

แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7
GUIDELINES FOR EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION USING
BENCHMARKING UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA I ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF SAPPURISADHAM VII

^[1]พิมพ์ชนก แผงไตร Pimchanok Pangtrai ^[2]สุวัฒน์ แจ้งจิต Suwat Changchit

^[3]วรกฤต เกื้อนช้าง Worrakrit Thuanchang

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Pangtrai@hotmail.com

Article Received: November 20, 2024. Revised: December 24, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 291 คน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น ด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ และด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น ควรเลือกสถานศึกษาที่ดีเป็นต้นแบบ นำผลการดำเนินการมาพัฒนาสถานศึกษา วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เทียบกับโรงเรียนต้นแบบ เพื่อวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน ศึกษาหลักการบริหารองค์กร และบริการวิชาการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในปีต่อไป ด้านที่ 2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร ควรวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรและงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กร เพื่อบรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กรด้วยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบและการฝึกอบรมในระยะเวลาเหมาะสม ด้านที่ 3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ ควรวิเคราะห์ความต้องการและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถ ตอบสนองเหตุการณ์ปัจจุบัน วางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตามจุดประสงค์ขององค์กร สร้างความสามัคคีและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรและชุมชน และ

ด้านที่ 4 การเปรียบเทียบทั่วไป ควรนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจและแก้ไขปัญหา และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เข้าถึงชุมชนและมีมีส่วนร่วมของชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ, หลักสัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

This research aims to 1) study the administration conditions of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 and 2) find guidelines for administration of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 according to the principles of the 7 Sappurisa-dhamma (qualities of a good man). This research uses a mixed-method research methodology. The quantitative research used a questionnaire with a sample group of 291 educational institution administrators and civil servant teachers. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research method involved with interviewing 9 key informants. Data were analyzed by content analysis. The results of the research found that 1) the administration conditions of educational institutions using the benchmarking process under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the level of practice was at a high level in all 4 aspects: general comparison, followed by comparison with competitors, comparison by function, and comparison within the organization, respectively. 2) Guidelines for administration of educational institutions using the benchmarking process (Benchmarking) under the jurisdiction of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 according to the principle of 7 Sappurisa-dhamma (qualities of a good man) consists of 4 aspects: Aspect 1; Comparison with competitors should choose a good educational institution as a model, use the results of the operation to develop the educational institution, analyze strengths, weaknesses, opportunities and obstacles comparing with the model school to plan the development of operations, study the principles of organization management and academic services, increased management efficiency in the following year. Aspect 2; Comparison within the organization should analyze work problems to find the cause of the problem and plan the operation including evaluating the work performance to plan the development of personnel and various departments in the organization to achieve success and promote the development of personnel in the organization and promoted the work of various departments in the organization by studying the model school and training at an appropriate time. Aspect 3; Comparison by function should analyze the needs and develop personnel in the educational institution to promote capabilities, respond to current events plan operations to

improve compliance with the organization's objectives, create unity and help in operations with the cooperation of personnel and the community. And aspect 4; General comparison should supervise and monitor the use of the curriculum in teaching and learning to understand and solve problems and use it in planning the organization's operations taking into account the differences between teachers, students and teaching management by using the local curriculum in organizing teaching and learning activities that reach the community and community participation.

Keywords: Educational Institution Administration, Benchmarking, The Principles of Sappurisa-Dhamma VII

บทนำ

การทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในการทำงานไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน แต่การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยจึงจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนมีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ (สุทธิณี ฤกษ์ขำ, 2557)

การเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ในการดำเนินงาน (Best Practice) โดยการนำองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการองค์กรของตน และผลสำเร็จจากการดำเนินงานของกิจการหรือองค์กรของตนไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือกิจการอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลและกลยุทธ์ในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวคิดและข้อเสนอแนะ ในการกำหนดทิศทางในการปรับปรุงงาน และการบริหารงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น เป็นการบริหารงานโดยการศึกษาจากความสำเร็จของผู้อื่น ตามปกติแนวคิดการบริหารงานแบบ Benchmarking ถูกนำมาใช้ในองค์กรธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ โดยมีชื่อเรียกว่า “การเปรียบเทียบสู่ความเป็นเลิศ” การเปรียบเทียบตามวิธีการของ Benchmarking สามารถทำได้หลายระดับ เช่น เปรียบเทียบกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน เปรียบเทียบกับหน่วยงานในองค์กรเดียวกัน เปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกัน เปรียบเทียบกับกระบวนการผลิตของบริษัทอื่น หรืออาจเปรียบเทียบกับนโยบายของบริษัทอื่นเป็นต้น สำหรับกรณีของการบริหารจัดการสถานศึกษาแล้ว การนำแนวคิด Benchmarking มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดการพัฒนา (Development) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการในสถานศึกษานั้น ๆ ในกรณีนี้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากกระบวนการเปรียบเทียบ (Benchmark) กับผู้ที่ดีกว่าหรือดีที่สุดในอันดับแรก ซึ่งวงการบริหารทั่วไปต่างยอมรับกันว่า Benchmark เป็นขั้นตอนมาตรฐานสากลที่ทำได้โดยง่าย วงการศึกษาที่เช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และเพื่อให้การพัฒนางานเข้าสู่มาตรฐานทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแสวงหาเทคนิคและวิธีการมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น และ Benchmark คือ วิธีการหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดได้ นอกจากนี้ การบริหารจัดการก็มีหลายวิธี ปัจจัยสำคัญในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ โดยเฉพาะการจัดการคือสิ่งที่ทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ โดยการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ 1) อัมมัญญา คือ รู้จักเหตุ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งกรรม รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลหรือบรรลุผลสำเร็จของงานนั้นๆ ได้ 2) อัตถัญญา รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย เป้าหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการบริหารนั้นๆ 3) อุตถัญญา รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป 4) มัตถัญญา รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ 5) กาลัญญา รู้จักกาล เวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ 6) ปริสัจญญา รู้จักชุมชน กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร 7) บุคคลัญญา รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2566)

การบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการที่กล่าวมา คือ รู้เหตุ รู้ผลรู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้บุคคล รู้ชุมชน ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นได้ว่า พระพุทธศาสนา สอนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ สำหรับในส่วนของหลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยมเพียงอย่างเดียว แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง (ถวิล อรัญเวศ, 2566)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผู้อำนวยการโรงเรียน 118 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 13 คน และข้าราชการครู 1,082 คน จำนวน 156 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,213 คน ในปีการศึกษา 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, 2566) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 9 รูป/คน กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) จากเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) สร้างเครื่องมือ 4) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออีกครั้ง เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) 5) หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของรูปแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 6) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .92 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check list ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale ของลิเกิร์ต (Likert, Rensis, 1970)

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความ เอกสาร ตำรา เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้าง

แบบสัมภาษณ์ 3) สร้างกรอบของคำถามที่จะสัมภาษณ์ โดยการสร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหา 4) สร้างโครงร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ทั้งเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษาแล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไข 5) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ชื่อ/ฉายา ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในโรงเรียน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และวันเดือนปีที่สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสี่ปฐริศธรรม 7 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ 2) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบกับบริบทและนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น และด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวม

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)	n= 291 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น	4.19	0.54	มาก	2
2. การเปรียบเทียบภายในองค์กร	3.96	0.71	มาก	4
3. การเปรียบเทียบตามหน้าที่	4.19	0.65	มาก	3
4. การเปรียบเทียบทั่วไป	4.31	0.51	มาก	1
ภาพรวม	4.17	0.50	มาก	

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้

2.1 ด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น ได้แก่ การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ แนวทาง คือ การเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน การสรุปการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา

แนวทาง คือ ต้องมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาตนเอง มาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์การวิชาการ และหลักการบริการวิชาการที่ดีมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีมากำหนดแผนการจัดการจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจากเดิม

2.2 ด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน แนวทาง ควรมีการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน การประเมินการปฏิบัติงาน

แนวทาง ควรมีการศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนากุศลกรและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม

2.3 ด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ได้แก่ การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการแนวทาง ควรมีการวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน พิจารณาลำดับเวลาและความสำคัญของงาน และทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์และบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน

แนวทาง ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กรวิเคราะห์พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องตรงกับความจริง การนำผลของวิเคราะห์องค์กรมาวางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่มากที่สุด การสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน

2.4 ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ได้แก่ การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ แนวทาง ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และผลการนิเทศติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน การจัดการเรียนการสอน

