดอัตรา

การวิเคราะห์ภาระงานและจัดทำแผนอัตรากำลังของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดคุณสมบัติของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประเมินความเป็นไปได้ของแผนอัตรากำลังของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติการประเมินผลการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ และการนำผลการประเมินการจัดอัตรากำลัง



ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ภาระงานและกำหนดแผนอัตรากำลังในครั้งต่อไป ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้านงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้กับคณะทำงานทราบ ก่อนมอบหมายให้ดำเนินการ และการสำรวจประเด็นที่ต้องการได้รับพัฒนาจากครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดประชุมชี้แจงรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์ และเครื่องมือของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้กับคณะกรรมการประเมินทราบก่อนการดำเนินการ และการจัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เป้าหมายรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์ เครื่องมือ และปฏิทินของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทราบก่อนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจให้กับครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสำรวจประเด็นที่ต้องการเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจจากครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการนำผลการสำรวจประเด็นที่ต้องการได้รับการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจของครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากำหนดรูปแบบและวิธีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์นที คงถาวร. (2563). *แนวทางการจัดการและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- พิชิตพล บุระพันธ์. (2553). *การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา บุญมาก. (2561). *สรุปผลการรายงานประจำปีของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2561*. ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อิสรกานต์ จิตบุญโณ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่*. *พุทธจักร*, 69(5), 17-28.