แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปานฟ้า แถววงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2568

GUIDELINES FOR MANAGING EDUCATIONAL RESOURCES FOR EXCELLENCE IN SMALL EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PATHUM THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

PANFAH THAEWWONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE INNOVATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE
2025

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา	ปานฟ้า แถววงษ์
รหัสประจำตัว	65U54620210
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(อ.ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม)

.....กรรมการ
(ผศ.ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อ.ดร.ผดุงชัย ภู่พัฒน์)

.....กรรมการและเลขานุการ
(รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

.....กรรมการ
(อ.ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่..... เดือน.....พ.ศ. .....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ปานฟ้า แถววงษ์. (2568). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : อ.ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มี 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.15, SD = .41) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = .26) และลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ มีความต้องการในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 2) แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ละด้านประกอบด้วย แนวทางทั้งสิ้น 36 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก R – PSAM Model ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ครอบคลุม โดยมีแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และ การจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก

Panfah Thaewwong. (2025). Guidelines for Managing Educational Resources for Excellence in Small Educational Institutions under Pathum Thani Educational Service Area Office. Master of Education (Educational Administrative Innovation). Advisors: Dr. Supatcha Sri-iam, Assoc. Prof. Dr. Kanreutai Klangphahol

ABSTRACT

This mixed-methods research aimed to 1) study the current conditions, desirable conditions, and needs for educational resource management for excellence in small educational institutions, and 2) develop a guideline for managing educational resources to promote excellence in small educational institutions under the Pathum Thani Educational Service Area Office. The research was conducted in two phases. Phase 1 involved investigating the current and desirable conditions as well as the needs for educational resource management. The sample consisted of 196 school administrators and teachers from small schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire, which had an Index of Item-Objective Congruence ranging from .60 to 1.00, and reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient method (α = .96). Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Phase 2 focused on developing a guideline for educational resource management for excellence in small educational institutions through two sub-steps. Step 1 involved studying and constructing the guideline through semi-structured interviews with six school administrators. Content analysis was employed for data analysis. Step 2 validated the proposed guideline with nine experts selected through purposive sampling using focus group discussion. The evaluation instrument assessed the appropriateness and feasibility of the guideline. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that 1) the current state of educational resource management for excellence in small educational institutions was at a moderate level (M = 3.15, SD = .41), while the desired state was at the highest level (M = 4.92, SD = .26). The most needed area was material and equipment management, followed by budget management, general administration, and human resource management, respectively; and 2) 36 guidelines were developed, categorized into four areas: material and equipment management, budget management, general administration, and human resource management. The overall appropriateness and feasibility of these guidelines were rated at the highest level.

The knowledge gained from this research is the R–PSAM Model, a comprehensive framework for managing educational resources to achieve excellence in small educational. The model covers key aspects including general administration, human skill enhancement, budget allocation, and materials and media management, all aimed at enhancing the effectiveness of educational resource utilization in small school contexts.

Keywords: Needs Assessment, Managing Educational Resources, Small Educational Institutions

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน เป็นการยากยิ่งที่จะกล่าวถึงท่านทั้งหลายได้ครบถ้วน ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงและซาบซึ้งในพระคุณตลอดจนความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ รวมถึง ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือให้กำลังใจในการศึกษาจนจบหลักสูตร คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณความดีบิดา – มารดา ครอบครัว คณาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทและให้ความรู้กับผู้วิจัยจนเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจนทุกวันนี้

ปานฟ้า แถววงษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ฎ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 6
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
2.1 การบริหารสถานศึกษา 11
2.2 ทรัพยากรทางการศึกษา 14
2.3 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก 24
2.4 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา 29
2.5 สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 53
2.6 การประเมินความต้องการจำเป็น 61
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 68
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 77
3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทาง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 77
3.2 ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 87
4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 87

4.2 ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....107
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 129
5.1 สรุปผลการวิจัย.....129
5.2 อภิปรายผลวิจัย 134
5.3 ข้อเสนอแนะ.....137
บรรณานุกรม.....139
ภาคผนวก.....147
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....148
ภาคผนวก ข เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....152
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....177
ประวัติผู้วิจัย.....194

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย 23
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในการกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัย 37
ตารางที่ 3 จำนวนครู จำแนกตามสถานศึกษา 78
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 89
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 90
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 91
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 92
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ 93
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 94
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 95
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 96

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 97
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ 99
ตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 100
ตารางที่ 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 101
ตารางที่ 17 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ 102
ตารางที่ 18 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 104
ตารางที่ 19 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ 105
ตารางที่ 20 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 108
ตารางที่ 21 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 109
ตารางที่ 22 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ 110
ตารางที่ 23 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 111
ตารางที่ 24 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาเพื่อ

ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ จำนวน 8 แนวทาง 113
ตารางที่ 25 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ จำนวน 7 แนวทาง 115
ตารางที่ 26 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 แนวทาง 116
ตารางที่ 27 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 แนวทาง 117
ตารางที่ 28 แสดงความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของ R-PSAM Model กับเกณฑ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก 123
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 124
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management) 125
ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาทักษะ (S – Skill Enhancement Human) 126
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management) 127
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget) 128

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
ภาพที่ 2 แผนภูมิภาพ R-PSAM Model แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 130

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ได้กล่าวไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และหมวด 6 มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560)

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และระบบการจัดการ เป็นต้น ทรัพยากรทางการศึกษาสามารถสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ โดยนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และช่วยส่งเสริมงานวิชาการและส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรม การทำงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาและสามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ได้ทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ อาคารสถานที่และการบริหารจัดการล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทั้งสิ้น ซึ่งการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่อยู่ภายใต้มาตรการการบริหารภาครัฐ ภายใต้การควบคุม ดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัด ด้านจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้อย่างประหยัด คุ้มค่ามากที่สุด โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมา ทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียนการสอน (คมพล สุวรรณกูฏ, 2556; ชัยชุมพล พิทักษ์, 2559; พิริยาพร สายช่วย, 2564; จิตตรา จันขอนแก่น, 2565)

ระบบการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษายังประสบปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น การเพิ่มขึ้นของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา รวมถึงการดำเนินการจัดการศึกษาที่ผลออกมาไม่สนองตอบต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ ประเทศไทยจึงถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่มระดับล่างที่มีอันดับไม่เกินครึ่งจากประเทศที่เข้ารับการประเมินทั้งหมด ดังนั้นประเทศต้องพัฒนาไปสู่ระบบการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (High Performing Education System) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เป็นมาตรฐานระดับนานาชาติ ซึ่งมีสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมไทยเพื่อปฏิรูปและพัฒนาการศึกษานั้น ถือว่ามีความสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านโดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการบรรจุอุดมการณ์ด้านการศึกษาเอาไว้เป็นครั้งแรก เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนพัฒนาประเทศด้านการศึกษาและการศาสนาไปพร้อม ๆ กัน

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่าง ๆ มากมาย เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ยังคงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังผลสะท้อนจากผลคะแนนทดสอบมาตรฐาน O-net และผลการทดสอบนักเรียนนานาชาติ PISA (Program for International Student Assessment) โดยประเทศไทยมีผลคะแนนที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชีย และจำนวนนักเรียนที่ไม่สามารถวิเคราะห์เนื้อหาจากเรื่องที่อ่านได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 ร้อยละ 33 จำนวนนักเรียนที่ไม่เข้าใจไม่สามารถวิเคราะห์เนื้อหาจากเรื่องที่อ่านได้ เพิ่มเป็นร้อยละ 50 ในปี พ.ศ. 2558 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2564 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2563 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทุกกลุ่มสาระลดลง ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษาไทย และจำแนกรายด้านต่ำกว่าระดับประเทศ และผลการทดสอบความสามารถด้านการอ่านออก (Reading Test: RT) ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการอ่านออกเสียง ลดลงต่ำกว่าระดับประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในประเทศไทย โรงเรียนส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากข้อมูลผลการทดสอบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นทำให้เราเห็นได้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กนั่นยังไม่ดีพอ คุณภาพการจัดการศึกษายังมีผลอยู่ในระดับที่ต่ำนักเรียนในทุกช่วงชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดอื่น เทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยน้อมนำพระบรมราโชบายการศึกษา ในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำ

มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี รวมทั้งสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนสำคัญระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตลอดจนแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 นโยบายและจุดเน้น 11 ข้อ ข้อที่ 1 ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ ข้อที่ 2 ส่งเสริมการอ่าน ข้อที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนความปลอดภัยในสถานศึกษา ข้อที่ 4 เพิ่มโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ข้อที่ 5 ปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนรู้ให้ทันสมัย ข้อที่ 6 จัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ข้อที่ 7 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ข้อที่ 8 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่ 9 เสริมสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ รักษาดินแดน จิตอาสา ชุมนุม ชมรม) ข้อที่ 10 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา ข้อที่ 11 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

รูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นเลิศของสถานศึกษา คือ กระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารการจัดการศึกษา กระบวนการบริหาร ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหาร การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองครวม ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ และมีการกำหนดเกณฑการวัดประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษานั้น (พระธีรพัฒน์ กุลธีโร, 2564) สอดคล้องกับจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สนับสนุน พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทให้มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2566)

การจัดการศึกษาจะต้องใช้ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร ทางด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ สถานศึกษาขนาดเล็กอีกหลายแห่งได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการ สถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องมีแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง ด้วยวิธีการตามความเหมาะสม บางสถานศึกษามีวิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้เพียงพอกับ ความต้องการในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง แต่ยังมีสถานศึกษาที่ขาดความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางวิธีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นอีกจำนวนมาก

จากที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งหมดจำนวน 41 แห่ง เห็นได้ว่าเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 25 มากกว่า 1 ใน 4 ของสถานศึกษาทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีนโยบายและจุดเน้น ในการกำหนดความเป็นเลิศของสถานศึกษาเข้ามามีบทบาท ในปีงบประมาณ 2566 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนสนองเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้นและนำผลการศึกษามาเผยแพร่ใช้เป็นแนวทางพัฒนาบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

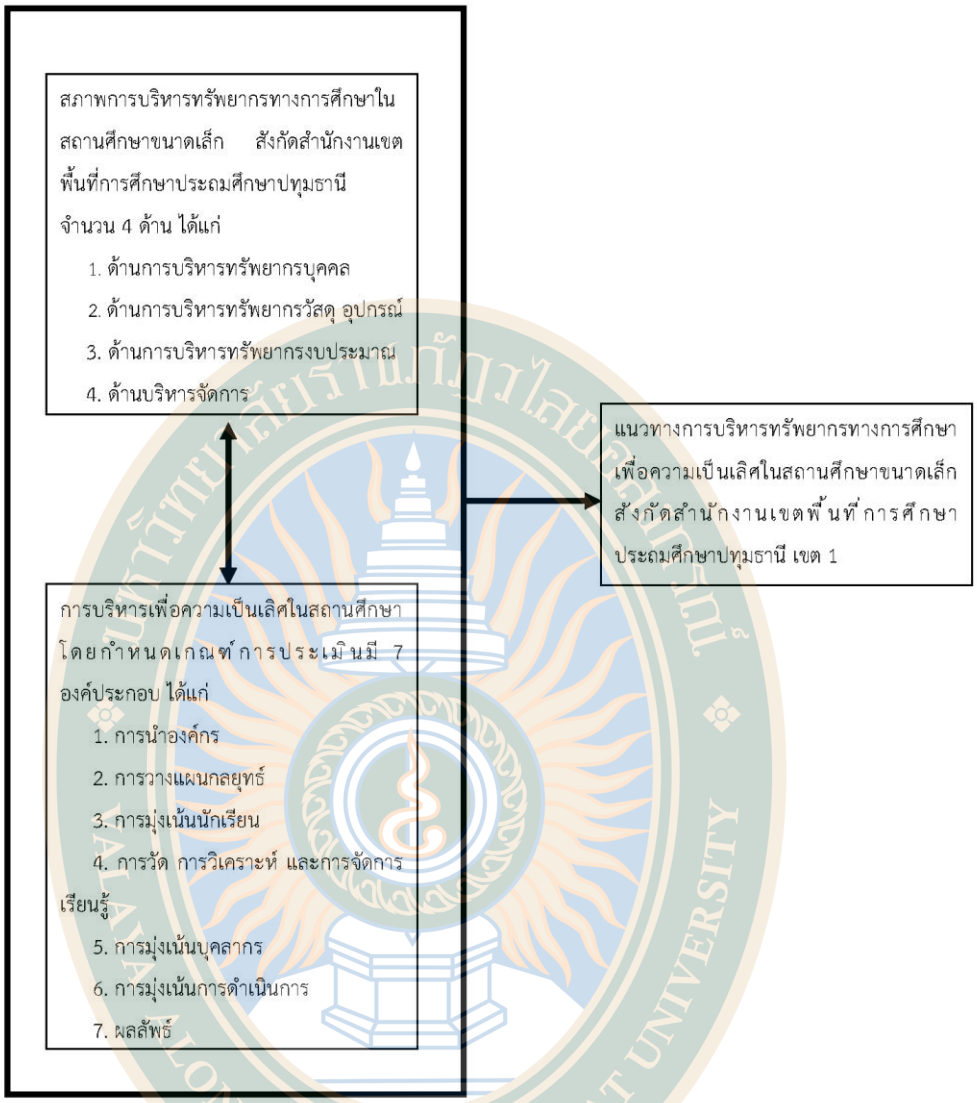
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน ได้มาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ วรวุฒิ แสงนาก (2555) พิสิษฐ ภู่รอด (2559) หวน พินธุพันธ์ (2560) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565), Tony (2012) Fullan & Hargreaves (2019) และองค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1.3.1.1 สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

4) ด้านบริหารจัดการ

1.3.1.2 องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาโดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การนำองค์กร

2) การวางแผนกลยุทธ์

3) การมุ่งเน้นนักเรียน

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้

5) การมุ่งเน้นบุคลากร

6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ

7) ผลลัพธ์

1.3.1.3 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของการวิจัย เกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้เป็นกรอบในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

1.3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

1.4) ด้านบริหารจัดการ

2) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1) ประชากร ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 41 แห่ง โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการ 41 คน ครูจำนวน 344 คน รวม 385 คน

2.2) กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 28 คน จากสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนครูได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงในวรรณี แกมเกตุ, 2555) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน แล้วทำการสุ่มตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

3) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.4.2 ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.4.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2) ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบงานสถานศึกษาขนาดเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3) ครูที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.4.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน และ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

1.5.2 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ ทรัพยากรที่ไม่ใช้เงิน และ ทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งได้แก่ บุคคล (Skill Enhancement Human) งบประมาณ (Allocation of Budget) วัสดุอุปกรณ์ (Materials and Media Management) และการจัดการ (Prioritization in Management) มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด ในการจัดการศึกษา ได้แก่

1.5.2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การมอบหมายการปฏิบัติติหน้าที่ การปฐมนิเทศ ประเมินการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคคล

1.5.2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่นการวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหา และดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุการแจกจ่ายให้หน่วยงานต้องการใช้ การบำรุงรักษา และการจำหน่าย

1.5.2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ของทางราชการอย่าง ครบถ้วน และเป็นปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่รัฐบาล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และบุคคลเพื่อนำมาใช้ จ่ายในการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพดำเนินการ ตรวจสอบและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

1.5.2.4 ด้านบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการที่เป็นระบบ มีกระบวนการในการดำเนินงาน จัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทาง การวางแผนงานที่ชัดเจนตลอดจนการประเมินวิเคราะห์ผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาเป็นกระบวนการ และมีวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้หลักเกณฑ์ในการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

1.5.4 ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง การจัดการของสถานศึกษาที่มีลักษณะหรือสิ่งที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพสูง มีความเด่นชัดเป็นพิเศษ มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรค่าแก่การยกย่องและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทีมนำ กำหนดค่านิยมทิศทางและผลงานที่คาดหวัง รวมถึงการมุ่งเน้นนักเรียน การเรียนรู้การกระจายอำนาจให้บุคลากร นวัตกรรมและการเรียนรู้ในองค์กร

2) การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง แผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจึงต้องมีความชัดเจนเห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติโดยมีส่วนประกอบย่อย

3) การมุ่งเน้นนักเรียน หมายถึง การให้ความสำคัญกับนักเรียน นักเรียนเป็นหัวใจและเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนักเรียน

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การขับเคลื่อนของสถานศึกษาจากแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจร และมีการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

5) การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องออกแบบกระบวนการ สถานศึกษาจะต้องเรียงลำดับความสำคัญกระบวนการแต่ละกระบวนการและออกแบบกระบวนการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ผลลัพธ์ หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นเลิศได้

1.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้สนใจทางด้านงานบริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นเลิศได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสรุปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีเนื้อหาดังนี้

2.1 การบริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 กระบวนการการบริหารสถานศึกษา

2.2 ทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.2.3 แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.2.4 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา
- 2.2.5 การสังเคราะห์ประเภททรัพยากรทางการศึกษา

2.3 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2.3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.3.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์
- 2.3.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ
- 2.3.4 ด้านบริหารจัดการ

2.4 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา
- 2.4.1 ความหมายการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา
- 2.4.2 ความสำคัญการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา
- 2.4.3 องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา
- 2.4.4 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

2.5 สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2.6 การประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.1 ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.2 ความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.3 ประเภทการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.5 การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6.6 เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็น

2.6.7 เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงการทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคล มาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีคิดและสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา รธนิธย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

World Bank (2019) โดยให้ความหมายการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และการทำงานในอนาคตของนักเรียน ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการศึกษาที่เป็นอันดับแรกในยุคดิจิทัล

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization; UNESCO) 2024) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยกล่าวถึงกระบวนการที่เน้นการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในทุก ๆ

ระดับ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุดและเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในทุกประเทศ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานตามความมุ่งหมายของสังคมและตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและมีคุณภาพทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวความสำคัญไว้หลายท่าน ดังนี้

สมถวิล ศรีจันทรวิโรจน์ (2552) ได้ให้ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการวางรากฐานชีวิตให้กับผู้เรียนได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน กำหนดวิธีการดาเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

สัมมา รธนิธย์ (2556) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

แคมเบลล์ และคณะ (Campbell et al., 1987) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาโดยสรุปว่า งานบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ 6 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์ชุมชน
2. งานหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียน
4. งานบริหารบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการและการเงิน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านงานการศึกษา ด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.3 กระบวนการการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้หลายลักษณะ ดังนี้

อนุศักดิ์ คงทน (2556) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ไว้ว่า จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอด เป็นที่รู้จักกันดี ในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในต้นยุคของศาสตร์ การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

P - Planning หมายถึง การวางแผน

O - Organizing หมายถึง การจัดองค์การ

S - Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

D - Directing หมายถึง การสั่งการ

Co - Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ

R - Reporting หมายถึง การรายงาน

B - Budgeting หมายถึง งบประมาณ

เกตุมณี แซงบุญเรือง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรทางราชการนั้น พอสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และมอบหมายงาน
3. การควบคุมงานและควบคุมมาตรฐาน
4. การประสานงานและดำเนินงาน
5. การประเมินผลการดำเนินงาน
6. การรายงานผลการดำเนินงาน
7. การวางแผนปรับปรุงและพัฒนางาน

เจสส์ (Jesse, 1999) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คูนทซ์ และโอดอนเนล (Koontz and Odonnell, 2001) กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Function) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สัมมา รธนิธย์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วน ในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผน การทำงานที่เป็นระบบ ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ที่คุ้มค่า มีการประเมินผลงาน ปรับปรุงผลการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ตลอดจนการเลือกสรรคนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานจนถึงการควบคุมให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ

2.2 ทรัพยากรทางการศึกษา

2.2.1 ความหมายทรัพยากรทางการศึกษา

หวน พินธุพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่าหมายถึง การพยายามใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรได้แก่สิ่งที่เป็นตัวกลางซึ่งอาจ จะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่น ๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการดาเนินงานขององค์การสำเร็จได้

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555) ได้ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ทาให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นพื้นฐานประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรทางการเงิน(Money resource)

ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ(Management resource) นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษายังรวมถึง ทรัพยากรที่ใช้แล้วสิ้นเปลือง ได้แก่ ทรัพยากรเวลา (Time resource) และทรัพยากรที่นาสมัย คือ ทรัพยากรเทคโนโลยี (Technology resource)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) กล่าวว่า ความหมายทรัพยากรเพื่อการศึกษาว่าหมายถึงทรัพยากรทางการเงิน และ ทรัพยากรที่ไม่ใช้ ที่ดิน แรงงาน ทุน ดังนั้นทรัพยากรการศึกษารวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม

Zhao (2015) ได้ให้ความหมายทรัพยากรทางการศึกษาครอบคลุม ดังนี้

1. บุคลากร (Human Resources): ครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้

2. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources): การลงทุนทางการเงินในการศึกษา เช่น งบประมาณและการจัดสรรทุน

3. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources): อาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการ

4. ทรัพยากรทางเทคโนโลยี (Technological Resources): เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

Van (2019) ได้ให้ความหมายทรัพยากรทางการศึกษาครอบคลุม ดังนี้

1. บุคลากร (Human Resources): ครู ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

2. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources): งบประมาณ เงินทุน และการสนับสนุนทางการเงินที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา

3. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources): อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

4. ทรัพยากรทางเทคโนโลยี (Technological Resources): เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และสื่อดิจิทัล

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ทรัพยากรที่ไม่ใช้เงิน และ ทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งได้แก่ (Resources) คน (MAN) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ(Management) มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด

2.2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

การนำทรัพยากรทางการศึกษา มาบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปโดยการดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าทรัพยากรทางการศึกษา มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

อัมพร พรมมี (2564) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากการกำหนดนโยบายและ วางแผน การวางแผนพัฒนาอาคารและสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์การใช้ ความต้องการ การแสวงหาทรัพยากร เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ อุปกรณ์ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา

สุชาดา บรรณกิจ (2563) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์และประสบผลสำเร็จสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การจัดสรรและบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการที่มีอยู่มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด

ประเวศ วะสี (2550) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามความต้องการของสังคมอย่างมีความสุข

จีรนันท์ ดาประโดน (2551) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีบทบาท และความสำคัญในการทลงทุนการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และ ได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา
2. เป็นการช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา
4. เป็นตัวกลางที่กระตุ้นทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้
5. มีบทบาทต่อการดำเนินภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

สนอง โลหิตวิเศษ (2553) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อความยั่งยืน และมีคุณภาพ

สมพิศ ใช้เฮ็ง (2554) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปได้และจะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญทางทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการดำเนินการหรือประกอบภารกิจขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรม หรือภารกิจขององค์กร
2. ทรัพยากร
3. คน

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทาให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ถ้าหากจะพิจารณาถึงบทบาทของทรัพยากรในการดาเนินกิจกรรมขององค์การแล้วมีหลายประการ โดยสามารถพิจารณาบทบาทความสำคัญของทรัพยากรใน 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

1. ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินงานจะไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 ประสิทธิผลของกิจกรรม หากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมเหมือนกับการวิ่งของรถยนต์ซึ่งจะต้องใช้น้ำมัน ถ้าหากน้ำมันมีไม่เพียงพอ รถยนต์ก็ไม่สามารถวิ่งถึงจุดหมายได้ฉันใดการดำเนินกิจกรรมขององค์การก็เช่นนั้น ถ้าหากขาดทรัพยากรหรือทรัพยากรไม่เพียงพอแล้วการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

1.3 การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณีทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมเนื่องจากการจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

2. ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การมีนัยคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

2.1 ประสิทธิภาพของกิจกรรม คุณภาพของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้งแม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพการดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความสามารถสูง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็จะบรรลุเป้าหมาย คือ สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนสูง

2.2 ประสิทธิผลของกิจกรรม ประสิทธิผลของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของทรัพยากร หากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิผลอาจจะมีแต่จะค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

2.3 คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรมก็จะมีประสิทธิภาพ

แฮริส (Harris. 1989) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรทางศึกษา เป็นกระบวนการที่จะบูรณาการความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา เป็นการบริหารทั่วไปอย่างมีคุณภาพเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานสำเร็จ เป็นตัวกลางที่กระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรและหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพประสบความสำเร็จได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.2.3 แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

การได้มาของแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการระดมทรัพยากรที่เกิดขึ้นในทุกแห่งเข้าด้วยกันทั้งในสังคม ท้องถิ่น บ้าน ที่ทำงาน สถานศึกษาและแหล่งอื่นมา

ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552) ได้กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญได้แก่

1. งบประมาณของรัฐที่จัดสรรให้
2. เงินนอกงบประมาณ
3. เงินจากการลงทุน
4. ทรัพยากรจากชุมชน
5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ
6. แหล่งทรัพยากรที่อยู่ภายในโรงเรียน
7. แหล่งทรัพยากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียนและทุนหรือทรัพยากรที่สามารถนามาใช้ ในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ทุนทางสังคม 2) ทุนทางวัฒนธรรม 3) ทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ และ4) ทุนที่เป็นตัวเงิน

สกุนตลา ระวิพันธ์ (2554) แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น ที่สามารถให้การสนับสนุนงบประมาณสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ แยกได้ดังนี้

1. บุคคล คือผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสถานศึกษา อาจแบ่งได้เป็น 2 พวก คือ

1.1 ผู้ที่มีส่วนได้รับผลประโยชน์จากโรงเรียนโดยตรง ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู พระภิกษุ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ใช้บริการของโรงเรียนอยู่เป็นประจำ

1.2 ผู้ที่ไมมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากโรงเรียนโดยตรง คือผู้ที่มุ่งช่วยเหลือเพราะศรัทธาต่อบุคลากร หรือการดำเนินกิจการของโรงเรียน คือผู้มีจิตกุศลทั้งหลาย เช่น พระภิกษุ อาสาสมัครในชุมชน ภูมิปัญญาชาวบ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน

2. มูลนิธิ สมาคม ชมรม เช่นมูลนิธิช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน มูลนิธิไทยรัฐ สมาคมครู-ผู้ปกครองนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า ชมรมผู้สูงอายุ ฯลฯ

3. องค์กรต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 องค์กรภาคเอกชน เช่น บริษัท ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์

3.2 องค์กรภาครัฐ เช่น หน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน วัด อำเภอ จังหวัด สภาวัฒนธรรม เทศบาล อบต.

ธัชชัย จิตรนันท์ (2555) และปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556) กล่าวถึงแหล่งที่มาของทรัพยากรทางการศึกษาไว้ สรุปไว้ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน โดยรัฐจะจัดสรรให้ตามระบบการบริหารงบประมาณที่ใช้อยู่ปัจจุบัน การบริหารงบประมาณจะเป็นแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งรัฐ จะจัดสรรงบประมาณให้ตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ สถานศึกษาที่เป็นงบประมาณแผ่นดินถือว่าเป็นแหล่งทรัพยากรแหล่งใหญ่ที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณทางการเงินโดยจะรวมเงินไว้ทุกหมวดตั้งแต่หมวดเงินค่าจ้างถึงหมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ปัจจุบันการจัดเงินงบประมาณรัฐบาลพยายามจัดให้ตามโครงการต่าง ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ สถานศึกษาสามารถบริหารทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถทาได้ และสามารถใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้นอกจากเงินรายได้แผ่นดินแล้ว บางสถาบันการศึกษายังมีรายได้ของตนเองโดยเฉพาะ เช่น เงินบำรุงการศึกษา หรือเงินอื่น ๆ ซึ่งเงินเหล่านี้เป็นเงินที่สถานศึกษานั้นสามารถจัดหามาได้ และสามารถจัดทำโครงการเพื่อใช้ในกิจกรรมของโรงเรียนได้

3. เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชนนอกเหนือจากเงินอุดหนุนจากรัฐแล้ว แหล่งเงินรายได้ มาจากการลงทุนของเจ้าของกิจการ ซึ่งอาจเป็นบุคคล มูลนิธิ หรือสมาคม แหล่งเงินอีกส่วนหนึ่งมาจากการเรียกเก็บจากผู้เรียน เงินที่จะใช้ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4. ทรัพยากรจากชุมชน ชุมชนเป็นแหล่งทุนและทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก สถาบันการศึกษาจะได้รับการสนับสนุนทุนและทรัพยากรทั้งที่เป็นเงินและทุนในรูปแบบต่าง ๆ ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ตลอดจนทุนที่เป็นบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีการการบริหารทุนและทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้จากชุมชน แหล่งทรัพยากรของชุมชนประกอบด้วย บุคคล องค์การต่าง ๆ เช่น สมาคม มูลนิธิ ทรัพยากรจากชุมชนที่ให้แก่สถาบันการศึกษาอาจจะเป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นการให้แก่บุคคลโดยตรง เช่น ให้ทุนอุดหนุนในการศึกษาการศึกษาวิจัยค้นคว้า เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 ให้การสนับสนุนแก่สถาบันโดยส่วนรวม เช่น การวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ

5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ การสนับสนุนช่วยเหลือจากนอกประเทศในรูปของทุนผู้เชี่ยวชาญ หรือวัสดุอุปกรณ์

สรุปได้ว่า แหล่งทรัพยากรทางการศึกษามาจากหลายแหล่ง ทั้งแหล่งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชนท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนานักเรียน สถานศึกษา ให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพ และประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง

2.2.4 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์ (2554) กล่าวถึง ทรัพยากร ในการบริหารว่า ประกอบด้วยทรัพยากรหลัก 4 อย่าง คือ การจัดการ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ ดังนี้

1. การจัดการ คือ กรรมวิธี ที่จะ ได้ดำเนินการบริหารตามลักษณะหรือสภาพทั้งเป็นเอกเทศและเป็นอิสระจากระบบอื่น

2. บุคลากร อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีภารกิจใดที่จะใช้กำลังคนมากเท่ากับการศึกษาเพราะการศึกษามีหลายระดับ มีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ มีทั้งผู้ให้ โอกาส (ครู เจ้าหน้าที่ ฯลฯ) และผู้รับโอกาส (นักเรียน) ในการบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบและวิธีการ โดยเฉพาะของตนเอง คนที่มาทำหน้าที่ให้โอกาสทางการศึกษาทั่วไป มีความรู้โดขวุฒิและ โดยประสบการณ์สูงกว่ากลุ่มข้าราชการอื่น ทั้งนี้เพราะการกิจทางการศึกษา มีผลต่อชีวิตของคนเป็นอันมากและอาชีพทาง

การศึกษาเป็นอาชีพแม่ นั่นคือ ถ้าไม่มีการศึกษาก็ไม่มีอาชีพอื่น เนื่องจากการศึกษาผลิตและพัฒนาคนไปป้อนอาชีพอื่น

3. เงิน เป็นปัญหาหนักและเป็นปัจจัยสำคัญ เช่นเดียวกับภารกิจทางการศึกษาเป็นภารกิจที่ใช้เงินมากที่สุด เพราะผู้รับบริการทางการศึกษา (นักเรียน) มีจำนวนมากมายต้องใช้งบประมาณมาก ในปัจจุบันงบประมาณทางการศึกษาอยู่ระหว่าง 16-20% ของงบประมาณทั้งประเทศ

4. วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยวัสดุจำนวนมาก โดยเฉพาะการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยดำเนินการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจำแนกทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหาร ได้ 4 ประเภท ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ

ยาวิระ หลังปูเต๊ะ (2555) ได้จัดประเภทของทรัพยากร เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรที่มีบทบาทในการดำเนินการศึกษา

2. ทรัพยากรทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษา เช่น พื้นที่การเรียนรู้ในธรรมชาติ หรือแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้ในการสอน

3. ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งของที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอน เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน หรือเครื่องมือการเรียนรู้ต่างๆ

4. ทรัพยากรทางสังคม ความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับชุมชน สังคม หรือองค์กรต่าง ๆ ที่สนับสนุนการศึกษา เช่น การร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรต่างๆ

5. ทรัพยากรทางการเงิน งบประมาณที่ใช้ในการบริหารการศึกษา ทั้งจากแหล่งทุนของรัฐบาลและการสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ

6. ทรัพยากรการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารการศึกษา เช่น ระบบการจัดการข้อมูล การวางแผน และการบริหารทรัพยากรในการศึกษา

วรวุฒิ แสงนาก (2555) ได้จัดประเภทของทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการด้านการศึกษา 2) ด้านการเงินหรืองบประมาณ ทรัพยากรทางการเงินที่ใช้ในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงเทคโนโลยีที่สนับสนุนการศึกษา 4) ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง พื้นที่และอาคารที่ใช้ในการเรียนการสอน 5) ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด หรือศูนย์การเรียนรู้ 6) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้และวิธีการจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556) ได้จัดประเภทของทรัพยากรทั้งในชุมชนและนอกชุมชนและทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรบุคคล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่มีบทบาทในการดำเนินการศึกษา

2. ทรัพยากรทางการเงิน งบประมาณและแหล่งที่มาของการเงินที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษา เช่น งบประมาณของรัฐบาล หรือการสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ

3. ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรที่สามารถสัมผัสได้ เช่น อาคารสถานที่ ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

4. ทรัพยากรทางสังคม ความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงกับชุมชน และสังคมรอบตัว เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น และการสนับสนุนจากสังคม

5. ทรัพยากรสารสนเทศ ข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษา เช่น ฐานข้อมูลการศึกษาหรือเครื่องมือที่ช่วยในการเรียนการสอน

พิสิษฐ ภู่รอด (2559) ได้กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษานั้นจะเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกยา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1 บุคคล 2) วัสดุ อุปกรณ์ สื่อสิ่งพิมพ์ แหล่งเรียนรู้ อาการสถานที่ และ 3) งบประมาณหรือเงิน

หวน พินธุพันธ์ (2560) ได้สรุปว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine)

รียกว่า "6 MS" และในปัจจุบันทรัพยากรทางการศึกษาครอบคลุมไปถึงด้านต่าง ๆ หลากหลายมากขึ้นอาทิ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา ทรัพยากรในท้องถิ่น สื่อทางการศึกษา อาคารสถานที่ และเวลา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ หรือ "4MS" ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management)เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการลงทุนในทรัพยากร เพื่อการศึกษาของโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ

ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565) ได้กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษามีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับการดำเนินงานตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ที่ใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรการบริหารจัดการ

Bush (2012) ได้กล่าวถึงประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาโดยแบ่งออกเป็นหลายประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources)

ครูและผู้สอน: บุคลากรที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่นักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา: บุคลากรที่มีบทบาทในการบริหารจัดการและนโยบายของสถานศึกษา

เจ้าหน้าที่สนับสนุน: บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น เจ้าหน้าที่ห้องสมุดและเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์

2. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources):

งบประมาณ: เงินทุนที่จัดสรรมาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ทุนการศึกษาและเงินสนับสนุน: การสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐและเอกชน

3. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources):

อาคารและสถานที่: ห้องเรียน อาคารเรียน สนามกีฬา และห้องปฏิบัติการ

อุปกรณ์การเรียนการสอน: วัสดุและเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอน

4. ทรัพยากรทางเทคโนโลยี (Technological Resources):

คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไอที: เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และอุปกรณ์เทคโนโลยีอื่น ๆ

ซอฟต์แวร์และสื่อดิจิทัล: โปรแกรมการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล

5. ทรัพยากรข้อมูล (Information Resources):

หนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์: หนังสือเรียน วารสาร และเอกสารอ้างอิง

แหล่งข้อมูลออนไลน์: ฐานข้อมูลออนไลน์ เว็บไซต์การศึกษา และสื่อการเรียนรู้ออนไลน์

6. ทรัพยากรชุมชน (Community Resources):

ความร่วมมือจากชุมชน: การสนับสนุนจากผู้ปกครองและองค์กรภาคเอกชนกิจกรรมและโครงการร่วมมือ: โครงการบริการสังคมและการฝึกงานในองค์กรต่างๆ

Fullan & Hargreaves (2019) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของครูและการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) บุคลากรที่มีบทบาทในการสอนและการบริหารจัดการทางการศึกษา

2. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) การเงินทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอน

4. ทรัพยากรทางเทคโนโลยี (Technological Resources) การใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล

Fullan & Hargreaves เน้นที่ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับครูและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษามาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัยปรากฏดังตาราง โดยสามารถสังเคราะห์ประเภททรัพยากรทางการศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน (ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์, วรวุฒิ แสงนาก, ยาวิระ หลังปูเต๊ะ, จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, พิสิษฐ ภู่รอด, หวน พินธุพันธ์, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง, Bush, Fullan & Hargreaves) ได้ดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

นักการศึกษา / ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา	ภาวิณี ลีลาชัติพงศ์ (2554)	วรวุฒิ แสงนาก (2555)	ยาวิระ หลังปเตีะ (2555)	จันทิมา อัชชะสัวสดิ์ (2556)	พิสิษฐ์ ภู่รอด (2559)	หวน พินธุพันธ์ (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง (2565)	Bush (2012)	Fullan & Hargreaves (2019)	ความถี่	อันดับที่
1. ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	1
2. ทรัพยากรงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	1
3. ทรัพยากรวัสดุ/อุปกรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	1
4. ทรัพยากรอาคารสถานที่/ที่ดิน		✓	✓			✓			✓	✓	5	3
5. ทรัพยากรการจัดการ	✓	✓	✓			✓	✓	✓			6	2
6. ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศ				✓					✓		2	4
7. ทรัพยากรธรรมชาติ			✓						✓		2	4
8. ทรัพยากร เครื่องจักรกล						✓					1	5

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ประเภททรัพยากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากตารางความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยได้ประเภททรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ .

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การปฐมนิเทศ ประเมินการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคคล

2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น การวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหา และดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุการแจกจ่ายให้หน่วยงานต้องการใช้ การบำรุงรักษา และการจำหน่าย

3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ของทางราชการอย่าง ครบถ้วน และเป็นปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่รัฐบาล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และบุคคลเพื่อนำมาใช้ จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดำเนินการ ตรวจสอบและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. ด้านบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการที่เป็นระบบ มีกระบวนการในการดำเนินงานจัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทาง การวางแผนงานที่ชัดเจนตลอดจนการประเมินวิเคราะห์ผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.3 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

จากการสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้นำมาศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีรายละเอียด

2.3.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยศึกษาในด้านความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการ สรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การปฐมนิเทศ ประเมินการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคคล (ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์, 2554; วรวุฒิ แสงนาก, 2555; ยาวิระ หลังปูเต๊ะ, 2555; จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556; พิสิษฐ ภู่รอด, 2559; หวน พินธุพันธ์, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง, 2565; Bush, 2012; Fullan & Hargreaves, 2019)

2.3.2 กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุดคลไว้หลายท่าน ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุล (2554) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล

มี 4 ประการ ดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคคล
2. การบำรุงรักษาบุคคล
3. การพัฒนาบุคคล
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปางศิลาทอง (2564) ได้ให้ขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การจัดการบุคคลประกอบด้วยเป้าหมายของการจัดการบุคคล จัดสรรงบประมาณให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

2. การจัดสรรบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาคุณสมบัติ และคุณลักษณะของบุคคลว่า ตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่

3. การพิจารณาบุคคล เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. การส่งเสริมบุคคลให้ทำงานเต็มศักยภาพ

5. การฝึกอบรม

6. การสร้างความตระหนัก

7. การประเมินผลงานบุคคลต้องมีหลักประเมิน

8. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

9. การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

ฉ่าง (Chung, 1997) กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบตั้งเดิม

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. การสรรหา

3. การคัดเลือกบุคลากร

4. การฝึกอบรมและการ พัฒนา

5. การประเมินการทำงาน

6. การให้รางวัล

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3.3 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ผู้วิจัยศึกษาในด้านความหมายด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการ สรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่นการวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหา และดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุการแจกจ่ายให้หน่วยงานต้องการใช้ การบำรุงรักษา และการจำหน่าย (ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์, 2554; วรวุฒิ แสงนาก, 2555; ยาวิระ หลังปูเต๊ะ, 2555; จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556; พิสิษฐ ภู่รอด, 2559; หวน พินธุพันธ์, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง, 2565; Bush, 2012; Fullan & Hargreaves, 2019)

2.3.4 กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

มีนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรวัสคุ อุปกรณ์ไว้ ดังนี้

พิสิษฐ ภู่รอด (2553) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรวัสคุ อุปกรณ์ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการวัสดุ เป็นขั้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมความต้องการพัสดุที่ระบุไว้ในแผนงาน โครงการของหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นโครงการ 1 ปี หรือ 2 ปี ก็ได้ แล้วหน่วยพัสดุวางแผนการจัดซื้อ จัดหาพัสดุให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละแผนโครงการนั้น ๆ

2. การจัดหาพัสดุ หน่วยที่รับผิดชอบรวบรวมความต้องการแล้วโดยหลักการ ทั่วไปควรจะให้มีหน่วยกลางในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อสะดวกในการควบคุมค้นปริมาณและคุณภาพประหยัดเมื่อต้องการซื้อในปริมาณมาก ๆ

3. การลงทะเบียน เมื่อได้พัสดุมาแล้วหน่วยงานที่ได้รับจะด้วยวิธีการใดก็ตามจะต้องมีการลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุโดยระบุชื่อรายการวิธีการได้มาราคาวันที่ได้มาตลอดจนจำหน่วยพัสดุ

4. การแจกจ่าย เมื่อลงทะเบียนพัสดุแล้ว เมื่อหน่วยงานใช้ขอเบิกมา ก็จ่ายให้ไปโดยหน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการควบคุมทางบัญชีกับของเดิมที่มีอยู่แล้ว ทำให้พัสดุนั้นสามารถมีอายุในการใช้นานขึ้น

5. การบำรุงรักษา ควรจัดทำควบคู่ไปกับการจัดหาเพื่อเป็นการแสวงหาอุปกรณ์มาใช้

6. การจำหน่าย นับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ การจำหน่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบลดภาวะความรับผิดชอบจากพัสดุนั้น 1 โคยที่พัสดุนั้นอาจจะเสื่อมล้ำสมัยหรือไว้เกินความต้องการ การจำหน่ายสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การขาย การทำลาย เป็นต้น

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อทราบสภาพการใช้งาน

2. จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบในกรณีที่หมดสภาพหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์

3. จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อหรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้บันทึกคุมไว้ โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับสินทรัพย์

4. จดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการและที่ยังไม่สมบูรณ์ ให้ประสานกับกรมธนารักษ์หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัดเพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน และให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน

5. จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม

6. จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากร เนื่องจากเป็นส่วนจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่ตลอด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นระเบียบในการทำงาน

2.3.5 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

การบริหารการเงิน มีความสำคัญในการบริหารงานทุกหน่วยงาน การดำเนินการรูปแบบที่เหมาะสม เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักวิชาการได้ให้ความหมาย สรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึงการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ของทางราชการอย่าง ครบถ้วน และเป็นปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่รัฐบาล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และบุคคลเพื่อนำมาใช้ จ่ายในการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพ ดำเนินการ ตรวจสอบและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน (ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์, 2554; วรวุฒิ แสงนาก, 2555; ยาวิระ หลังปูเต๊ะ, 2555; จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556; พิสิษฐ ภู่รอด, 2559; หวน พินธุพันธ์, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง, 2565; Bush, 2012; Fullan & Hargreaves, 2019)

2.3.6 กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2553) ได้กล่าวถึง กระบวนการงบประมาณทั้ง 4 ขั้นตอนในการบริหารงบประมาณเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ขั้นตอนหนึ่งกล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องกำหนดแนวทางในการบริหารงบประมาณ โดยต้องนำงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไปใช้จ่าย และการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการ จะต้องใช้ตามรายการประมาณการรายจ่ายที่ส่วนราชการได้ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม หรือที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายงบกลางที่ระบุตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีเพื่อให้บรรจุวัตถุประสงค์และเป้าหมายผลผลิต

สำนักงานงบประมาณ (2562) ได้ให้แนวทางในการจัดทำกระบวนการงบประมาณประกอบด้วย

1. การทบทวนงบประมาณ
    1.1 รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณที่ผ่านมา
    1.2 รายงานการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน
    1.3 มีการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต กิจกรรม
    1.4 มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำขั้นต่ำ
2. การวางแผนงบประมาณ
    2.1 จัดทำข้อเสนอวงเงินในการใช้จ่าย
    2.2 จัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการ
    2.3 กำหนดนโยบายและวงเงินประจำปีงบประมาณ
    2.4 จัดทำยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี

สรุปได้ว่า กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ เป็นเป็นข้อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตามปีงบประมาณและ ตามแผนปฏิบัติงานในการใช้จ่ายงบประมาณรายได้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

2.3.7 ด้านบริหารการจัดการ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายการบริหารจัดการ สรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการที่เป็นระบบ มีกระบวนการในการดำเนินงานจัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทาง การวางแผนงานที่ชัดเจนตลอดจนการประเมินวิเคราะห์ผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์, 2554; วรวุฒิ แสงนาก, 2555; ยาวิระ หลังปูเต๊ะ, 2555; จันทิมา อัชชะสวัสดิ์, 2556; พิสิษฐ ภู่รอด, 2559; หวน พินธุพันธ์, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562; ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมทอง, 2565; Bush, 2012; Fullan & Hargreaves, 2019)

2.3.8 กระบวนการด้านบริหารการจัดการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2550) ได้สรุปถึงกระบวนการบริหารจัดการผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

1. การจัดสายงาน หมายถึง การแบ่งงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การจัดบุคลากรเข้าสายงาน หมายถึง การจัดบุคลากรให้เข้ารับผิดชอบในสายงานที่จัดแบ่งไว้โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความสมัครใจของบุคลากรแต่ละคน

3. การจัดทรัพยากรและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการศึกษา

4. การจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าอันจะเป็นผลให้การพัฒนาขององค์กรเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางมากขึ้น

6. การประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ฟาโย (Fayol, 1949) กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญต่าง ๆ 5 ขั้น คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคิดกะการล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มี โครงสร้างสายงาน ตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การดูแลสั่งการให้งานเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย

4. การประสานงาน (C. - ordinating) หมายถึง การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถทำงาน ได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

5. การควบคุม (Controling) หมายถึง การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

รอบบินส์ (Robbin, 2005) ได้จำแนกกระบวนการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการกำหนดกิจกรรมเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ และการจัดกลุ่มงาน ผู้รับผิดชอบ ลำดับขั้นการรายงาน และอำนาจการตัดสินใจ

3. การชี้แนะ (Leading) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารการสั่งการ และการจูงใจ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามการคำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและ มาตรฐานขององค์การที่คาดหวัง

สรุปได้ว่า กระบวนการด้านบริหารการจัดการ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการเลือกใช้ระบบการบริหารงานที่เหมาะสมกับงาน สภาพแวดล้อม บริบทขององค์กรตนเองตั้งแต่วางแผนงานตลอดจนรายงานผลเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.4 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

ความหมายของความเป็นเลิศในทางการศึกษาจะมองคุณภาพในลักษณะของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาวิเคราะห์และวิจารณ์ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

BNET Business Dictionary (2000) ให้ความหมายความเป็นเลิศว่า หมายถึง การแสดงสถานะผลสำเร็จขององค์การที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่เหนือชั้นกว่าคู่แข่งอื่นหรือเป็นองค์การที่ได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยึดครองตลาดในธุรกิจงานประเภทเดียวกันได้มากกว่าอย่างยั่งยืน

จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้แก่ ภาวะผู้นาและแบบของผู้บริหาร การกาหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การใช้อานาจหน้าที่ และการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า ประสบการณ์ทางการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2549) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศของโรงเรียน ไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและ

กระบวนการนิเทศติดตามผลทางการศึกษา เพื่อนาไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือผู้เรียนนั่นเอง กระบวนการบริหารที่มีคุณภาพของสถานศึกษาหรือองค์กรย่อมเกิดจากผู้บริหารที่มีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพจึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2555) กล่าวถึงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ ว่า คุณภาพ หมายถึง สิ่งที่ดีกว่า (Superiority) สิ่งที่ดีเลิศ (Excellence) และการผลิตหรือการบริการอย่างไม่มีข้อบกพร่อง

สรุปได้ว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา หมายถึง การจัดการของสถานศึกษาที่มีลักษณะหรือสิ่งที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพสูง มีความเด่นชัดเป็นพิเศษ มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรค่าแก่การยกย่องและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

2.4.2 ความสำคัญการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นเลิศด้านการศึกษา (Education excellence) ของสถานศึกษา มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นเลิศไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติอเมริกา (National Institute of Standard sand Technology: NIST 2001 อ้างถึงใน เอกธิป สุขวารี, 2554) กล่าวว่า สถานศึกษาที่เป็นเลิศด้านการศึกษา คือ สถานศึกษาที่ใช้กระบวนการผสมผสานในการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอแก่นักเรียน ปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถของทั้งสถานศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษาและบุคคล

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) กล่าวว่า องค์การที่เป็นเลิศตามความหมายของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ MBNQA คือ องค์การที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Performance excellence) ซึ่งหมายถึง แนวทางการจัดการอย่างบูรณาการ ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ การปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถขององค์การและการเรียนรู้ร่วมกันขององค์การ และของแต่ละบุคคล

Robinson (2020) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางการศึกษาและการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศเป็นที่รู้จักจากผลงานของเธอที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน หนังสือที่มีอิทธิพลของเธอคือ "Reduce Change to Increase Improvement" ซึ่งตีพิมพ์ในปี 2020 หนังสือเล่มนี้เน้นถึงวิธีการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้นำเสนอหลักการและแนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การลดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่จำเป็นเน้นการมุ่งเน้นที่การปรับปรุงที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูงที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่จำเป็น การบริหารเพื่อความเป็นเลิศควรเน้นการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของครูและนักเรียนและสนับสนุนสร้างความร่วมมือในทีมงานเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและนักเรียนได้อย่างเต็มที่

ดวงพร เลิศลักษณา (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นเลิศ ไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กไม่จำเป็นต้องเทียบเท่ากับสถานศึกษาขนาดใหญ่ในด้านทรัพยากรหรือขนาดองค์กร แต่สามารถมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีมาตรฐานสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ มีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มของประสิทธิภาพของระบบการศึกษาในทุกๆด้าน

4.2.3 องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) กล่าวถึงการดำเนินการการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพขององค์การไปสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การนำองค์การ การกำหนดทิศทางองค์การ ควรให้ความสำคัญ คำนึงถึงการตอบสนอง ความต้องการและ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมถึงต้องนำส่วนราชการไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจของหน่วยงานได้ ผู้บริหารของส่วนราชการควรมีบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริม ผลักดัน สร้างบรรยากาศในองค์การให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลการดำเนินการ สร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ด้านที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์การสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม กลไกที่สำคัญในการบริหารยุทธศาสตร์คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Environmental Analysis)ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงบริบทต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่องค์การต้องเผชิญ อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์และกาหนดยุทธศาสตร์เพื่อรองรับได้อย่างเหมาะสมต่อไป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน องค์การสามารถนำเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ โดยต้องพิจารณาเลือกเครื่องมือทางการจัดการที่มีความเหมาะสมกับบริบท ขององค์การและนำมาใช้ในการตัดสินใจต่อไป

ด้านที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความผูกพันเป็นการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นจนถึงระดับที่ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้การสนับสนุน ปกป้อง และให้ความร่วมมือกับส่วนราชการอย่างเต็มที่ การจะสร้างเชื่อมั่นในระดับดังกล่าวต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับพันธกิจของส่วนราชการ เหตุผลในการดำรงอยู่ของส่วนราชการ คุณค่าที่ ส่วนราชการส่งมอบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม พฤติกรรมและความชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์การถ่ายทอด ส่งต่อ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ปลูกฝังให้การเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมองค์การ เชื่อมโยงต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์การและสร้างนวัตกรรม

การเรียนรู้ต้องได้รับการปลูกฝังลงไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กร โดยควรเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันที่ทำจนเป็นกิจวัตร สิ่งที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง เน้นการสร้าง องค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การ สิ่งที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญและมีความหมาย รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ ที่บุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และบริการ และใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้าและองค์กร

ด้านที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นระบบการบริหารจัดการบุคลากรครบวงจรและบูรณาการตั้งแต่การสรรหาว่าจ้าง บรรจุ รักษาบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือระบบการพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ด้านที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการคือการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ปัจจัยที่สร้างการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อรองรับขีดความสามารถในการแข่งขัน โครงสร้างของระบบการปฏิบัติการเชื่อมโยงสู่ผลลัพธ์ และการบริการภายใต้การวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเชื่อมโยงกระบวนการระดับบนสู่กระบวนการระดับย่อย และการทำงานในส่วนงานต่าง ๆ กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล และสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน

ด้านที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการเป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านของส่วนราชการ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโตและผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการของส่วนราชการเปรียบเทียบกับคู่เทียบ และส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์ (2559) พบว่า องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยง นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบกับความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างภาวะผู้นำและยึดหลักการบูรณาการไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่น และจริงจัง ในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง เป็นคนกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้า

ตัดสินใจมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความจริงใจมีความซื่อสัตย์สุจริต ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความ สำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนามาอย่าง ต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตาม ต้องการอย่างได้ผล

3. การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การรวบรวมและประสานบุคคลงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สารสนเทศ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จาเป็นในการดาเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหน้าที่ในการดึงบุคคลเข้าอยู่กับองค์การ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดกลุ่มงานในแต่ละหน่วย ควบคุมและจัดสรรทรัพยากรสารสนเทศและสร้างเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ สามารถผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อทางานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งนี้เพื่อให้เอื้อ ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากรครูเป็นผู้ที่จะนานโยบายจากผู้บริหารสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ครูถือว่าเป็นบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษาให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จุดประสงค์และนโยบายการดำเนินการภายในหน่วยงานทางการศึกษาต้องอาศัยศักยภาพและความสามารถของครูเป็นสำคัญ ดังนั้นครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบ มีทัศนคติมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารสามารถสร้างให้มีในตัวของครูได้หากมีการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาครูเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าครูเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่สุดของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานสถานศึกษาจะก้าวหน้ามั่นคงหรือล่มสลายอยู่ที่ครู

5. การส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความสามารถในการสื่อสารและการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล การใช้ทักษะชีวิตที่ถูกต้อง สามารถค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด จึงเป็นหน้าที่ครูและโรงเรียนที่ต้องจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมเรื่องการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพคิดประดิษฐ์และสร้างสรรค์ผลงาน สามารถแข่งขันทัดเทียมกับนานาประเทศ เป็นเยาวชนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก และในการจัดกิจกรรมโรงเรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจรตัง้ แต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตาม

แผน ประเมิน และปรับปรุงการทางาน โดยเน้นการทางานร่วมกันเป็นกลุ่ม ครูและโรงเรียนจึงต้องจัดเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม โดยเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่ตนเองเลือกตามความถนัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยให้โรงเรียนพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมี 7 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร การนำองค์กรเป็นการดำเนินการที่แสดงให้ปรากฏว่าระบบการนำของสถานศึกษา School system ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรหลักที่เป็นทีมนำ กำหนดค่านิยมทิศทางและผลงานที่คาดหวังอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นนักเรียน การเรียนรู้การกระจายอำนาจให้บุคลากร นวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กร โดยมีส่วนประกอบย่อย ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ แผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะเป้าหมายของสถานศึกษาในโครงการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ถือเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายเป็นอย่างมาก แผนจึงต้องมีความชัดเจนเห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติโดยมีส่วนประกอบย่อย ดังนี้ 1) การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนาแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียนนักเรียนเป็นหัวใจและเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนักเรียน มีส่วนประกอบย่อยดังนี้ 1) การรับฟังนักเรียน 2) ความผูกพันของนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ เป็นเสมือนเส้นทางหลักที่เชื่อมโยงการขับเคลื่อนของสถานศึกษาจากแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจร และมีการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน มีส่วนประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวัดผลการดำเนินการ 2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการและการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน 3) การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ระบบการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พันธกิจกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีของสถานศึกษา มีส่วนประกอบย่อย ดังนี้ 1)สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ กระบวนการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องออกแบบกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน กระบวนการของสถานศึกษาจะต้องเกิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันกำหนด สถานศึกษาจะต้องเรียงลำดับความสำคัญ

กระบวนการแต่ละกระบวนการและออกแบบกระบวนการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีส่วนประกอบย่อยดังนี้ 1) ระบบงาน 2) กระบวนการทำงาน

หมวด 7 ผลลัพธ์ สถานศึกษาต้องจัดทาข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) กล่าวถึงรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) ว่าเป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสินเช่นเดียวกับ MBNQA ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก TQA ใช้ MBNQA เป็นแม่แบบ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 7 หมวดดังนี้

1. การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้นำระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ธรรมาภิบาล การทบทวนผลการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และการให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าอย่างไร การจัดทำกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่ประกอบด้วย จัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

3. การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้าสร้างความพึงพอใจความภักดีและการรักษาลูกค้าการนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาดความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้อย่างไร การวัดและการวิเคราะห์ขององค์กร ประกอบด้วยการวัดผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

5. การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการตรวจประเมินว่า ระบบการเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมถึงตรวจประเมินความใส่

ใจ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทางานซึ่งจะโน้มนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการรวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการ และกระบวนการธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและองค์กรตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

7. ผลลัพธ์ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร และการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน (2548) ได้กล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยที่ใช้ในการประเมินความเป็นองค์กรชั้นนำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ การประเมินภาวะผู้นำเป็นการดูว่าผู้นำระดับสูงขององค์กรแสดงบทบาทอย่างไรในการชี้นาองค์กรเกี่ยวกับค่านิยมและทิศทางขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ความสามารถในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร

2. การวางกลยุทธ์ พิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร

3. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดพิจารณาจากวิธีดำเนินการขององค์กรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินการขององค์กร การรักษาลูกค้าขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

4. ระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์เชิงบูรณาการ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีระบบจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการประเมินผลการดำเนินการขององค์กรและการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรพิจารณาจากระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีขีดความสามารถสูงเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร ความสามารถของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจูงใจและส่งเสริมเพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์กร ตลอดจนการเอื้ออำนวยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

6. การจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ครอบคลุมถึงความสามารถขององค์กรในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการตามความต้องการของตลาดหรือลูกค้าความสามารถในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ

7. การบรรลุผลลัพธ์ทางธุรกิจ ประเมินผลจากการดำเนินงานขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

นักวิชาการศึกษา / องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ	ทวีศักดิ์ สุทภาทิน (2548)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557)	สมศรี พิมพ์พัฒน์ (2559)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำ/การนำองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การวางแผนกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	-	✓	4
3. การมุ่งเน้นลูกค้า/ผู้รับบริการ/ผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การมุ่งเน้นบุคลากร/ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การมุ่งเน้นกระบวนการ/การดำเนินงาน/ระบบปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การวัดผล/วิเคราะห์และจัดการความรู้	✓	✓	✓	-	✓	4
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	✓	✓	✓	-	✓	4

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากตารางความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยได้องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา ได้แก่

1) การนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทีมนำ กำหนดค่านิยมทิศทางและผลงานที่คาดหวัง รวมถึงการมุ่งเน้นนักเรียน การเรียนรู้การกระจายอำนาจให้บุคลากร นวัตกรรมและการเรียนรู้ในองค์กร

2) การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง แผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจึงต้องมีความชัดเจนเห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติโดยมีส่วนประกอบย่อย

3) การมุ่งเน้นนักเรียน หมายถึง การให้ความสำคัญกับนักเรียน นักเรียนเป็นหัวใจและเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนักเรียน

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การขับเคลื่อนของสถานศึกษาจากแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจร และมีการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

5) การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องออกแบบกระบวนการ สถานศึกษาจะต้องเรียงลำดับความสำคัญกระบวนการแต่ละกระบวนการและออกแบบกระบวนการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ผลลัพธ์ หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร

4.2.4 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สู่จุดสูงสุดเต็มตามศักยภาพขององค์กร แนวคิดการบริหารจัดการที่เป็นเลิศมีพัฒนาการในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ และคนอื่น ๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โดยในปี ค.ศ. 1890 ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานและการควบคุมการทางานและเริ่มให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคน ปี ค.ศ. 1910 เชื่อว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์การ ในปี ค.ศ. 1940 ได้นาตัวแบบทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยมีวิธีการทางสถิติและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเข้ามาเป็นตัวประกอบในการตัดสินใจ และในปี ค.ศ. 1946 ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพด้านการบริหารจัดการที่ได้รับความสนใจมากและเป็นแนวคิดที่ส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และประสบผลสำเร็จอย่างมาก เจ้าของแนวคิดคือ W. Edwards Deming ชาวอเมริกันแนวคิดนี้ได้ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่น ดังนั้น ในปี ค.ศ. 1951สหพันธ์นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่นได้เสนอรูปแบบความเป็นเลิศในธุรกิจของประเทศญี่ปุ่นโดยให้ชื่อว่า รางวัลเดมมิ่ง (Deming Prize) เพื่อเป็นเกียรติแก่ W. Edwards Deming สำหรับแนวคิดเรื่องคุณภาพทางการจัดการศึกษาเริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1990 เซคเกอร์ และ ดอชชี่ (Segors and Dochy, 1996) กล่าวว่า เป้าหมาย

สำคัญในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน คือ คุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนที่มีคุณภาพหมายถึงโรงเรียนที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนนั้น มีคุณภาพ จะต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่าการดำเนินงานของโรงเรียนมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้โรงเรียนได้รู้ถึงสิ่งที่ควรจะปรับปรุงและสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อมาในปี ค.ศ. 1999 ผู้ก่อตั้งรางวัล MBNQA ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาด้านการศึกษาที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงได้กำหนดเกณฑ์ความเป็นเลิศของการดำเนินงานด้านการศึกษา (Education Performance Criteria Excellence : EPCE) โดยเทียบได้กับเกณฑ์ของ MBNQA โดยมีองค์ประกอบทั้งหมดด้าน ดังนี้ 1) การนาองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์ ต่อมาได้มีการปรับปรุงโดยการนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมิน ประเทศไทยได้นำต้นแบบแนวคิดการบริหารจัดการที่เป็นเลิศจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้โดยมอบหมายให้สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (Thailand Productivity Institute) นำมาศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น ในปี พ.ศ. 2539 และเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่สนับสนุนและผลักดันให้แต่ละหน่วยงานนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะเสนอเข้ารับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) และรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558)

ความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นจะเห็นได้ว่ามีการใช้คำที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ยกตัวอย่างเช่น ในต่างประเทศเรียกรูปแบบของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศหรือลักษณะความเป็นเลิศของสถานศึกษาว่า Effective school, Efficient school, Successful and high-successful school, High-performing school, World class school และ School excellence model เป็นต้น ส่วนในประเทศไทยเรียกตามรูปแบบที่กำหนดเฉพาะ เช่นสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสากล สถานศึกษาที่มีความอัจฉริยะ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสมบูรณ์แบบ สถานศึกษาตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล สถานศึกษารางวัลโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) กล่าวถึงรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ว่าเป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสินเช่นเดียวกับ MBNQA ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก TQA ใช้ MBNQA เป็นแม่แบบ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 7 หมวดดังนี้

1. การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้นำระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ธรรมาภิบาล การทบทวนผลการดำเนินงาน

ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และการให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าอย่างไร การจัดทำกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่ประกอบด้วย จัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

3. การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทาให้ลูกค้าสร้างความพึงพอใจความภักดีและการรักษาลูกค้าการนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาดความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้อย่างไร การวัดและการวิเคราะห์ขององค์กร ประกอบด้วยการวัดผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

5. การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการตรวจประเมินว่า ระบบการเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมถึงตรวจประเมินความใส่ใจ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทางานซึ่งจะโน้มนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการรวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการ และกระบวนการธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและองค์กรตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

7. ผลลัพธ์ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร และการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย

เกณฑ์ตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติหรือ TQA นั้น ไม่ได้มีการนำมาใช้กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคธุรกิจและเอกชนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ปัจจุบันได้มีการขยายตัวสู่แวดวงการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยการขยายตัวของ TQA เข้าสู่แวดวงการศึกษานั้น เป็นไปในสองลักษณะด้วยกัน คือ การนำเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติมาใช้ในองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษากับการนำเกณฑ์และหมวดต่าง ๆ ของ TQA มาปรับใช้กับการเรียนการสอนทางด้านบริหาร ในประเด็นแรกนั้น เราจะเริ่มพบว่า มีสถาบันการศึกษา

จำนวนมากที่เริ่มนำหลักการและเกณฑ์ของ TQA มาใช้ในการบริหารองค์กร ยิ่งในต่างประเทศเกณฑ์รางวัล Malcolm Baldridge National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบของ TQA เน้น นอกเหนือจากเกณฑ์สำหรับองค์กรเอกชนทั่ว ๆ ไปแล้ว ยังมีเกณฑ์เฉพาะสำหรับสถาบันการศึกษาด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก็ได้เริ่มขยายเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นสถาบันการศึกษาชั้นนำของไทยหลายแห่งก็ได้เริ่มรณรงค์ให้หน่วยงานภายในของตนเองได้มีการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ และใช้การเข้ารับรางวัล TQC หรือ TQA เป็นตัวผลักดันการพัฒนาองค์กร ตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีในประเด็นที่สองนั้น ก็ได้มีการนำเอาหลักเกณฑ์และหมวดต่าง ๆ ตามเกณฑ์ TQA มาปรับใช้ในการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากขึ้น และการนำหลักการและเกณฑ์ของ TQA มาใช้ในการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจนั้น ก็สามารถทำได้ในหลายมิติ อาทิ การนำค่านิยม หรือหลักแนวคิดของ MBNQA / TQA 11 ประการ ซึ่งเป็นหลักการพื้น ฐานในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ซึ่ง ในการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจนั้น ค่านิยมหลักแต่ละข้อก็สามารถขยายออกเป็นวิชาในหลักสูตร MBA ได้หนึ่งวิชา นอกจากค่านิยม หรือหลักแนวคิดของ MBNQA / TQA แล้วหมวดทั้งเจ็ดหมวดของ MBNQA / TQA ก็สามารถนำมาผสมผสานในกระบวนการเรียนการสอนทางด้านการบริหารได้ เช่น การนำเกณฑ์ตามหมวดต่าง ๆ ของ MBNQA / TQA มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กร เพื่อแสวงหาจุดแข็งและจุดอ่อน (Strengths & Weaknesses) ก่อนที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร อีกแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การนำเกณฑ์ในแต่ละหมวดของ MBNQA / TQA มาแตกหรือขยายเป็นบทเรียนในด้านต่าง ๆ สำหรับวิชาต่าง ๆ เช่น ในวิชาทางด้านการบริหารกลยุทธ์นั้น เราสามารถนำประเด็นต่าง ๆ ในหมวดที่สองมาขยายความหรือต่อยอด เป็นบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นภาพอย่างครบถ้วน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การวางแผนจนกระทั่งถึงการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากค่านิยมหลักหมวด และเกณฑ์ต่าง ๆ ตามMBNQA / TQA นั้น ถูกพัฒนาขึ้น มาจากองค์กรต่าง ๆ ตามหลักการบริหารจัดการองค์กรที่ดี หรือที่เรียกกันว่า Excellence Model ซึ่งก็สอดคล้องกับเนื้อหาการเรียนการสอนทางด้านบริหารที่มักจะนำเอาประสบการณ์ หรือความสำเร็จล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ มาเป็นหลักการและแนวทางในการเรียนการสอน เราจึงสามารถประยุกต์ MBNQA / TQA เข้ากับการเรียนการสอนทางด้านบริหารเพื่อเป็นประโยชน์ได้ (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2554)

สรุปได้ว่า แนวคิดความเป็นเลิศของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award – TQA) ประกอบด้วยข้อกำหนดต่าง ๆ 7 หมวด ดังนี้ หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และหมวดที่ 7 ผลลัพธ์ ในแต่ละหมวดจะมีความเชื่อมโยงกันส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่สอดคล้องกันเพราะทุกหมวดล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิผล

2.4.5 แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเพื่อความเป็นเลิศ

พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2562) ได้ให้รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

1. ด้านคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้เต็มตามศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งศิลปะ ดนตรีกีฬา และวิชาการ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีเป็นที่ยอมรับ 4) นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศที่ 2 และที่ 3 เพื่อการสื่อสารได้ดี 5) นักเรียนมีสุขภาพกายแข็งแรงและจิตใจที่แจ่มใส 6) นักเรียนมีผลงานการประดิษฐ์ออกแบบผลงาน สร้างสรรค์ความคิดใหม่เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ 7) นักเรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

2. ด้านคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) ครูมีคุณธรรมจริยธรรมจิตวิญญาณความเป็นครูภูมิใจต่อวิชาชีพ 2) ครูสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาหรือชุมชน 3) ครูมีการพัฒนาและนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร 4) ครูมีการวิจัย นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน 5) ครูมีทักษะในการฟัง พูด อ่านเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องทางวิชาการ 6) ครูสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนนำมาแก้ปัญหาพฤติกรรม ส่งเสริมความถนัดให้นักเรียนพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ 7) ครูมีความเสียสละ ทุ่มเททำงานเต็มศักยภาพ ด้านการเรียนการสอนควรกำหนดทิศทางของหลักสูตรจากความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและสังคม เน้นการปฏิบัติจริง มีการประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย กระตุ้นให้มีงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้คณาจารย์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)

3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนา 2) โรงเรียนสามารถแสวงหาระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา 3) โรงเรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากโรงเรียนอื่นโดยเป็นแหล่งศึกษาดูงาน 4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ 5) โรงเรียนจัดการสถิตินักเรียนศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 6) โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 7) โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน

4. ด้านการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินการใช้หลักสูตรนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 2) โรงเรียนจัดหลักสูตรมีการบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาชุมชน สังคมและท้องถิ่นมีการนำผลมาวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา 4) โรงเรียนทำการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลและนำผลมาพัฒนานักเรียนการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ลงมือปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการกลุ่มและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) โรงเรียนใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากลสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ 6) โรงเรียนสามารถจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน 7) โรงเรียนจัดการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผน พัฒนาสถานศึกษากระจายอำนาจการ

สรรหา บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทางาน และมีข้อเสนอแนะกลไกของนโยบายที่สำคัญ คือ สร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดหลักสูตรการศึกษาในระบบให้มีโปรแกรมอย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดตั้งศูนย์พัฒนา ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้อบรม และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวโน้มหรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และควรจัดตั้งกรมการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ

5. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการจัดการศึกษา 3) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมทำการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา 4) ผู้เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์และความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา 5) หน่วยงานทุกระดับส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 6) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา 7) หน่วยงานทุกระดับส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการระดมทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนให้มากกว่านี้

สถานศึกษาที่ดำเนินการในเรื่องรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และการบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่างหรือมีมาตรฐานที่สูง ดังนี้

1. รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model : SEM)

รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของสถานศึกษาซึ่งได้บูรณาการ รูปแบบ ความเป็นเลิศที่ชื่อเสียงต่าง ๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลอุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าด้วยกัน โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองโดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติรูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มีจุดประสงค์ เพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพของสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลของโรงเรียนและการเทียบเคียงกับสถานศึกษาเป็นเลิศต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัย ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำค่านิยม ด้านการจัดการเรียนการสอน กรวัดผลประเมินของนักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

1.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใสโดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3 ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ มีความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

1.4 ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

1.5 ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหารจัดการศึกษาและระบบการทำงานของครูและบุคลากรตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

1.6 ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.7 ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

1.9 ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือและมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย (อุดม อรุณราช, 2563)

2. รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence A ward: AEA)

รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย เมื่อปี ค.ศ. 1983 กรอบแนวคิดของรางวัลนี้มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลากว่า 15 ปี การพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อนวัตกรรม การปรับกรุง และการประสบความสำเร็จที่ยาวนาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาด และทุกประเภท แนวคิดของ AEA ถูกออกแบบและปรับปรุงทุกปี โดยคณะกรรมการที่มาจากองค์กรบริหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินผลการดำเนินงานในปัจจุบันและเป็นการสร้างความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการปรับปรุงกรอบแนวคิดเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้รางวัลนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์การประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลความเป็นเลิศแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเทศต่าง ๆ ด้วยองค์กรที่นำกรอบแนวคิดของ AEA ไปใช้ จะได้รับการปรับปรุงในด้านภาวะผู้นำและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งการนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการกำหนดการวางแผนกลยุทธ์ และเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กรกับคู่แข่งในด้านการบริหารจัดการ องค์ประกอบของรางวัลนี้มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

- ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนา และการปรับใช้ของผลลัพธ์

- ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้

- พนักงาน การมีส่วนเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี

- การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้าในคุณค่า

- นวัตกรรม คุณภาพ และการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับคู่ค้าและหุ้นส่วน การจัดการ และการปรับปรุงกระบวนการ

- คุณภาพของสินค้าและบริการ ผลสำเร็จและความยั่งยืน ตัวชี้วัดความสำเร็จตัวชี้วัดความยั่งยืน

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะครอบคลุม 4 ด้าน คือ องค์กรมีการวางแผนและการจัดโครงสร้างอย่างไร กรนำแผนและ โครงสร้างต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ การวัดและวิเคราะห์ผลลัพธ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การประเมินเหล่านี้เป็นการประเมินที่เรียกว่า ADRI เป็นการประเมินในด้านการเข้าถึง (approach) การแปลไปสู่การปฏิบัติ (deploy) ผลลัพธ์ (result) และการปรับปรุง (improvement)

3. การบริหารโรงเรียนคุณภาพในประเทศไทย

3.1 โรงเรียนคุณภาพ (smart school)

ความเป็นมา

กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาจนได้รับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ซึ่งความสำเร็จได้เริ่มจากการกำหนดนโยบายพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดที่เน้นการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นคนดีและเก่งวิชาการ โดยกำหนดนโยบายให้โรงเรียนเป็น SMILE SCHOOL ส่งผลให้โรงเรียนมีความมั่นใจและมีความพร้อม และได้พัฒนาต่อเนื่องเพื่อให้เยาวชนในท้องถิ่นกรุงเทพมหานครมีวิธีชีวิตแห่งความพอใจในความเป็นไทย ขณะเดียวกันก็สามารถผสมผสานความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ด้วยกระบวนการกิจกรรมและนวัตกรรมที่พาไปสู่การแข่งขันระดับประเทศควบคู่ไปกับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขตามอัตภาพตนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน) จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนให้เป็น SMART STUDENT SMART TEACHER และ SMART PRINCIPAL ในกรอบใหญ่ คือ SMILE SCHOOL โดยในปีงบประมาณ 2548 ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และท้องถิ่นรู้จักและเชื่อมั่นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากขึ้นผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้รับความนิยม ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อกลางแจ้งหลังจากที่โรงเรียนได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในรอบเรกแล้ว ในปีการศึกษา 2549 กรุงเทพมหานครกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพมาตร ฐาน โรงเรียนในสังกัดตามกรอบนโยบาย SMILE SCHOOL ซึ่งเป้าการประเมินคุณภาพภายใน

ของกรุงเทพมหานคร หลังจากที่ โรงเรียนได้เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในรอบที่สองทั้งนี้ผลการประเมินของทั้งสองหน่วยงานจะแสดงคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างภาคภูมิใจ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม จะได้รับทราบผ่านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนคุณภาพ

มาตรฐานของกรุงเทพมหานครหลายรูปแบบ

นโยบายโรงเรียนคุณภาพ (smart school)

การนำนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง โรงเรียนคุณภาพ (smart school) สู่การปฏิบัตินั้น สำนักการศึกษาดำเนินการด้วยการประชาสัมพันธ์ ส่วนโรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มสาระจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะ ดังนี้

S : Success การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับของโรงเรียนอันประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักเรียน ซึ่งในส่วนของนักเรียนจะมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จในวิชาการทั้งขณะศึกษาอยู่ใน โรงเรียน และหลังจากจบการศึกษาออกไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ

M : Morality การเรียนรู้คู่คุณธรรม เป็นคุณลักษณะของนักเรียนที่กรุงเทพมหานครมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดีควบคู่ไปกับการเป็นคนเก่ง ตลอดจนครูและผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี หมายถึง โรงเรียนประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความสำเร็จของครูที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สร้างให้นักเรียนเป็นคนดี ความสำเร็จของนักเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

A : Activities การเรียนรู้คู่กิจกรรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุข กิจกรรมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียนตามศักยภาพ โดขกรุงเทพมหานครได้พยายามให้ครูปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม และแหล่งการเรียนรู้ในบริเวณ โรงเรียน โดยหวังว่าเด็กจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่เหมาะสมจะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างธรรมชาติ นักเรียนมีความสุขมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นศักยภาพ (ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ) ของนักเรียนให้แสดงออก

R : Relativity การเรียนรู้คู่ชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปเชื่อมโยง ประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเอื้อประ โยชน์ต่อชุมชน สังคม และท้องถิ่นที่ตนอยู่ เนื่องจากปัจจุบันมีชุมชน สังคม มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเข้าใจความต้องการของท้องถิ่น และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนป้อนสู่สถาบันการศึกษาขั้นสูง และป้อนสู่อาชีพได้เหมาะสม ดังนั้น โรงเรียนจึงมีบทบาทเป็นผู้ประสานให้เกิดความร่วมมือกับชุมชน สังคม และท้องถิ่น ด้วยการจัดหาวัสดุ สื่อ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งวิชาชีพ สร้างสรรค์ชุมชนให้น่าอยู่ รักยาสิ่งแวดล้อมและธรมชาติ เพื่อให้ชุมชนเป็นสังคมที่น่าอยู่ มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวตามสภาพท้องถิ่น

T : Technology การเรียนรู้คู่เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารงานโรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยี เช่น ห้องสมุด

ICT การเรียนรู้โดยใช้ Computer เป็นสื่อ การค้นคว้าทาง Internet และการเรียนรู้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการใช้ชีวิตประจำวัน การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. ทุกโรงเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานด้วยระบบ ICT โดยกรุงเทพมหานครจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหาร เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการใช้ระบบ ICT ได้อย่างคุ้มค่ากับการลงทุน และมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ดูงานด้าน ICT ณ ต่างประเทศ

2. E-Library โรงเรียนส่งเสริมการค้นคว้าและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Library) และจัดให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติเป็นทั้งผู้ใช้และผู้ดูแลระบบ โดยมีโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จหลายโรงเรียน เช่น โรงเรียนพระยามนธาติราชศรีพิจิตร์ เขตบางบอน โรงเรียนวัดลานบุญ และเคหะชุมชนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง โรงเรียนวิชาการ เขตดินแดง เป็นต้น

3. E-Learning การเรียนรู้โดยใช้ Computer เป็นสื่อ หรือสื่อ Technology อื่น ๆ การค้นคว้าทาง Internet และการสอนทางกลผ่านดาวเทียมผ่านเครือข่ายกาญจนาภิเษก โดยกรุงเทพมหานครจัดกา Computer อุปกรณ์ที่จำเป็น และ Internet ความเร็วสูง (ADSL) เพื่อการสืบค้นและอ้างอิงทาง Internet การประกวดแข่งขันสร้าง Webpage การประกวดสร้างสื่อ CAI และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมที่เกี่ยวกับ Technology ในโรงเรียน

4. การเปิดระบบ Online เชื่อมเครือข่ายระหว่างโรงเรียน และการส่งผ่านข้อมูลผ่านWebsite ของสำนักการศึกษ1 smileschool-whitemnet.com และการติดตั้ง High Speed Internet(ADSL)

5. การเรียนรู้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการประกอบอาชีพและศึกษาต่อ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนในรูปของการจัดตั้งชมรมคอมพิวเตอร์ นักเรียนจึงสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพ เช่น การฝึกทักษะการถ่ายภาพระบบ Digital ฝึกถ่ายข้อมูลเขียนข้อมูลสำเนาลงไป CD ฝึกเขียน โปรแกรมสร้างสรรค์ ทำบัตรอวยพร การ์ด ปฏิทิน ที่คั่นหนังสือ การสร้าง Homepage และ Webpage

6. การพัฒนาครูผู้สอนและการจัดทำสื่อประเภท Computer Assisted Instruction (CAI) นโยบาย SMILE SCHOOL จะสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร โดยบูรณาการอย่างเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลของความร่วมมือจะส่งผลให้เด็กและเขาวชนประสบความสำเร็จทั้งในโรงเรียน หลักจากจบจากโรงเรียนไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและช่วยเหลือสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดกล้องกับงานวิจัยของ ฟอร์ด (Ford ได้ศึกษาเรื่องการนำระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กร ไปใช้ในโรงเรียนในเขตเท็กซัส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการขอมรับต่อประสิทธิผลของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรที่มีต่อการนำไปใช้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนของผู้บริหาร และครูผู้สอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของระบบการใช้วิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษาในหลายพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมีความตระหนักในหลักการและความคิดรวบยอดของระบบการจัดกรสร้างคุณภาพทั้ง

องค์กรอยู่ในระดับสูง ในเรื่องของความร่วมมือช่วยเหลือกันอยู่ในระดับต่ำ ส่วนทัศนคติ ความเชื่อของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าของหลักการ และความคิดรวบยอดของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กร และเมื่อมีการนำมาใช้เป็นแนวทางที่จะกระตุ้นให้เกิดภาวะการตัดสินใจและกิจกรรมการแก้ปัญหา "การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง" จะสามารถเกิดขึ้นได้" และโอทสุกะ (Otasuka) ได้ศึกษาเรื่องวงจรควบคุมคุณภาพ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมในประเทศญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะบ่งชี้คุณลักษณะพิเศษทางวัฒนธรรมญี่ปุ่น ซึ่งส่งเสริมการปรับเปลี่ยนของวงจรคาบคุมคุณภาพในองค์กรต่าง ๆ พบว่า ในหมู่วัฒนธรรมญี่ปุ่นสิ่งที่สนับสนุนวงจรควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ก็คือ ความคิดเห็นเรื่องครอบครัวหรือกลุ่มสังคม และขึ้นอยู่กับโครงสร้างที่มีอยู่ของการจัดองค์กรปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดนี้ คือการสนับสนุนให้บรรลุความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนของวงจรควบคุมคุณภาพ เช่น การลดความตึงเครียดของการแข่งขันระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สนับสนุนการจัดการแบบบิดามารดา เปลี่ยนแปลงแรงงานให้สอดคล้องกับความ เหมาะสมของการพัฒนาอาชีพภายในองค์กร และความรู้สึกการอยู่รอดของกลุ่มท่ามกลางลูกจ้างด้วยกัน คือ ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนวงจรควบคุมคุณภาพในองค์กรต่าง ๆ

Smart School ประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ (4 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1 การบริหารงานมีคุณภาพ

1.1 การบริหารงานวิชาการ

1.1.1 การบริหาร และพัฒนาหลักสูตร

1.1.2 การนิเทศภายใน

1.1.3 การจัด และบริการห้องสมุด

1.1.4 ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 การบริหารงานงบประมาณ บริหารหารงบประมาณอย่างโปร่งใส

1.3 การบริหารงานบุคคล

1.4 การบริหารงานทั่วไป

ตัวชี้วัดที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารใช้หลักการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 4 การเกียรติคุณของโรงเรียน

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (2 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

1.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านการสอน

1.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัดที่ 2 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 การศึกษา และการใช้หลักสูตร

2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

2.3 การพัฒนาผู้เรียน

3. องค์ประกอบด้านผลการเรียนรู้ (3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

1.1 นักเรียนมีระเบียบวินัย

1.2 นักเรียนมีความกตัญญูกตเวที กิริยามารยาทเรียบร้อย ประหยัดอดออม

1.3 นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น

ตัวชี้วัดที่ 2 นักเรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

2.1 นักเรียนมีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สมบูรณ์

2.2 นักเรียนมีความร่าเริง แจ่มใส ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความสุข

2.3 นักเรียนรู้จักการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากสิ่งเสพติด โรคภัยไข้เจ็บ อุบัติเหตุ และการล่วงละเมิดทางเพศ

ตัวชี้วัดที่ 3 นักเรียนมีความสามารถทางด้านการเรียน

3.1 นักเรียนรักการเรียนรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3.2 นักเรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

3.3 นักเรียนมีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้

3.4 นักเรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้

3.5 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร

องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และประเด็น ที่สำนักยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักการศึกษาได้กำหนดให้ไว้นี้ เป็นคู่มือ หรือแนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่แต่ละโรงเรียนต้องตีโจทย์ให้ได้ว่าจะมีกระบวนการ บริหาร องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และประเด็นอย่างไร เพื่อให้การประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียนของตนผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 4 คะแนน สู่ Smart School

สรุปได้ว่า โรงเรียนคุณภาพ คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย S-Success ประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ M : Morality มีคุณธรรม จริยธรรม A : Activities ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุข R : Relativity นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันและช่วยเหลือชุมชน สังคม และ T : Technology เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

3.2 โรงเรียนพระราชทาน

ความเป็นมา

การคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นโครงการหนึ่งที่เกิดจากพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อเยาวชนไทย ในการที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักเรียนและสถานศึกษา ให้เกิดความมุมานะ และพากเพียรประกอบกรรมดีโดยสม่ำเสมอ โดยมีพระราชดำริที่จะพระราชทานรางวัลให้ แก่นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบกรรมดีเหล่านั้น พระราชดำริที่จะพระราชทานรางวัลให้แก่นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษานี้เกิดขึ้น เมื่อคราวเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียนประจำปี การศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลแก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาดีเด่น ณ โรงเรียน เตรียมอุดมศึกษา เมื่อวันที่1 ธันวาคม 2506 โดยมีพระราชปรารภกับหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในครั้งนั้น ใจความว่า “มีนักเรียน

จำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดี และมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทัง้ มีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาดีจนนักเรียนสอบได้ผลดีมากเป็นส่วนรวม นักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสมควรจะได้รับ พระราชทานรางวัล " ทั้งนี้ได้กำชับว่าหากพิจารณาแล้วได้ผลประการใดมีพระราชประสงค์จะทรงทราบด้วย กระทรวงศึกษาธิการได้รับพระราชปรารภมาพิจารณาและดำเนินการด้วยความสำนึก ในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น โดยได้มอบหมายให้กรมวิชาการร่วมกันกับกรมต้นสังกัดของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดาเนินการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อ เข้ารับรางวัลพระราชทาน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีสายพระเนตรที่ยาวไกล ทรงให้ความสำคัญต่อการพัฒนา พลเมืองให้มีคุณภาพด้วยการให้การศึกษา นับตั้ง แต่ทรงขึ้นครองราชย์ ด้วยทรงเห็นว่าการศึกษาทำให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้พระองค์จึงทรงส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสืบเนื่องตลอดมาจนถึงปัจจุบัน นับตั้ง แต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา การคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน จึงครอบคลุมตั้ง แต่ระดับก่อนประถมศึกษา (เฉพาะสถานศึกษา) ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และระดับศึกษาวิชาชีพ และมีการกระจายรางวัลครบทุกเขตการศึกษา รวมทั้ง กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการเพิ่มเติมรางวัลสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขนาดกลางอีก1 รางวัล ดังนั้น จำนวนรางวัลสำหรับนักเรียนและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้น ฐาน รางวัลสำหรับนักเรียน (ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก) ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย รางวัลสำหรับสถานศึกษา (ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก) โดยได้รับเกียรติบัตร เข็มเชิดชูเกียรติหรือเงินรางวัล นอกจากจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้นักเรียนนักศึกษา และผู้บริหาร พากเพียรกระทำความดีงามตามภาระหน้าที่ของตนแล้ ว ผู้เข้ารับรางวัลพระราชทานทุกคนยังได้ รับพระมหากรุณาธิคุณ ได้ มีโอกาสเข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทอย่างใกล้ชิดได้รับพระราชทานพระบรมราโชวาท แก่ตนเอง และบุคคลใกล้ชิดมีบิดามารดา ครู อาจารย์เป็นต้น ความภูมิใจของผู้รับพระราชทานรางวัลทั้งนักเรียน นักศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จนถึงณ บัดนี้มีนักเรียน นักศึกษาทุกระดับที่เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนทั่วไปกระจายอยู่ทั่วทุกภาค และมีสถานศึกษาทุกระดับที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่นเป็นต้นแบบให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ กระจายอยู่ทั่วทุกภาคบุคคลที่เคยได้รับรางวัลพระราชทานตั้ง แต่อดีตจนถึงปัจจุบันล้วนมีประวัติที่ดีงาม ประกอบอาชีพอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร ครูอาจารย์ นักวิชาการ นักธุรกิจ เป็นต้นบุคคลเหล่านี้ยังได้ปวารณาตนด้วยว่า จะมุ่งมั่นกระทาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อชาติบ้านเมือง เพื่อเป็นการสนองพระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คุณสมบัติของ

สถานศึกษา คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับการประเมินและคัดเลือกเพื่อเข้ารับพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกประการในทุกระดับของสถานศึกษา และสำหรับนักเรียนที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับรางวัลพระราชทานทุกคนจะต้องมีคุณสมบัติและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

วิธีดำเนินงานคัดเลือกสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทาคู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเพื่อให้คณะกรรมการประเมินและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและคัดเลือกอย่างเคร่งครัด เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน ผลการประเมินมีความถูกต้องเที่ยงตรง ผู้ถูกประเมินได้รับความยุติธรรม ดังนั้น สถานศึกษาที่ขอรับการคัดเลือก เพื่อรับรางวัลพระราชทานต้องมีคุณสมบัติ จึงจะมีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ได้แก่ โรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันทั้ง ของรัฐและเอกชน ที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 6 ด้าน คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหาร การจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ทั้ง นี้สถานศึกษาดังกล่าวต้องไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา

3.3 โรงเรียนมาตรฐานสากล (World class standard school)

ความเป็นมา

โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่ สพฐ. นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ด้วยการให้โรงเรียนในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 และปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียนในโครงการเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เช่น ผลคะแนน O-NET GAT PAT PISA และ TIMSS ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เป็นต้น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555

ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World - class standard school) หมายถึง โรงเรียนที่พัฒนาหลักสูตรและ จัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ คือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียง มาตรฐานสากล (World class standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO คือ Learning to know, Learning to do, Learning to live with the others, Learning to be

คุณลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

การดำเนินการของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติไปพร้อม ๆ กัน และต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร การจัดการเรียน

การสอน การบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของโรงเรียน หรือจัดเป็นแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน คือ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) [เป็นเลิศวิชาการ, สื่อสารสองภาษา, ล้ำหน้าทางความคิด, ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์] สร้างวิถีแห่งการรู้แจ้ง สร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น รักและเพลิดเพลินใน การแสวงหาความรู้สามารถวิเคราะห์และสรุป องค์ความรู้ มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสาธารณะและสำนึกในการบริการสังคม

2. ยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนซึ่งมีภูมิปัญญา ความสามารถ และความถนัดแตกต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญาของเด็กบนพื้นฐานของ ความเข้าใจ รู้ใจ และมีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถ พัฒนาไปสู่ จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ

3. ยกระดับการบริหารจัดการด้วยคุณภาพ (Quality System Management) พัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของตัวเอง สามารถระดมทรัพยากร จากแหล่งต่าง ๆ และศึกษาแนวทางจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลาย เพื่อปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาในทุกระดับ ซึ่งอาจ เริ่มต้นจากการประสาน ความร่วมมือ ในชุมชน ท้องถิ่น ไปสู่ภูมิภาค จนกระทั่งถึงเครือข่ายระดับชาติและนาชาติ ในที่สุด ทั้งนี้เพราะ คุณภาพองเยาวชน คือ อนาคตของชุมชน ความหวังของชาติ และของมวลมนุษยชาติ

การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1. ยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพ การศึกษาสูง

2. ยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มี 3 ระดับ คือ SCQA OBECQA และ TQA

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ คุณภาพของผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ดังนี้ เป็นเลิศทาง วิชาการ สื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผู้เรียน 5 เป้าหมาย ได้แก่ 1) เป็นเลิศทางวิชาการ 2) สื่อสารสองภาษา 3) ล้ำหน้าทางความคิด 4) ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และผลคะแนน PISA และ TIMSS

เป้าหมายข้อ 1 เป็นเลิศทางวิชาการ : หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูง

เป้าหมายข้อ 2 สื่อสารสองภาษา : หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถ ด้านภาษา ทั้งภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษสูง ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ทั้งเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผล และเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้าน การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศ ภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น

เป้าหมายข้อ 3 ล้ำหน้าทางความคิด : หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์(Creative Thinking) มีความคิดอย่าง วิทยาศาสตร์ (Scientific Thinking) และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) รวมถึงมีทักษะ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหาและในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูง ในระดับ เดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง

เป้าหมายข้อ 4 ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ : หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Independent Study) และมีความสามารถในผลิตผลงานด้านต่างๆด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง

เป้าหมายข้อ 5 ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก : หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความ รับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะวัฒนธรรม และสถานะภาพทาง เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ในระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

สรุปได้ว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี การบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์ (Singapore Quality Award : SQA) โรงเรียนรางวัลเป็นเลิศของครูและโรงเรียนประเทศฮ่องกง รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (Smart School) โรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School) โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่อไป

2.5 สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 เขต ดังนี้

2.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าตัวยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระ ของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฟื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาชั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัตสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร่วมกับสถานศึกษาในเขซพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระนบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย

2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ

3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

5. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

6. สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

7. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย

2. ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

5. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบท ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(ACTIVE LEARNING) และการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน

6. ผู้บริหารเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

จุดเน้น

1. โรงเรียนปลอดภัย

1.1 ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

1.2 พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ นวัตกรรมในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยเฉพาะภัยจากโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

1.3 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีแผน / มาตรการ ป้องกัน และแก้ปัญหาที่เกิดจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมไปถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้ง รังแกผู้อื่น ความรุนแรงในสถานศึกษา การล่วงละเมิดทางเพศ และยาเสพติด พร้อมบูรณาการทักษะชีวิตด้านความปลอดภัยกับแผนการจัดการเรียนการสอน

1.4 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ ดำรงชีวิตในภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ได้อย่างมั่นคง

1.5 สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับสถานศึกษา

1.6 ให้ความรู้ และส่งเสริมการใช้ระบบ MOE Safety Platform ให้ครอบคลุมในทุกสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

2.2 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาบนฐานของสามมโนทัศน์หลัก คือ Career Education, Competency Building, Creative Education

2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.4 พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

2.5 พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personal Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น

2.6 พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.7 พัฒนาศึกษานิเทศก์ รูปแบบ วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2.8 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้ และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

3. ทักษะอาชีพ

3.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่บูรณาการทักษะอาชีพ และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อิงสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์อาชีพ ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปลูกฝังลักษณะนิสัยในการทำงานให้นักเรียนพัฒนาไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

3.2 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีทักษะในการทำงานรักงาน สู้งาน และทำงานจนสำเร็จ มีความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี มีแรงบันดาลใจ ในการค้นพบอาชีพ ที่เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถความสนใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเชื่อมโยง กับการวางแผนศึกษาต่อ และอาชีพของตนเองได้

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปกครอง สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะอาชีพและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้แก่ผู้เรียน

3.4 ครูส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนสู่อาชีพในอนาคต

4. ทักษะเทคโนโลยี

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ

4.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ครู และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

4.5 ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับรู้ มีวิจารณญานในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม

4.6 ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับช่วงวัย

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง

5. ทักษะชีวิต

5.1 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำโครงการ / กิจกรรมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองนักเรียน

5.2 สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตบูรณาการ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การมีทักษะชีวิตตามความคาดหวังของหลักสูตรตามช่วงวัยในแต่ละชั้นปี

5.3 พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่สร้างทักษะชีวิตด้วยกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือกระบวนการกลุ่มและเทคนิคเกมการศึกษา ที่ให้ผู้เรียนได้มีการอภิปรายแสดงความรู้สึกนึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสอนปกติในชั้นเรียน โดยสอนแทรกทักษะชีวิตในกระบวนการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และปรับปรุง 2560

5.4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิตเพื่ออยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

6. คุณธรรม จริยธรรม (ร.10, ทักษะในศตวรรษที่ 21)

6.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี และมีโอกาสทำหน้าที่เพื่อบ้านเมือง เช่น จิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์ และสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจและความเอื้ออาทร

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนเก่ง คนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ปัจจุบันมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 102 แห่ง แบ่งเป็น จำนวนสถานศึกษาขนาดเล็ก 28 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 54 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 18 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1, 2565)

2.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยากรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ

โครงสร้างและระบบการบริหารงาน (การแบ่งส่วนราชการภายใน)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ

2) กลุ่มนโยบายและแผน

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

5) กลุ่มบริหารบุคคล

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9) หน่วยตรวจสอบภายใน

10) กลุ่มกฎหมายและคดี

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ ผู้เรียนเป็นเลิศ

ค่านิยมองค์กร

พัฒนางาน บริการดี มีคุณธรรม นำสังคม

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.6 การประเมินความต้องการจำเป็น

2.6.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Need Assessment ซึ่งคำนี้มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (Need) กับ คำว่า การประเมิน (Assessment) มีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนหลายคนได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkin & Altschuld (1995) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Reviere et al. (1996) ให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

McCaslin & Tibezinda (2014) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกแต่งของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557) การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ หรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดแนวทางแก้ไขสิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะ เป็นเพื่อแก้ไขจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

2.6.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้นๆ

2.6.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quais Needs)ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น“ความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม Witkin ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary Needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร และการแก้ไขปัญหา (Resources/Solution)

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกันตามที่นักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนั้นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

2.6.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995 และ 2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้และเกณฑ์การตัดสินเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญญาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวถึงกระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

1.1) วัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็น

1.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

1.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับ

1.4) เสนอความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

1.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์สาเหตุ/ แนวทางแก้ไข

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ

2.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

2.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

2.4) เสนอสาเหตุความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

2.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา

3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะนำไปกำหนดความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไข

3.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกของความต้องการจำเป็น

3.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

3.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

3.4) เสนอทางเลือกความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

3.5) นำไปสู่การกำหนดแผนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ

2.6.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

2.6.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม

การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

ลักษณะของแบบสอบถามที่ดีประกอบไปด้วย

1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายใต้เวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

ประเภทของแบบสอบถาม

ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประเภทของคำถามสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กรผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ตระเตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียว ซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่ายมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกันแต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการซึ่ง การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น แบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่าง เต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาเพื่อระบุ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนอง เดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีมีวิธีดำเนินการ ที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับ ความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่ง มุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

2.3.7 เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอ เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่โดย มีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการ ดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและ การสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยวข้อมูลแบบการตอบสนอง เดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อย เพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 3 วิธีดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยมฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตาม การรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการ จำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจงนับความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัด อันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือ จากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการ

จัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling)การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling--MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighing Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ดจัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้ง 2 ชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง เป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมิน

ความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบ-รวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance--I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success--D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ“ what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธีMean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

สูตร MDF = I - D

2.2 วิธีPriority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้Lane, Crofton และ Hall 1983, (อ้างถึงใน Witkin, 1984) โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index--PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

สูตร PNI = (I-D) x I

2.3 วิธีModified Priority Needs Index (PNImodified) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

สูตร PNImodified = (I - D) / D

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์(Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

พิสิษฐ ภู่รอด (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสูงกว่าผู้บริหารเพศหญิง ในด้านการบริหารอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกับน้อยมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตรวี ซื่อสัตย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยากลุ่มย่อยที่ 6 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สังกัดสานักงานเขตพื้น ที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 180 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา กลุ่มย่อยที่ 6 จำนวน 123 คน ผลการศึกษา พบว่า 1. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พบว่าระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 7ด้านมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการบริหารมากที่สุด คือ ด้านตรวจสอบภายในรองลงมา คือ ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านการจัดระบบจัดซื้อ จัดจ้างตามลาดับ ส่วนด้านที่มีระดับการบริหารต่ำสุด คือ ด้านการคานวณต้นทุนผลผลิต 2.ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้ง 12 ด้าน โดยรวมมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการบริหารสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนและด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับการบริหารต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โดยภาพรวมการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ฐาปณีย์ โลพันดุง (2560) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) นโยบาย ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย 2) กระบวนการและวิธีการ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การสำรวจวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินงานตามแผน การติดตามประเมินผล การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนระบบบริหารงานวิชาการที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คือ 1) นโยบายการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย การเสริมสร้างผู้เรียนสู่การประกอบอาชีพ การพัฒนาผู้เรียนเป็นผู้สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) เป้าประสงค์การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ประกอบด้วย ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมได้ 3) วิธีดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วย การสำรวจวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุภาภร บัวจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเจ้า สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมการบริหารทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรทางการศึกษาสถานศึกษามีระบบบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานต่อไปมีสภาพการการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและด้านการทำงาน ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ชรินรัตน์ จิตตสุโภ (2561) ได้ศึกษาวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า 1) นโยบายด้านโครงสร้างสถานศึกษาควรสร้างแนวปฏิบัติที่มีความชัดเจนให้ครูกำหนดกรอบภาระงานและคู่มือการปฏิบัติงานแบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบโดยกาหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษาโดยผู้บริหารครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกาหนดทิศทางของการส่งเสริมความเป็นเลิศให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการตรวจสอบติดตามเพื่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 2) นโยบายด้านเทคโนโลยีสถานศึกษาจัดให้มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่นโปรแกรม SGS online, SGS Offline, Data Management Center (DMC), Education Management Information System (EMIS), E-Budgeting, E-Student loan 3) นโยบายด้านวัฒนธรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยการจัดให้มีการเสนอตามความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างเพื่อประสบความสำเร็จและสร้างขวัญกำลังใจเมื่อประสบปัญหา 4) นโยบายด้านงานจัดทำแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการกำหนดเป้าหมายกิจกรรมอย่างชัดเจนจัดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของผู้เรียนมีการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรชุมชนการเรียนรู้ (Professional LearningCommunities:: PLC) ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทาหน้าที่ของครูแต่ละคนเพื่อสร้างความศรัทธาร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ติดตามประเมินผลรับฟังข้อมูลป้อนกลับปรับการเรียนการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM) และ Active Learning นามาใช้ในการเรียนการ

สอนอย่างจริงจังส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ทักษะกระบวนการนาหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่ความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม

อร่าม วัฒนะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร

ทัศพร ปูมสีดา และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 375 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ PNImodified ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 2 แนวคิดหลัก การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งรวมถึงการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ในขณะที่ สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68) ทั้งนี้ สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน ค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) พบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (.235) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (.246) เมื่อพิจารณาตามคุณภาพการศึกษา

รัฐพงษ์ มั่นต่อ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 และหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากจำนวน 99 โรงเรียน รวม 505 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ครูผู้สอน จำนวน 414 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือก

แบบเจาะจง(Purposive sampling) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 77 คน รวมทั้งหมด จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล ควรมีการดำเนินการปฏิบัติงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามปฏิทินที่กำหนด 2. การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณ ที่ใช้ในช่วงยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของสถานศึกษา 3. การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการรายงานผล การสำรวจด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบ 4. การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ควรมีจุดเว้นระยะห่างกัน 1 เมตรที่โรงอาหาร

จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยวิธีการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำนวน 306 คน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และครูผู้สอน 214 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปรียบเทียบตารางเครจซี่มอร์เกนและเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละอำเภอในสังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ-อุปกรณ์และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ 2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์และ คำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการและประเมินโครงการต่างๆตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดหากงบ

โครงการงบประมาณไม่เพียงพอใช้วิธีการระดมทรัพยากร จัดทำแผนในการซ่อมบำรุงวัสดุ-อุปกรณ์ และต้องมีการตรวจสอบพัสดุทุกสิ้นปีงบประมาณและจัดทำคำของบประมาณจากหน่วยงานผู้บริหาร ตรวจสอบความพร้อมของอาคารสถานที่ หากชำรุดให้จัดของบประมาณซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบให้มีความมั่นคงปลอดภัยสามารถใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริลักษณ์ แซ่อุ่น และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164 คน ได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38–.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามากที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการจัดการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรดำเนินการตามวงจร PDCA ในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาสถานศึกษา 2) สถานศึกษาควรจัดทำ และเผยแพร่รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR : Self-Assessment Report) แก่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 3) สถานศึกษาควรจัดให้มีการใช้ Application ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Line, Facebook, Google Meet, Google Classroom, YouTube เป็นต้น และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล

ธัชชัย ศิรินุมาศ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ 3) พัฒนาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การประเมินความต้องการจำเป็น ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชน ด้านการวางแผนและมีเป้าหมายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3) แนวทางพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3.1) ด้านการวางแผนและมีเป้าหมายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนควรตั้งจุดประสงค์ที่ชัดเจนก่อนเริ่มระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3.2) ด้านความรู้ความเข้าใจบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากรควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรทาง 3.3) ด้านการบริหารจัดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ควรคำนึงถึงจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ก่อนเริ่มการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3.4) ด้านการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรของชุมชน ชุมชนที่เข้ามาควรมีแนวคิดและจุดประสงค์ที่จะระดมทรัพยากรทางการศึกษาเหมือนกัน 3.5) ด้านการมีส่วนร่วมภายในขององค์กรในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากรภายในควรเป็นผู้ดำเนินงานหลักในการระดมทรัพยากร 3.6) ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงานการการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3.7) ด้านวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา บุคลากรควรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ควรแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาครั้งต่อไป

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โอโลโวเซลู และคณะ (Olowoselu et al., 2019) ได้ศึกษา เรื่อง ทฤษฎี Path-Goal และการประยุกต์ในการจัดการศึกษาและความเป็นผู้นำ ซึ่งจัดหมวดหมู่ตามแนวทางภาวะฉุกเฉินของภาวะผู้นำ ทฤษฎีเสนอว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถนำมาใช้ผ่านแนวทาง เวลา และสถานการณ์ที่แตกต่างกันโดยผู้นำคนเดียวกัน วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการเน้นทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทาง-เป้าหมาย สิ่งสำคัญของบทความนี้ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายในสถาบันการศึกษาโดยใช้แนวทางความเป็นผู้นำในแง่ของพฤติกรรมการสนับสนุน การสั่งการ มุ่งเน้นความสำเร็จ และการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุภารกิจให้สำเร็จ สรุปได้ว่าผู้นำด้านการศึกษาควรใช้แนวทางความเป็นผู้นำแบบ Path-Goal ในการจัดการรายวันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

Ibiene & Agi (2020) ได้ศึกษา เรื่อง ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และการจัดการทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐริเวอร์สประเทศไนจีเรีย การศึกษาที่ใช้การออกแบบการสำรวจเชิงพรรณนาได้รับคำแนะนำจากคำถามวิจัยสองข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 268 คนในรัฐริเวอร์สประกอบด้วยประชากรทั้งหมด สุ่มตัวอย่างจำนวน 255 ตัว ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95 ของประชากรทั้งหมด โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น แบบสอบถามที่มีโครงสร้างในตัวหัวข้อ: "แบบสอบถามทักษะ ICT และการจัดการทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ICTSEMERQ)" ถูกนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ประกอบด้วย 14 รายการได้รับการตรวจสอบอย่างถูกต้อง และวิธีการทดสอบซ้ำโดยใช้สถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสำหรับการทดสอบความน่าเชื่อถือ ให้ค่า 'r' เท่ากับ .82 ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์คำถามวิจัย การศึกษาพบว่าทักษะ ICT ที่อาจารย์ใหญ่ต้องการ ได้แก่ ความรู้ในการใช้งานอุปกรณ์ ICT ความรู้ที่ดีเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ ICT ในการสอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ ICT เพื่อจัดเก็บและเรียกข้อมูล การศึกษายังเผยให้เห็นว่าทักษะ ICT ช่วยเพิ่มการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บบันทึก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมของทรัพยากรทางการศึกษา และอื่น ๆ จากผลการวิจัย มีการสรุปผลและให้คำแนะนำดังต่อไปนี้: กระทรวงศึกษาธิการของรัฐริเวอร์สร่วมกับคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจัดให้มีโปรแกรมการเสริมสร้างขีดความสามารถแก่ครูใหญ่ด้านทักษะ ICT และครูใหญ่ควรลงทะเบียนเรียนในสถาบันที่พวกเขาสามารถขอรับความรู้ด้าน ICT ได้ และทักษะการใช้งาน

บาเดา (Badau, 2020) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพการวิจัยการจัดการการศึกษาและผลกระทบที่ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการวิจัย ที่ซึ่งจะทำการตลาดสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อดึงดูดเงินทุนและทำให้สถาบันทางการศึกษามีความยืดหยุ่น คุ้มต้นทุน และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น การจัดสรรทุนวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลงานวิจัยด้านการจัดการศึกษาที่ผ่านมาทั้งหมดหรือบางส่วน วิจัยนี้ประเมินรายได้จากการวิจัยระดับสถาบัน ระดับชาติ และภายนอก สิ่งตีพิมพ์ และการฝึกอบรมด้านผลการวิจัยด้านการจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไนจีเรีย การศึกษาได้รวมการวิเคราะห์เอกสารของการวิจัยก่อนหน้านี้และการสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยวิจัยและพัฒนาหรือศูนย์ของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยสำหรับการวิจัยการจัดการการศึกษาในไนจีเรียตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการระดับที่ต่ำในแง่ของสถาบันระดับชาติ รายได้ภายนอก สิ่งตีพิมพ์ และผลการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงเหนือของไนจีเรีย สรุปได้ว่า ผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำในไนจีเรียตะวันออกเฉียงเหนือ แนะนำเพิ่มเติมว่านักวิจัยที่ฝึกอบรมด้านการจัดการการศึกษาควรได้รับการส่งเสริมผ่านหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยทางตะวันออกเฉียงเหนือของไนจีเรีย

เทอร์ซี และลอเรลลา (Tearzi & Lorella, 2020) ได้ศึกษา เรื่อง การสอบถามเชิงปรัชญาในการศึกษา และการแสวงหาความเป็นเลิศซึ่งนิยามอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับสูง ได้กำหนดรูปแบบระบบการศึกษาของการวิจัยของหลายประเทศทั่วโลก โรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับโลก โดยเน้นที่ผลการเรียนที่โดดเด่นสำหรับนักเรียน อย่างไรก็ตาม ความเป็นเลิศทางการศึกษายังเป็นที่ถกเถียงกัน เมื่อพิจารณาถึงความซับซ้อนของการนิยาม 'ความเป็นเลิศ' คำถามเกิดขึ้นเกี่ยวกับความหมายที่ชัดเจน รวมไปความสำคัญของการศึกษาด้วย บทความนี้จะหาแนวทางความเป็นเลิศว่าเป็นอุดมคติสำหรับนโยบายทางการศึกษาและเหตุผลในการดำเนินนโยบายดังกล่าวไหม เสนอแนะว่าความเป็นเลิศทางการศึกษาควรคำนึงถึงในลักษณะที่เอื้อต่อจุดมุ่งหมายทั่วไปของความอยู่ดีมีสุขสำหรับนักเรียน ในความสามารถต่าง ๆ ที่นำไปสู่การแสวงหาที่มีคุณค่า โดยคำนึงถึงความสำคัญของความสำเร็จสูงตามความถนัดเฉพาะบุคคล

มอลโล และคณะ (Moller et al., 2020) ได้ศึกษา เรื่อง วิถีสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์คือความคิดใหม่ในบริบทของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องอัจฉริยะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางปัญญาระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความฉลาด นอกจากนี้เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร เช่น ความเป็นผู้นำหรือความมุ่งมั่นทางสังคม สมมติฐานก็คือความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยความสามารถเชิงสร้างสรรค์ที่สูงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเป็นผู้บริหาร ได้มีการปฏิบัติตามคำแนะนำของ National Association for Gifted Children และการรวบรวมหลักฐานขึ้นอยู่กับแนวทางปฏิบัติดังกล่าว โดยใช้ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการศึกษา 2 เรื่อง ได้แก่ การศึกษาแรกกับอาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (จากอาร์เจนตินาและสเปน จากวิทยาศาสตร์แข็งและวิทยาศาสตร์อ่อน) ซึ่งตอบแบบสอบถามแนวความคิดที่ได้รับการตรวจสอบก่อนหน้านี้ เพื่อแยกแยะขั้นต่ำทั่วไปของความเป็นอัจฉริยะ อีกประการหนึ่งมาจากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของโปรแกรมเร่งรัดสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี การรวมข้อมูลทั้งสองเข้าด้วยกันส่งผลให้จำเป็นต้องคิดข้อเสนอด้านการศึกษา ด้วยแนวทางแห่งความเป็นเลิศ หนึ่งรายการในระดับปริญญา การทดลองในขนาดเล็ก และอีกหลักสูตรในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยสนับสนุนให้พวกเขาเป็นสถาปนิกของ "เส้นทาง" ของพวกเขา ช่วยให้พวกเขาประกอบอาชีพอิสระและกลายเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชน

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปได้ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีความต้องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ คือ ต้องการทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณที่จัดสรรอย่างเพียงพอและตรงตามวัตถุประสงค์ ด้านการจัดการที่เป็นระบบ มีกระบวนการชัดเจน เฉพาะการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่ง ผู้บริหารต้องการทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปบริหารการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ความเป็นเลิศตามกรอบมาตรฐานที่สถานศึกษานั้นกำหนดไว้เป็นแนวทางในอนาคตต่อไป

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 41 แห่ง โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 41 คน และครู จำนวน 344 คน รวมจำนวน 385 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างกรณีผู้อำนวยการใช้ประชากรจำนวน 41 คน จากสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนครูได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงในวรรณี แกมเกตุ, 2555) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน แล้วทำการสุ่มตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 3 จำนวนครู จำแนกตามสถานศึกษา

ที่	โรงเรียน	ประชากร(ครู/บุคลากร)	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1			
1	ชุมชนวัดบางกะดี	11	6
2	วัดโคก	11	6
3	วัดโพธิ์เลื่อน	9	5
4	ปากคลองสอง	10	5
5	วัดมงคลพุการาม (หกเจริญอุปถัมภ์)	8	5
6	ลิ้นจี่อุทิศ	4	4
7	วัดจันทาราม	15	8
8	บางโพธิ์ใหม่	12	7
9	วัดลำมหาเมฆ (ประชาราตรีอนุสรณ์)	9	5
10	สังฆรักษ์บำรุง	7	5
11	บ้านคลองขวางบน	8	5
12	วัดบัวขวัญ	4	4
13	สว่างราษฎร์บำรุง	9	5
14	คลองลากค้อน	8	5
15	สามวาวิทยา	12	7
16	วัดบางนา (เส็งเลิศประชานุกูล)	4	4
17	วัดสหราษฎร์บำรุง (วงษ์กล้าแข็ง)	12	7
18	คลองสระ (สภาวิทยาอุทิศ)	9	5
19	วัดเมตารางค์	5	5
20	วัดบ้านพร้าวใน	12	7
21	วัดเชิงท่า	9	5
22	สี่แยกบางเตย	10	5
23	บางโพธิ์เหนือ	11	6
24	วัดสองพี่น้อง	5	5
25	วัดปทุมทอง	9	5
26	วัดถั่วทอง	10	5
27	วัดบางเตยใน	11	6
28	ชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	14	8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร(ครู/บุคลากร)	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2			
29	วัดลานนา	7	5
30	วัดนิเทศน์	7	5
31	วัดอดิศร	7	5
32	ร่วมใจประสิทธิ์	7	5
33	นิกรราษฎร์บูรณะ (เหราบัตย์อุทิศ)	7	5
34	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	6	5
35	แสนจำหน่ายวิทยา	6	5
36	วัดแสงมณี	6	5
37	ศาลาลอย	7	5
38	วัดจตุพิธวราวาส	6	5
39	คลอง 11ศาลาครุ (เทียมอุปถัมภ์)	7	5
40	แสนชื่นปานนุกูล	6	5
41	วัดนพรัตนาราม	7	5
รวม (คน)		**344**	**196**

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยเป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 40 ข้อ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1961) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง การบริหารทรัพยากรทางศึกษา ที่เป็นสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ะดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า .5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ตั้งแต่ .7 ขึ้นไป (Cronbach, 1970)

3.1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถาม เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2) สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามของตัวแปร กรอบแนวคิดแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

3) ร่างข้อคำถามจากข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์ จัดทำเป็นร่างแบบสอบถาม

4) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence: IOC) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

5.1) นายพิชญพงษ์ สมบุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.2) นางอัจฉรา รักษาชนม์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพืชนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3) รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล

5.4) อาจารย์ ดร.สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

5.5) อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล

6) นำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและกำหนดเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า .5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จึงสามารถนำไปใช้ได้ซึ่งพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60 – 1.00

7) นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Tryout) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

8) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณา ความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

9) นำแบบสอบถามจัดทำเป็น Google form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวมรวมข้อมูลจากสถานศึกษาโดยใช้ Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 220 ฉบับ

2) เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ได้จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.5.1 แบบสอบถามแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย .00 - 1.49 มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นModified Priority Index ($PNI_{modifeld}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยมีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

3.2 ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1) นายสตกฤช วิชิตพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตรางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2) นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2) ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบงานสถานศึกษาขนาดเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

2.1) ดร.ชุติรัตน์ ประสงค์มณี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2) นายสุชากรณ์ พวงทอง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.1) นางประคอง แสนจำหน่าย โรงเรียนแสนจำหน่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2) นางสาวปรารถนา พิจารณา โรงเรียนสามวาวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับประเด็นและข้อคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยนำสภาพ

ปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จากการวิจัยเชิงปริมาณนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความประเมินต้องการจำเป็นโดยเน้นอันดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัด ประสบการณ์ทำงาน วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ สถานที่ เวลา และหมายเลขโทรศัพท์

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และ4) ด้านบริหารจัดการอุปกรณ์ รวมจำนวน 12 ข้อคำถาม

3.2.1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความประเมินต้องการจำเป็นโดยเน้นอันดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

3) นำเสนอแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไข

4) นำแแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) เพื่อความถูกต้อง

5) นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน

3.2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

2) นำหนังสือขอเชิญผู้ให้ข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัยไปมอบให้ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ โดยได้สัมภาษณ์ช่วงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง วันที่ 12 มีนาคม 2568

3.2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามจากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มีรายละเอียด ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Method)

2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3) นำเสนอเชิงพรรณนาความ

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริการการศึกษา จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1) ดร.สาริณี อาษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 นายสตกฤช วิชิตพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตรางค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 นายพอชาย พึงไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ดังนี้

2.1 นางชะโลม คุ้มวงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 นายพิชญพงษ์ สมบุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.3 นางปาริชาติ วิจิตสุขุม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิริจันทราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1

3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ดังนี้

3.1 นายอัศวิน ชำนาญรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1

3.2 นางทิพวรรณ์ อ่วมทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวัดมงคลพุการาม (หกเจริญอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3 นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวัดศาลาลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการกำหนดนิยามศัพท์ เพื่อสอบถาม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2.2.3 การสร้างและหาคุณภาพของแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2.1 มารวบรวมเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่มและสร้างแบบบันทึก ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3) นำเสนอประเด็นในการสนทนากลุ่ม เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) เพื่อความถูกต้อง

3.2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ในการเข้าร่วมประชุมการสนทนากลุ่ม

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ พร้อมประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และติดต่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ สะดวกในการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

3) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 26 มีนาคม 2568 เวลา 13.00 น.

3.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่มุ่งวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ วิเคราะห์มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.2 ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 สังเคราะห์และสรุปผลข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการสนทนากลุ่ม

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ในการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	25.51
หญิง	146	74.49
รวม	**196**	**100**
สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	41	2.92
ครู	155	79.08
รวม	**196**	**100**
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	65	33.16
5 - 10 ปี	102	52.04
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	29	14.80
รวม	**196**	**10.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 74.49 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 ในส่วนของสถานภาพตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.08 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 2.92 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 52.04 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	*SD*	แปลผล
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.21	.40	ปานกลาง
ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	3.13	.41	ปานกลาง
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	3.14	.44	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	3.14	.43	ปานกลาง
รวม	**3.15**	**.41**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.15, *SD* = .41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (*M* = 3.21, *SD* = .40) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ (*M* = 3.14, *SD* = .43) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ (*M* = 3.14, *SD* = .44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ (*M* = 3.13, *SD* = .41) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน	3.88	.41	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู	3.13	.44	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาครูที่สอนตรงตามวิชาเอกหรือมีความถนัดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.12	.43	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	3.13	.44	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา	3.16	.48	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.12	.42	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน	3.15	.46	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป	3.15	.47	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู	3.13	.47	ปานกลาง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	3.14	.47	ปานกลาง
รวม	**3.21**	**.40**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.21, SD = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน (M = 3.88, SD = .41) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรม

ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา (*M* = 3.16, *SD* = .48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (*M* = 3.12, *SD* = .42)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	*SD*	แปลผล
1. มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรอุปกรณ์	3.11	.39	ปานกลาง
2. มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน	3.12	.41	ปานกลาง
3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน	3.14	.49	ปานกลาง
4. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน	3.13	.44	ปานกลาง
5. มีการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากลสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	3.11	.40	ปานกลาง
6. มีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน	3.14	.46	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป	3.13	.43	ปานกลาง
8. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล	3.15	.45	ปานกลาง
9. สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ	3.14	.44	ปานกลาง
1. เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์	3.09	.40	ปานกลาง
รวม	**3.13**	**.41**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.13, *SD* = .41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล (*M* = 3.15, *SD* = .45) รองลงมาคือ ข้อ 9 สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ (*M* = 3.14, *SD* = .44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 10 เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ (*M* = 3.09, *SD* = .40) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนเสนอของบประมาณโดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปีการศึกษา	3.15	.49	ปานกลาง
2. สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา	3.10	.41	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	3.14	.47	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานงบประมาณตามแผนควบคุมงบประมาณ	3.14	.44	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน	3.14	.44	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	3.14	.44	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.14	.47	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	3.15	.46	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	3.15	.48	ปานกลาง
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.16	.48	ปานกลาง
รวม	**3.14**	**.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.14, *SD* = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (*M* = 3.14, *SD* = .44) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารงบประมาณเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (*M* = 3.15, *SD* = .46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา (*M* = 3.10, *SD* = .41) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์วางแผน การนำปัจจัยด้านการศึกษามาวางแผนการบริหารจัดการ	3.13	.41	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ	3.13	.42	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	.45	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	3.13	.44	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.13	.43	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.15	.49	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	3.14	.46	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.14	.47	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.15	.47	ปานกลาง
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	3.13	.41	ปานกลาง
รวม	**3.14**	**.43**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดกา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.14, *SD* = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ (*M* = 3.15, *SD* = .47) รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์ (*M* = 3.14, *SD* = .46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 3.13, *SD* = .45) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.88	.25	มากที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	4.93	.29	มากที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.94	.26	มากที่สุด
ด้านการบริหารจัดการ	4.94	.27	มากที่สุด
รวม	**4.92**	**.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.92, *SD* = .26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ (*M* = 4.94, *SD* = .27) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ (*M* = 4.94, *SD* = .26) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ (*M* = 4.93, *SD* = .29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (*M* = 4.88, *SD* = .25) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน	4.92	.31	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู	4.35	.51	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาครูที่สอนตรงตามวิชาเอกหรือมีความถนัดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.94	.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	4.94	.27	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา	4.93	.30	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.94	.25	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน	4.94	.24	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป	4.94	.24	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู	4.92	.31	มากที่สุด
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	4.94	.27	มากที่สุด
รวม	**4.88**	**.25**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.88, SD = .25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน (M = 4.94, SD = .24) และผู้บริหารสถานศึกษานำผล

การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป (*M* = 4.94, *SD* = .24) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา (*M* = 4.93, *SD* = .30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู (*M* = 4.35, *SD* = .51) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
1. มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรอุปกรณ์	4.92	.34	มากที่สุด
2. มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน	4.93	.31	มากที่สุด
3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน	4.94	.27	มากที่สุด
4. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน	4.93	.28	มากที่สุด
5. มีการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากลสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	4.91	.37	มากที่สุด
6. มีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน	4.94	.25	มากที่สุด
7. มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป	4.93	.27	มากที่สุด
8. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล	4.93	.30	มากที่สุด
9. สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้านการจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ	4.93	.27	มากที่สุด
1. เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์	4.92	.34	มากที่สุด
รวม	**4.93**	**.29**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.93, *SD* = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 มีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน (*M* = 4.94, *SD* = .25) รองลงมาคือ ข้อ 7 มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวาง แผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป (*M* = 4.93, *SD* = .27) และข้อ 9 สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้านการจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ (*M* = 4.93, *SD* = .27) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 มีการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากลสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ (*M* = 4.91, *SD* = .37) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนเสนอของบประมาณโดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปีการศึกษา	4.93	.30	มากที่สุด
2. สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา	4.92	.31	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	4.96	.27	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานงบประมาณตามแผนควบคุมงบประมาณ	4.94	.25	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.98	.23	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.95	.23	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.94	.27	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารงบประมาณเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	4.94	.20	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	4.94	.25	มากที่สุด
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.93	.27	มากที่สุด
รวม	**4.94**	**.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.94, *SD* = .26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน (*M* = 4.98, *SD* = .23) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย (*M* = 4.96, *SD* = .27) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 4.95, *SD* = .31) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์วางแผน การนำปัจจัยด้านการศึกษามาวางแผนการบริหารจัดการ	4.93	.27	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ	4.93	.27	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.94	.27	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	4.93	.30	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.93	.27	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.94	.26	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	4.93	.28	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.95	.25	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.94	.27	มากที่สุด
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	4.92	.31	มากที่สุด
รวม	**4.94**	**.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.94, SD = .27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (*M* = 4.95, *SD* = .25) รองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (*M* = 4.93, *SD* = .26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน (*M* = 4.92, *SD* = .31) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
			$PNI_{modified}$	ลำดับที่
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.21	4.88	.520	3
ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	3.12	4.93	.580	1
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	3.14	4.94	.573	2
ด้านการบริหารจัดการ	3.14	4.94	.573	2