แนวทาง ควรศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมาเป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีการเทียบสมรรถนะกับสถานศึกษาต้นแบบในด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการสร้างอาชีพ และด้านการพัฒนาปรับปรุงสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีให้พร้อมและเหมาะสมกับการใช้งานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิริยะ วราญ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญมาก (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับมากเกือบทุกหมวด ส่วนผลการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่ดีที่พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะ ผู้นำในองค์กร และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ ความต้องการและ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) สารสนเทศ การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้แก่ การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์กร และการจัดการความรู้ สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การมุ่งเน้นครูและบุคลากร ได้แก่ ระบบงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาครู และบุคลากรและความผาสุก และความพึงพอใจของครูและบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ ได้แก่ การออกแบบ และกระบวนการจัดการศึกษา การบริการสำหรับผู้เรียน และกระบวนการสนับสนุนการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ บุญยรักษ์และวัชรภรณ์ บุญยรักษ์ (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเทียบเคียงสมรรถนะคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสามตามตัวบ่งชี้พื้นฐานตามพันธกิจหลัก โดยใช้คะแนนมาตรฐานของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นค่าเทียบเคียง(Benchmark Score) พบว่า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีผลการเทียบเคียงสูงกว่าคะแนนมาตรฐานทั้งระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือและระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบน

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Competitive Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ พบว่า ควรเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้

ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมธ สมบูรณ์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสรุปการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา พบว่า ควรวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาตนเองมาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์การวิชาการ และหลักการบริการวิชาการที่ดีมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีมากำหนดแผนการบริหารจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพร โหจจินดารัตน์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมีร่องรอย หลักฐานการดำเนินงานพร้อมสรุปผลที่ได้จากการดำเนินงานครบทุกด้านสามารถตรวจสอบได้ทั้ง 2 โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรศักดิ์ แซ่ไคว่ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 1) ทีมงาน 2) หัวข้อการเทียบเคียงสมรรถนะ 3) องค์กรคู่เทียบเคียงสมรรถนะ 4) ตัวชี้วัดในการเทียบเคียงสมรรถนะ 5) วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล 7) รายงานผลการเทียบเคียงสมรรถนะ 8) แผนดำเนินงานสู่การปฏิบัติ

2.2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร (Internal Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบภายในองค์กร ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงานพบว่า ควรการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Savin and Howard (2000) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลของการดำเนินงานทำให้ได้แนวคิด กระบวนการปฏิบัติ และนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพ เสนอแนะต่อศูนย์ต่างๆ เพื่อการวางระบบการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและวางระบบในการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น การประเมินการปฏิบัติงานควรมีการศึกษาและประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนากุศลกรและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การวัดและการประเมินผลสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย คำปวง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม และมีผลการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาครูแบบองค์รวมหลังการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมของการพัฒนาครูทั้ง 3 ระดับ และประเด็นการเทียบเคียงสมรรถนะย่อย

2.3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ (Functional Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบตามหน้าที่ ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการพบว่า ควรมีการวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน การจัดลำดับเวลาและความสำคัญ

ของงาน และทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นามนครชิต (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า หลักธัมมัญญุตารู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพร โทจินดารัตน์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเชิงคำวิทยาคมภาพรวมอยู่ในระดับ A4 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตของงานและตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและวงวิชาชีพ ส่วนสภาพการดำเนินระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนภูซางวิทยาคมในภาพรวมอยู่ในระดับ A2 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตของงานและตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ลงมือปฏิบัติแต่ยังไม่เห็นผลชัดเจน โดย การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างถูกต้องตรงกับความจริง การนำผลของวิเคราะห์ห้วงค์กรมวางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่มากที่สุด การสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นามนครชิต (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า อัตตัญญุตารู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อดีข้อเสีย จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ

2.4 การเปรียบเทียบทั่วไป (Generic Benchmarking) แนวทางเทียบเคียงสมรรถนะด้านการเปรียบเทียบทั่วไป ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ได้แก่ 1) การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ และผลการนิเทศติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะยง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษา ต้องนิเทศอย่างต่อเนื่องมีการติดตาม ตรวจสอบและให้ทราบผลการประเมิน การจัดการเรียนการสอนควรมีการศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมาเป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าถึงชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ แผ่นทอง (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ทีมงานบริหารเพื่อความเป็นสถาบันทางวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะยง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาผู้บริหารต้องจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีมาตรการส่งเสริมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปลงเป็นภาพดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบไปด้วยวงกลม 3 วงกลม บูรณาการกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด คือ แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักสัปปุริสธรรม

วงกลมชั้นที่ 2 คือ ทาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 2) การเปรียบเทียบภายในองค์กร 3) การเปรียบเทียบตามหน้าที่ 4) การเปรียบเทียบทั่วไป

วงกลมชั้นที่ 3 คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง ในที่นี้จะกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 1) การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ ได้แก่ การเลือกสถานศึกษาในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ที่มีแนวการปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นต้นแบบของการเทียบเคียง นำผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของปีที่ผ่านมา

มา มาพัฒนาสถานศึกษาศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน 2) การสรุป การดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ สถานศึกษาตนเองมาเทียบเคียงกับโรงเรียนต้นแบบเพื่อหาจุดแข็งของตนเองวางแผนการพัฒนาการดำเนินงาน ของสถานศึกษาตนเองให้เหมาะสม การศึกษาหลักการบริหารองค์กรวิชาการ และหลักการบริการทวิวิชาการ ที่ตีมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และศึกษาข้อสรุปผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา ของตนเองในปีที่ผ่านมาแล้วนำเอาการปฏิบัติที่ดีที่กำหนดแผนการบริหารจัดการโดยมุ่งประสิทธิภาพที่สูงขึ้น จากเดิม

ด้านที่ 2 การเปรียบเทียบภายในองค์กร 1) การวิเคราะห์ปัญหาของการทำงาน ได้แก่ การศึกษา และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรตนเองแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเลือกโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบริบทใกล้เคียงกับตนเองมาเป็นโรงเรียนต้นแบบเทียบเคียง นำผลการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีความ ซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน 2) การประเมินการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาและ ประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อเข้าใจสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำการ ประเมินการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรมาวางแผนการพัฒนากุศลกรและงานฝ่ายต่างๆ เพื่อ ประโยชน์และบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบ การฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม

ด้านที่ 3 การเปรียบเทียบตามหน้าที่ 1) การวิเคราะห์หน้าที่และความต้องการ ได้แก่ การวิเคราะห์ ความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเข้าใจและส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับ ความต้องการของบุคลากร ทันทต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน พิจารณาลำดับเวลาและความสำคัญของงาน และทำงาน อย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์และบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

ด้านที่ 4 การเปรียบเทียบทั่วไป 1) การนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์จุด แข็ง และจุดอ่อนของการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจปัญหาและหาแนวทางการ นิเทศติดตามอย่างเหมาะสม การนำแนวทางการนิเทศติดตามการนำหลักสูตรไปใช้และผลการนิเทศ ติดตามไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน นำมาใช้ใน การวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน 2) การจัดการ เรียนการสอน ได้แก่ การศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นมา เป็นแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและ ประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าถึงชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีการเทียบสมรรถนะกับสถานศึกษาต้นแบบในด้านการจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน
 - 1.2 ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในองค์กรของตนเอง
 - 1.3 ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการทำงานในปัจจุบัน

- 1.4 ควรมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงการเทียบเคียงสมรรถนะ
 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
 - 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
 - 2.4 ควรทำการวิจัยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
-

เอกสารอ้างอิง

- จิรศักดิ์ แซ่ไคว้. (2556). การพัฒนารูปแบบการเทียบเคียงสมรรถนะอีเลิร์นนิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2566). การบริหารตามหลักสี่ปฐริธรรม 7. แหล่งที่มา http://thawin09.blogspot.com/2017/02/blog-post_12.html สืบค้นเมื่อ 30 ก.ค. 2566.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นฤมล มะยง. (2557). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบ้านวาวี อ.แม่สรวย จ.เชียงราย โดยใช้เทคนิคการเทียบสมรรถนะ (Benchmarking). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2566). การบริหารสถานศึกษาสไตล์ Benchmarking. แหล่งที่มา <http://doctorpot.siam2web.com//?cid=955081> สืบค้นเมื่อ 30 ก.ค. 2566.
- เพชร โหจันดารัตน์. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกุซางวิทยาคม อำเภอกุซาง จังหวัดพะเยาโดยใช้เทคนิคการเทียบเคียงระดับ (Benchmarking). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วรภรณ์ แผ่นทอง. (2555). รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร. วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 4(2). 97-107.
- วิเชียร บุญมาก. (2557). การพัฒนาวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking). วารสารการพยาบาลการสาธารณสุขและการศึกษา. 15(1). 77-91.

- วิริยะ วราญ. (2559). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์ บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลาปลาตพัฒนา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (2566). **สรุปจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา**. แหล่งที่มา <https://nsw1.go.th/index.php> สืบค้นเมื่อ 1 มี.ค. 2566.
- สุทธิณี ฤกษ์ขำ. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร นามนครชิต. (2559). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 1(2). 13-22.
- สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์ และวัชรภรณ์ บุญยรักษ์. (2565). การเทียบเคียงสมรรถนะคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 11(1). 134-145.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Likert, Rensis. (1970). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Savin, H.A. (2000). **Designing an effective outcomes management system: A case study**. From <https://cdnet2.car.chula.ac.th/plweb-cgi/hwwstd.cgi?HWWEDA+451975> Retrieved February 4, 2000.