จากตารางที่ 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน	3.88	4.92	.268	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู	3.13	4.35	.389	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาครูที่สอนตรงตามวิชาเอกหรือมีความถนัดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.12	4.94	.583	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	3.13	4.94	.578	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา	3.16	4.93	.560	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.12	4.94	.583	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน	3.15	4.94	.568	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป	3.15	4.94	.568	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู	3.13	4.92	.571	4
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	3.14	4.94	.573	3
รวม	3.21	4.88	.520	3

จากตารางที่ 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{modified}$ = .583) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified}$ = .578) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ($PNI_{modified}$ = .573) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
1. มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรอุปกรณ์	3.11	4.92	.581	2
2. มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน	3.12	4.35	.580	3
3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน	3.14	4.94	.573	6
4. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน	3.13	4.94	.575	5
5. มีการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากล สามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	3.11	4.93	.578	4
6. มีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน	3.14	4.94	.573	6
7. มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้เพื่อวาง แผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป	3.13	4.94	.575	5

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
8. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามและประเมินผล	3.15	4.94	.565	8
9. สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ	3.14	4.92	.570	7
1. เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์	3.09	4.94	.592	1
รวม	3.12	4.93	.580	1

จากตารางที่ 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ ($PNI_{modified}$ = .592) รองลงมาคือ มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรอุปกรณ์ ($PNI_{modified}$ = .581) และมีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน ($PNI_{modified}$ = .580) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนเสนอของบประมาณโดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปีการศึกษา	3.15	4.93	.565	6
2. สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา	3.15	4.92	.561	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	3.14	4.96	.579	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานงบประมาณตามแผนควบคุมงบประมาณ	3.14	4.94	.573	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.14	4.98	.585	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	3.14	4.95	.576	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.14	4.94	.573	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	3.15	4.94	.568	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	3.15	4.94	.568	5
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.16	4.93	.560	8
รวม	3.14	4.94	.573	2

จากตารางที่ 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ($PNI_{modified}$ = .585) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ($PNI_{modified}$ = .579) และผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = .576) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์วางแผนการนำปัจจัยด้านการศึกษามาวางแผนการบริหารจัดการ	3.13	4.93	.575	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ	3.13	4.95	.581	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	4.94	.578	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	3.13	4.93	.575	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.13	4.93	.575	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.15	4.94	.568	7

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	3.14	4.93	.570	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.15	4.94	.568	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	3.14	4.93	.570	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.14	4.95	.576	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.15	4.94	.568	7
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	3.13	4.92	.571	5
รวม	3.14	4.94	.573	2

จากตารางที่ 19 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = .581) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$ = .578) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = .576) ตามลำดับ

4.2 ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระยะที่ 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ มีความต้องจำเป็นในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 3) ด้านการบริหารจัดการ และ4) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำข้อที่มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม โดยสามารถสังเคราะห์และสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 20 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

ข้อ	ผู้ให้สัมภาษณ์						สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	
1.1 การเชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษา	ไม่เคยจัด	ปีละ 1 ครั้ง	ควรมีปีละ 2 ครั้ง	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เช่น ด้านความปลอดภัย, ระบบไฟฟ้า	ปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีประเด็นสำคัญ	ปีละ 1-2 ครั้ง กับเขต/เครือข่าย	สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดอบรมหรือเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ด้านวัสดุอุปกรณ์อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง โดยเน้นความรู้ด้านความปลอดภัย การใช้งาน และการดูแลรักษา
1.2 แนวทางดำเนินการจัดหาพัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการและความขาดแคลนตามความจำเป็นของสถานศึกษา	สำรวจ-วางแผน-ประเมินคุณภาพก่อนจัดซื้อ	แผนตามโครงการ/สำรวจ/มีคณะกรรมการควบคุม	สำรวจ-วางแผน งบประมาณ -ติดตามการใช้งาน	สำรวจตามลำดับความสำคัญ, จัดหาโดยใช้ทรัพยากรหลากหลายช่องทาง	แต่ละกลุ่มทำแผน/สำรวจ/ตรวจสอบพัสดุเดิม/ทำบัญชีคงเหลือ	สำรวจ/จัดลำดับความสำคัญ /ประสานภายนอก/บริหารงบให้คุ้ม	สำรวจความต้องการเป็นหลัก ใช้เกณฑ์ความจำเป็นและลำดับความสำคัญ พร้อมทั้งวางแผนการเงินที่คุ้มค่าและโปร่งใส
1.3 การสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสร้างสรรค์เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	สำรวจครู/นักเรียน ใช้เทคโนโลยีบูรณาการ	สำรวจความต้องการเพื่อให้สื่อเหมาะสม	ไม่ได้ระบุ	มีการใช้ DLTV, เทคโนโลยีช่วยเสริมสื่อการเรียนรู้ Online/Offline	ประชุม/สัมภาษณ์ครู สำรวจนักเรียนปรับใช้ตามบริบท	สำรวจครู/นักเรียน พัฒนาเนื้อหา-สื่อทันสมัย เทคโนโลยีดิจิทัล	โรงเรียนมีการสำรวจและพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครูและนักเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตารางที่ 21 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ข้อ	ผู้ให้สัมภาษณ์						สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	
2.1 แนวทางการวางแผนการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	พิจารณาความจำเป็น-ลำดับความสำคัญ	ประชุมเสนอ-ใช้ตามระเบียบ-ประเมินการใช้-ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ	ประมาณการงบ-ใช้ตามโครงการ-บริหารความเสี่ยง	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีผ่านคณะกรรมการ, ทบทวนกลยุทธ์	วิเคราะห์นักเรียน-บุคลากร-ผลสัมฤทธิ์-วิสัยทัศน์	กำหนดเป้าหมาย/ลำดับความสำคัญใช้ตามแผนที่วางไว้	แนวทางการวางแผนใช้งบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การจัดลำดับความสำคัญ และการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา
2.2 แนวทางการดำเนินการจัดสรรงบประมาณตามแนวทางและแผนการที่วางไว้	งบไม่พอ ล่าช้า จัดทำแผนรัดกุม	งบรายหัวน้อย ใช้ด้านวิชาการก่อน	งบจำกัด ระดมทรัพยากรจากภายนอก	งบไม่พอ จัดลำดับความสำคัญก่อน-ระดมทรัพยากรเพิ่ม	งบไม่พอ ต้องลำดับความสำคัญ อาจมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย	งบจำกัด-จัดลำดับความสำคัญ-หาทุนภายนอก-ติดตามใกล้ชิด	ปัญหาหลักคือข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งสถานศึกษามักใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญ และแสวงหาทุนสนับสนุนจากภายนอก
2.3 แนวทางในการระดมทรัพยากรและการสรรหางบประมาณทางการศึกษาจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	งานน้ำชา การกุศล	ทอดผ้าป่า ขอรับบริจาคสิ่งของ	ประชุมชี้แจงนโยบายขอรับการสนับสนุนจากชุมชน	วางแผน-ประชุมทุกฝ่าย-นำเสนอปัญหาและเสนอความต้องการ	สร้างเครือข่ายชุมชน ศิษย์เก่า หน่วยงานอื่น	ประชุมกับชุมชน ขอรับสนับสนุนจากภาครัฐ-เอกชน-ศิษย์เก่า	มีการระดมทรัพยากรจากชุมชน ศิษย์เก่า และหน่วยงานภายนอกผ่านกิจกรรมกุศลหรือโครงการเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 22 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ	ผู้ให้สัมภาษณ์						สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	
3.1 แนวทางการวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการในการบริหารสถานศึกษา	วิเคราะห์สถานการณ์ วางเป้าหมาย -แผนดำเนินงานและติดตาม	ร่วมวางแผนกับผู้เกี่ยวข้อง รู้ศักยภาพและทรัพยากรของโรงเรียน	ใช้ข้อมูล SAR/รายงานภายใน ระดมสมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดทำแผนพัฒนา	SWOT ร่วมทุกฝ่าย จัดทำแผนพัฒนา 5 ปี	วิเคราะห์ภายใน-ภายนอก ประเมินปัญหา วิเคราะห์ SWOT	ประเมินสถานการณ์-กำหนดเป้าหมาย-ลำดับความสำคัญ	มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยอาศัยการวิเคราะห์ SWOT ร่วมกับข้อมูลภายในและการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา
3.2 การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษา	ใช้ตัวชี้วัดชัดเจน ทุกฝ่ายร่วมประเมิน	ใช้ IT สื่อสาร ติดตามตนเองต่อเนื่อง	ประชุมรายเดือน แผนนิเทศ PLC อย่างเป็นระบบ	นิเทศ AAR ถอดบทเรียน PLC	ตัวชี้วัดชัดเจน รวบรวมข้อมูล ใช้ IT ช่วยประเมิน	ประเมินจากครู-ผู้ปกครอง-ผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงตามข้อมูล	การติดตามและประเมินผลใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น AAR PLC ตัวชี้วัด และเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
3.3 การประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	โครงการเฉพาะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู ชุมชน	คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น มหาวิทยาลัย	เชิญชุมชนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา ประชุมร่วมเสนอแผน	ประสาน สพป. และ อปท. ขอสนับสนุนทั้งนโยบายและงบประมาณ	ประชุมร่วมหน่วยงาน ร่วมวางแผนพัฒนา ฝึกอบรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ทุกโรงเรียนมีการประสานกับเขตพื้นที่ อปท. ชุมชน และมหาวิทยาลัย เพื่อวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ร่วมกัน

ตารางที่ 23 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ผู้ให้สัมภาษณ์						สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	
4.1 แนวทางการวางแผนอัตรากำลังของและการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	ครูสอนตรงเอก จัดตารางให้เรียนเหมาะสม สังเกต นิเทศ ประเมินผลสัมฤทธิ์	กำหนดแผน/เสนอเขต/จัดหาครูตรงเอก นิเทศและประเมิน 6 เดือน	วิเคราะห์อัตรากำลังตามบริบทสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนา กำหนดอัตรากำลังแต่ละกลุ่มสาระ นิเทศภายใน กำหนด PLC เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุง	ใช้เกณฑ์ ก.ค.ศ. ว. 23/2563 วิเคราะห์อัตรากำลังตามลำดับความสำคัญ มีเป้าหมายชัดเจน ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานและ PA นิเทศอย่างเป็นระบบ	วิเคราะห์นักเรียน-ครูที่มีอยู่-ภาระงาน กำหนดเป้าหมายชัดเจน นิเทศ/สังเกต/สัมภาษณ์	วิเคราะห์ตามอัตราส่วนนักเรียน-ครู ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน/ติดตามผ่านผลสัมฤทธิ์ นิเทศ-สัมภาษณ์-ประเมินแผนการสอน	สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนอัตรากำลังครูอย่างเป็นระบบ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานจากส่วนกลาง เช่น ก.ค.ศ. และ PA มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมการนิเทศติดตามเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้
4.2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา	ส่งเสริมอบรมเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ	อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตามกรอบสมรรถนะข้าราชการครู ทั้งสมรรถนะหลักและประจำสายงาน	ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคล สอดคล้องภารกิจ มีทั้งภายใน-ภายนอก	สำรวจ/สัมภาษณ์ วิเคราะห์ผลประเมิน, จัดกิจกรรมอบรม/ดูงาน, มีตัวชี้วัด	อบรม สัมมนา PLC ศึกษาดูงาน ใช้เทคโนโลยี ผู้นำ-บริหารจัดการ	มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และ PLC โดยเน้นการพัฒนาตามจุดแข็งจุดอ่อนที่ประเมินได้ พร้อมสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	ผู้ให้สัมภาษณ์						สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	
4.3 ช่องทางให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในโอกาส	ประชุมภายใน	เปิดโอกาสพูดคุยเรื่องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ประชุมย่อยตามปฏิทิน PLC, ปัญหาจัดการเรียนการสอนโดยใช้ DLTV	ประชุมครู, คณะกรรมการสถานศึกษา, เครือข่าย, ปัญหาคุณภาพผู้เรียน	ประชุมคณะครู, แบบสอบถามความเห็น	ประชุมประจำเดือน, PLC, แพลตฟอร์มไลน์/เฟซบุ๊ก, ประชุมเชิงปฏิบัติการ	สถานศึกษาจัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นหลากหลาย เช่น การประชุมประจำเดือน PLC และแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหาร

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

จากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถสรุปได้ 36 แนวทาง โดยจำแนกเป็นด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ จำนวน 8 แนวทาง ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ จำนวน 7 แนวทาง ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 แนวทาง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 แนวทาง ดังนี้

ตารางที่ 24 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ จำนวน 8 แนวทาง

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
การเชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษา	1. มีการเชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษา รูปแบบกิจกรรม Workshop เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง 2. มีการเชิญวิทยากรด้านการรักษาความปลอดภัย มาให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ถังดับเพลิง การ เปลี่ยนไส้กรองน้ำ ตรวจสอบระบบไฟฟ้า ตรวจสอบระบบน้ำดื่ม และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง
แนวทางดำเนินการจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการและความขาดแคลนตามความจำเป็นของสถานศึกษา	1. แนวทางการดำเนินการจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการและความขาดแคลน ประกอบด้วย 1) สำรวจความต้องการตามลำดับความสำคัญ 2) จัดระดมทรัพยากร 3) วางแผนการจัดหา 4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล 2. สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการพัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลน โดยประเมินจากครูผู้สอน นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษา 3. มีการวางแผนงบประมาณการจัดซื้อพัสดุ อุปกรณ์ โดยรับการสนับสนุนจากการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกำหนดแนวทางการใช้และดูแลรักษาพัสดุ อุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
การสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสร้างสรรค์เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1. มีการจัดประชุมและสัมภาษณ์ครูผู้สอนเพื่อสอบถามความต้องการในการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย 2. สำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสร้างสรรค์เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) โดยครูผู้สอนสามารถสร้างสื่อการสอนได้ทั้งแบบ online และ Offline ได้ โดยที่ครูสามารถใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อทดแทนการสอนที่ไม่ตรงวิชาเอกของตนเองด้วย 3. มีการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน ในการวางแผนจัดซื้อนำวัสดุและอุปกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโดยบูรณาการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม มีการประเมินผลการใช้สื่อ และนำไปปรับปรุงการใช้สื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

ตารางที่ 25 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ จำนวน 7 แนวทาง

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
แนวทางการวางแผนการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อกำหนดความต้องการและเป้าหมายความสำเร็จตามศักยภาพของโรงเรียน และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2. จัดการประชุมคณะกรรมการทบทวนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีและพิจารณากำหนดทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และนำเสนอความเห็นต่อคณะกรรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน 3. ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน และสรุปผลเพื่อหาแนวทางพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาถัดไปได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา
แนวทางการดำเนินการจัดสรรงบประมาณตามแนวทางและแผนการที่วางไว้	1. สถานศึกษาได้รับงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ทำให้ต้องจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่าง ๆ โดยพิจารณาความจำเป็น และผลกระทบที่เกิดขึ้นหากไม่ได้รับการสนับสนุน 2. เลือกจัดสรรงบประมาณในส่วนจำเป็นเร่งด่วนก่อนตามลำดับความสำคัญ และจัดหางบประมาณจากการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ
แนวทางในการระดมทรัพยากรและการสรรหางบประมาณทางการศึกษาจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมและเสนอแนวทางการขอรับการสนับสนุนการระดมทุนในการบริหารสถานศึกษา 2. สถานศึกษาได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการขอรับการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของงบประมาณและสิ่งของที่จำเป็นผ่านการเขียนโครงการ และขอทุนจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการรักษาความโปร่งใสในการใช้จ่ายและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้สนับสนุนเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ตารางที่ 26 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 แนวทาง

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
แนวทางการวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการในการบริหารสถานศึกษา	1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละความต้องการ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด 2. วิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี 3. กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักความต้องการจำเป็น โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายแนวทางการบริหารสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 3) วางแผนและดำเนินงาน และ 4) ติดตามและประเมินผลการบริหารสถานศึกษา
การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษา	1. กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 2. สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมรายเดือน เพื่อจัดทำแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม โดยการดำเนินการ PLC อย่างเป็นระบบ
การประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1. มีการประสานขอความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด องค์กรท้องถิ่น ชุมชน มหาวิทยาลัยในพื้นที่ เพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ตามโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. สถานศึกษามีการขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน 3. มีการดำเนินการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาประชุมหารือ เพื่อร่วมกันคิดเสนอแนวทางการการพัฒนาและแบบแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ตารางที่ 27 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 แนวทาง

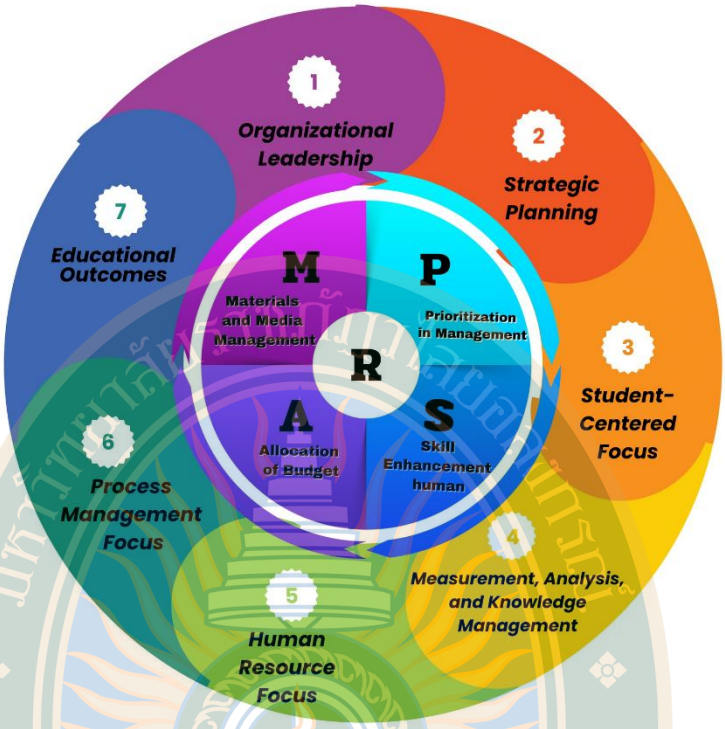
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
แนวทางการวางแผนอัตรากำลังของ และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	1. มีการจัดสรรอัตรากำลังของครูให้ตรงตามความสามารถ วุฒิการศึกษา ความเชี่ยวชาญ และขอบเขตของงาน เพื่อประเมินความเพียงพอของอัตรากำลัง และพิจารณาแผนพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อคาดการณ์ความต้องการครูในอนาคต 2. กำหนดให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ภายในสถานศึกษา สร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษา สะท้อนผล ปรับปรุง ประยุกต์ และวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. วางแผนอัตรากำลังของครูโดยใช้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ว.23/2563 4. จัดตารางเวลาการสอนโดยคำนึงถึงปริมาณการสอนที่สอดคล้องกับการแบ่งเวลาให้เหมาะสม สังเกตการทำงานของครู และมีการนิเทศการสอนประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำไปพัฒนาประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่อไป 5. ติดตามและประเมินผลปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดที่ชัดเจน ผ่านการติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องต่อกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 6. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพการสอนของครูได้
แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา	1. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) สำรวจความต้องการพัฒนาทักษะบุคคล 2) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา 3) จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ 4) จัดสรรงบประมาณ 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพผ่านการอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล 3. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. จัดการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม และการบริหารเวลา เป็นต้น

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	**แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
ช่องทางให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในโอกาส	1. จัดการประชุมให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา 2. จัดให้มีการประชุมย่อยตามปฏิทิน PLC แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ DLTV 3. จัดให้มีการประชุมตามปฏิทินการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการสนทนากลุ่ม

จากการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีแนวทางที่ได้ทั้งหมด 36 แนวทาง ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 8 แนวทาง ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ จำนวน 7 แนวทาง ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 แนวทาง และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 แนวทาง ได้มีการออกแบบและพัฒนาแนวทางนวัตกรรม “R-PSAM Model” ซึ่งครอบคลุมการบริหารทรัพยากรทั้งในมิติเชิงกลยุทธ์และการจัดการภาคปฏิบัติ โดยได้ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มีผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้



R – Resources Managing Educational การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ บุคคล (Skill Enhancement Human) งบประมาณ (Allocation of Budget) วัสดุอุปกรณ์ (Materials and Media Management) และการจัดการ (Prioritization in Management) มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด โดยมีแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

1) P - Prioritization in Management (การบริหารจัดการ)

1.1) ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน

การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น SAR (School Accreditation Report) เพื่อประเมินสถานะการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ , SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลบุคลากร เช่น จำนวนครู ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์, และข้อมูลนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์การเรียนและความต้องการของนักเรียนการใช้ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

1.2) กำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือการเสริมทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด เช่น การสรรหาครูที่มีความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์นักเรียนแต่ละระดับ

1.3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

การสร้างแผนพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว (5 ปี) เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนจะสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามความต้องการและแนวโน้มในอนาคต เช่น การจัดการทรัพยากร, การพัฒนาทักษะครู, การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อการสอน นอกจากนี้ยังต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้การดำเนินการในแต่ละปีเป็นไปตามแผนการพัฒนาระยะยาวนี้

2) S – Skill Enhancement Human (การพัฒนาทักษะบุคลากร)

2.1) สำรวจความต้องการทักษะของครู

การสำรวจทักษะของครูคือการประเมินว่าครูแต่ละท่านมีทักษะในด้านใดบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน, การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวได้ในยุคการศึกษา 4.0

2.2) จัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา

กิจกรรมพัฒนา เช่น Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของครู

2.3) ส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ

เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันสำหรับการสอน, การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ และการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) A – Allocation of Budget (การจัดสรรงบประมาณ)

3.1) ใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ

การใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ การอบรมบุคลากร หรือการพัฒนาโครงการพิเศษ

3.2) จัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย

ควรกำหนดลำดับความสำคัญของการใช้จ่าย เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละโครงการจะได้รับการสนับสนุนตามความจำเป็นและความสำคัญที่สุด

3.3) กำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน

การติดตามผลการใช้จ่ายของงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลภายในช่วง 6 เดือนหรือ 12 เดือนเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้เหมาะสม

4) M – Material and Media Management (การจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ)

4.1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย

การจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาพัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง ไส้กรองน้ำ ระบบไฟฟ้า หรือการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

4.2) สำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน

การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนโดยครูและนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการจริง

4.3) บูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้ DLTV (การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม), การสร้างเกมการศึกษา หรือการใช้สื่อออนไลน์/ออฟไลน์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลการใช้สื่อเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามผลที่ได้รับ

โดยใช้เกณฑ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำองค์กร (Organizational Leadership)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทีมนำ กำหนดค่านิยมทิศทางและผลงานที่คาดหวัง รวมถึงการมุ่งเน้นนักเรียน การเรียนรู้การกระจายอำนาจให้บุคลากร นวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบกับความสำเร็จ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่น และจริงจัง ในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำและมีการสร้างนวัตกรรม มีการจัดวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆในสถานศึกษา

2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจึงต้องมีความชัดเจนเห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติ เช่น มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการนำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาไปปฏิบัติ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมและเสนอแนวทางการขอรับการสนับสนุนการระดมทุนในการบริหารสถานศึกษา

3. การมุ่งเน้นนักเรียน (Student-Centered Focus)

การให้ความสำคัญกับนักเรียน นักเรียนเป็นหัวใจและเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนักเรียน เช่น มีการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน ในการนำวัสดุและอุปกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยบูรณาการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม และการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยการนำผลงานของนักเรียนที่ได้รับมาสร้างแรงจูงใจทางบวก ให้นักเรียนและครูมีความพึงพอใจในการสร้างผลงานต่อไป

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

การขับเคลื่อนของสถานศึกษาจากแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจร และมีการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือในการใช้ให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ และมีการปรับปรุงเครื่องมือในการวัด วิเคราะห์ให้มีความทันสมัย สามารถนำไปจัดการเรียนรู้ได้ทันเหตุการณ์ และกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา

5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Human Resource Focus)

การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานซึ่งจะโน้มนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพผ่านการอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล

6. การมุ่งเน้นการดำเนินการ (Process Management Focus)

กระบวนการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องออกแบบกระบวนการ สถานศึกษาจะต้องเรียงลำดับความสำคัญกระบวนการแต่ละกระบวนการและออกแบบกระบวนการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น วิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละความต้องการ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

7. ผลลัพธ์ (Educational Outcomes)

สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์และเห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา

ตารางที่ 28 แสดงความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของ R-PSAM Model กับเกณฑ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบความเป็นเลิศ	ความสอดคล้องกับ R-PSAM Model
1. การนำองค์กร	การใช้ SWOT และการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา
2. การวางแผนกลยุทธ์	การวางลำดับความสำคัญของทรัพยากรในสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติ
3. การมุ่งเน้นนักเรียน	เป้าหมายของ R-PSAM Model การให้ความสำคัญกับนักเรียนมุ่งตอบสนองคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การวัด วิเคราะห์และจัดการเรียนรู้	การติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร การขับเคลื่อนของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจร และมีการปรับปรุงการดำเนินงาน
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะครูและบุคลากร
6. การมุ่งเน้นกระบวนการ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยืดหยุ่น
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	R-PSAM Model ได้รับการประเมินว่าสามารถใช้ได้จริงในสถานศึกษาขนาดเล็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ RAJABHAT UNIVERSITY ALONGKORN

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	*SD*	แปลผล	อันดับ	*M*	*SD*	แปลผล	อันดับ
ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management)	4.78	.49	มากที่สุด	2	4.74	.46	มากที่สุด	4
ด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร (S – Skill Enhancement Human)	4.78	.52	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1
ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management)	4.78	.42	มากที่สุด	2	4.85	.37	มากที่สุด	2
ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget)	4.78	.52	มากที่สุด	2	4.78	.42	มากที่สุด	3
รวม	**4.78**	**.49**	**มากที่สุด**		**4.82**	**.41**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 29 พบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.78, *SD* = .49) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.82, *SD* = .41)

แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยรวมของ ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.78, *SD* = .49) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์และเครือข่าย (R – Relationship & Network) (*M* = 4.81, *SD* = .41) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management) (*M* = 4.78, *SD* = .49), ด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร S – Skill Enhancement Himan) (*M* = 4.78, *SD* = .52), ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management) (*M* = 4.78, *SD* = .42) และ ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget) (*M* = 4.78, *SD* = .52) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดตามและแปลงผล (T – Tracking & Transformation) (*M* = 4.74, *SD* = .60)

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.82, *SD* = .41) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร (S – Skill Enhancement Human) (*M* = 4.89, *SD* = .33) รองลงมาคือ ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management) (*M* = 4.85, *SD* = .37) ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget) ด้านการติดตามและแปลงผล (T – Tracking & Transformation) (*M* = 4.78, *SD* = .42) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management) (*M* = 4.74, *SD* = .46) และด้านความสัมพันธ์และเครือข่าย (R – Relationship & Network) (*M* = 4.74, *SD* = .44)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management)

ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	*SD*	แปลผล	อันดับ	*M*	*SD*	แปลผล	อันดับ
1. การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.78	.44	มากที่สุด	1
2. การกำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.67	.50	มากที่สุด	2
3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี	4.67	.71	มากที่สุด	3	4.78	.44	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 30 พบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารจัดการ (P - Prioritization in Management) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน (*M* = 4.89, *SD* = .33) รองลงมา คือ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน (*M* = 4.78, *SD* = .44) และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี (*M* = 4.67, *SD* = .71) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน และ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี (*M* = 4.78, *SD* = .44) รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน (*M* = 4.67, *SD* = .50)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาทักษะ (S – Skill Enhancement Human)

ด้านการพัฒนาทักษะ (S – Skill Enhancement Human)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	*SD*	แปลผล	อันดับ	*M*	*SD*	แปลผล	อันดับ
1. การสำรวจความต้องการทักษะของครู	4.78	.67	มากที่สุด	1	4.89	.33	มากที่สุด	1
2. การจัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1
3. การส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 31 พบว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาทักษะ (S – Skill Enhancement Human) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การสำรวจความต้องการการฝึกของครู (*M* = 4.78, *SD* = .67) การจัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, งาน, สัมมนา (*M* = 4.78, *SD* = .44) และ การส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ (*M* = 4.78, *SD* = .44)

ความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การสำรวจความต้องการทักษะของครู (*M* = 4.89, *SD* = .33) การจัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา (*M* = 4.89, *SD* = .33) และ การส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management)

ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	*SD*	แปลผล	อันดับ	*M*	*SD*	แปลผล	อันดับ
1. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย	4.67	.50	มากที่สุด	3	4.78	.44	มากที่สุด	2
2. การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.89	.33	มากที่สุด	1
3. การบูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 32 พบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ (M – Material and Media Management) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์และสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน (*M* = 4.89, *SD* = .33) รองลงมาคือ การบูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน (*M* = 4.78, *SD* = .44) และ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย (*M* = 4.78, *SD* = .44) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน (*M* = 4.89, *SD* = .33) การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน (*M* = 4.89, *SD* = .33) รองลงมา คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาความปลอดภัย (*M* = 4.78, *SD* = .44)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget)

ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	*SD*	แปลผล	อันดับ	*M*	*SD*	แปลผล	อันดับ
1. การใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.78	.44	มากที่สุด	2
2. การจัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย	4.78	.67	มากที่สุด	1	4.67	.50	มากที่สุด	3
3. การกำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 33 พบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดสรรงบประมาณ (A – Allocation of Budget) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การจัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย (*M* = 4.78, *SD* = .67) การใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ (*M* = 4.78, *SD* = .44) และการกำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน (*M* = 4.78, *SD* = .44)

ความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน (*M* = 4.89, *SD* = .33) รองลงมา คือ การกำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน (*M* = 4.78, *SD* = .44) และ การจัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย (*M* = 4.67, *SD* = .50) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลของการวิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 ศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 ตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

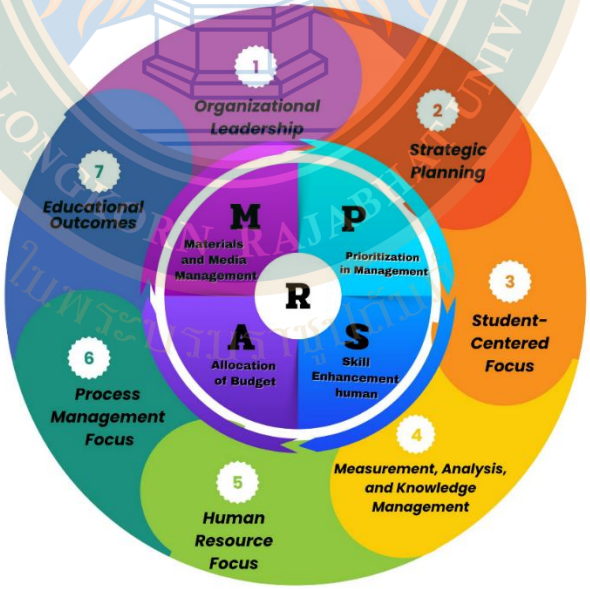
1.1) สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3) ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ มีความต้องการในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงพัฒนาเพื่อสร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้มีการออกแบบและพัฒนารูปแบบนวัตกรรม “R-PSAM Model” ซึ่งครอบคลุมการบริหารทรัพยากรทั้งในมิติเชิงกลยุทธ์และการจัดการภาคปฏิบัติ โดยได้ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นรูปธรรมของโมเดลและความสามารถในการประยุกต์ใช้จริงในบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภูมิภาพ R-PSAM Model แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

R – Resources Managing Educational การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ บุคคล (Skill Enhancement Human) งบประมาณ (Allocation of Budget) วัสดุอุปกรณ์ (Materials and Media Management) และการจัดการ (Prioritization in Management) มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด โดยมีแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

1) P - Prioritization in Management (การบริหารจัดการ)

1.1) ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน

การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น SAR (School Accreditation Report) เพื่อประเมินสถานะการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ , SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลบุคลากร เช่น จำนวนครู ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์, และข้อมูลนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์การเรียนและความต้องการของนักเรียน การใช้ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

1.2) กำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือการเสริมทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด เช่น การสรรหาครูที่มีความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์นักเรียนแต่ละระดับ

1.3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

การสร้างแผนพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว (5 ปี) เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนจะสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามความต้องการและแนวโน้มในอนาคต เช่น การจัดการทรัพยากร, การพัฒนาทักษะครู, การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อการสอน นอกจากนี้ยังต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้การดำเนินการในแต่ละปีเป็นไปตามแผนการพัฒนาระยะยาวนี้

2) S – Skill Enhancement Human (การพัฒนาทักษะบุคลากร)

2.1) สำรวจความต้องการทักษะของครู

การสำรวจทักษะของครูคือการประเมินว่าครูแต่ละท่านมีทักษะในด้านใดบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน, การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวได้ในยุคการศึกษา 4.0

2.2) จัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา

กิจกรรมพัฒนา เช่น Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของครู

2.3) ส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ

เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันสำหรับการสอน, การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ และการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) A – Allocation of Budget (การจัดสรรงบประมาณ)

3.1) ใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ

การใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ การอบรมบุคลากร หรือการพัฒนาโครงการพิเศษ

3.2) จัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย

ควรกำหนดลำดับความสำคัญของการใช้จ่าย เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละโครงการจะได้รับการสนับสนุนตามความจำเป็นและความสำคัญที่สุด

3.3) กำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน

การติดตามผลการใช้จ่ายของงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลภายในช่วง 6 เดือนหรือ 12 เดือนเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้เหมาะสม

4) M – Material and Media Management (การจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ)

4.1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย

การจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาพัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง ไส้กรองน้ำ ระบบไฟฟ้า หรือการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

4.2) สำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน

การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนโดยครูและนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการจริง

4.3) บูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้ DLTV (การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม), การสร้างเกมการศึกษา หรือการใช้สื่อออนไลน์/ออฟไลน์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลการใช้สื่อเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามผลที่ได้รับ

โดยใช้เกณฑ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษา 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำองค์กร (Organizational Leadership)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทีมนำ กำหนดค่านิยมทิศทางและผลงานที่คาดหวัง รวมถึงการมุ่งเน้นนักเรียน การเรียนรู้การกระจายอำนาจให้บุคลากร นวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบกับความสำเร็จ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่น และจริงจัง ในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำและมีการสร้างนวัตกรรม มีการจัดวิทยากรมาจัดอบรมให้

คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวรรณี ศรีสุข (2557) กล่าวไว้ว่า ผู้นำองค์กรต้องมีบทบาทในการสร้างทิศทางที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจึงต้องมีความชัดเจนเห็นแนวทางการเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติ เช่น มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการนำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาไปปฏิบัติ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมและเสนอแนวทางการขอรับการสนับสนุนการระดมทุนในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bryson (2011) กล่าวไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถ ชี้นำทิศทางในระยะยาวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน

3. การมุ่งเน้นนักเรียน (Student-Centered Focus)

การให้ความสำคัญกับนักเรียน นักเรียนเป็นหัวใจและเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนักเรียน เช่น มีการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน ในการนำวัสดุและอุปกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยบูรณาการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม และการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยการนำผลงานของนักเรียนที่ได้รับมาสร้างแรงจูงใจทางบวก ให้นักเรียนและครูมีความพึงพอใจในการสร้างผลงานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของบุญทัน ดอกไธสง (2560) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

การขับเคลื่อนของสถานศึกษาจากแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติให้ครบวงจรและมีการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือในการใช้ให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ และมีการปรับปรุงเครื่องมือในการวัด วิเคราะห์ให้มีความทันสมัย สามารถนำไปจัดการเรียนรู้ได้ทันเหตุการณ์ และกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Marsh et al. (2006) กล่าวไว้ว่า การใช้ข้อมูลที่หลากหลายช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบด้านและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากขึ้น และการวิเคราะห์ข้อมูลควรนำไปสู่การตัดสินใจที่มีเป้าหมายชัดเจนและสามารถวัดผลได้

5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Human Resource Focus)

การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน พันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานซึ่งจะโน้มนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพผ่านการอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องกับทฤษฎีของ Becker (1993) กล่าวไว้ว่า การศึกษาคือการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคคล ที่สามารถเพิ่มผลผลิตและมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับองค์กรและสังคม

6. การมุ่งเน้นการดำเนินการ (Process Management Focus)

กระบวนการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องออกแบบกระบวนการ สถานศึกษาจะต้องเรียงลำดับความสำคัญกระบวนการแต่ละกระบวนการและออกแบบกระบวนการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น วิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละความต้องการ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Spillane (2006) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นกระบวนการโดยการเน้นการกระจายภาวะผู้นำภายในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาหรือองค์กรการศึกษา โดยเน้นว่าภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นเพียงบทบาทของบุคคลเดียว แต่ควรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหลายคนในองค์กร

7. ผลลัพธ์ (Educational Outcomes)

สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์และเห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986) กล่าวไว้ว่า การบริหารที่มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมจากทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างคุณภาพที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งกระบวนการผลิตและบริการ

5.2 อภิปรายผลวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

1) จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีการวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมตรงตามหลักโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา เพียงแต่ขาดการสนับสนุนในส่วนของทรัพยากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาที่เป็นเพียงสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษายังขาดความเหมาะสมและไม่มีศักยภาพในการบริหารจัดการได้เพียงพอ ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาดา บรรณกิจ (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์และประสบผลสำเร็จสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การจัดสรรและบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการที่มีอยู่มาบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศพร ปูมสีดา และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย ศิรินุมาศ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า สภาพความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) จากผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในสถานศึกษามีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในการเป็นผู้นำการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า พอเพียง และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีเป้าหมายที่จะวางแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) มีใจความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการให้การสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เช่น การระดมทรัพยากร การลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน รวมถึงระบบการดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ มั่นต่อ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เรณุมาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) จากผลการศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ มีความต้องการในการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีแผนงานในการจัดหาและใช้วัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังดำเนินการขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณจากหน่วยงานที่หลากหลาย เพื่อนำทรัพยากรที่ได้มาใช้ในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพร พรมมี (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยใช้เป็นตัวกลางในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากการกำหนดนโยบายและ วางแผน การวางแผนพัฒนาอาคารและสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์การใช้ความต้องการ การแสวงหาทรัพยากร เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ อุปกรณ์ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ แซ่อุ่น และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

5.2.2 การพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จากผลการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีการออกแบบเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการบริหารภาคปฏิบัติจริง โดยเฉพาะโมเดล “R-PSAM Model” ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการ (Prioritization in Management), การพัฒนาทักษะบุคลากร (Skill Enhancement Human), การจัดสรรงบประมาณ (Allocation of Budget), การจัดการสื่อและวัสดุ (Material and Media Management) โดยเป็นกรอบแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan & Hargreaves (2019) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านบุคลากร การเงิน

วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระยะยาว สอดคล้องกับงานแนวคิดดวงพร เลิศลักษณา (2563) กล่าวไว้ว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กไม่จำเป็นต้องเทียบเท่ากับสถานศึกษาขนาดใหญ่ในด้านทรัพยากรหรือขนาดองค์กร แต่สามารถมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ แนวทางในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการวางแผน สอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz & O'Donnell (2001) ที่เสนอว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นจากการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีภายนอก อาทิ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศิษย์เก่า ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bush (2012) ที่กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรชุมชนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งแนวคิด "SMART School" ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยี ความร่วมมือจากชุมชน และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการยืนยันถึงคุณภาพและศักยภาพในการนำไปใช้จริงในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาขนาดเล็กจึงควรให้ความสำคัญในการแสวงหาวัสดุ อุปกรณ์จากภายนอก มาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงจัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี "R-PSAM Model" ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น จัดการวัสดุและสื่อโดยเน้นความปลอดภัยและการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสำรวจความต้องการร่วมกับครูและนักเรียน พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนรู้ เช่น DLTV และสื่อออนไลน์/ออฟไลน์ รวมถึงประเมินผลการใช้งานเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะการนำแอปพลิเคชันและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อแก้ไขความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และความต้องการที่แท้จริง


มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็กในการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัยทารกวัยเตาะแตะในสถานรับเลี้ยงเด็ก* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กณวรรธณ์ ลาขุมเหล็ก. (ม.ป.ป.). *สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กรมวิชาการ. (2549). *ความเป็นเลิศของสถานศึกษา*. กรมวิชาการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (2566). *แผนการปฏิบัติงานประจำปี 2566*. https://drive.google.com/file/d/19rKNz7Y6DWNijWwEiMapPzm1ONwjlQu/view

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2551). *แนวทางในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกตุมณี แซงบุญเรื่อง. (2558). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.

คมพล สุวรรณกูฏ. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 จังหวัดตราด*. http://www.thaiedresearch.org/index.pbp/bome/paperview/47/topicid=5

จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ*. ม.ป.พ.

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์. (2556). *การใช้ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาในและนอกชุมชน*. ม.ป.พ.

จิตตรา จันขอนแก่น. (2565). *แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, *20*(1), 1-2.

จิตราวี ซื่อสัตย์. (2559). *ความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จีรนันท์ดา ประโดน. (2551). *ทรัพยากรทางการศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. ม.ป.พ.

จุฑารัตน์ เรณุมาณ. (2565). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. *วารสารการศึกษาพื้นฐาน*, *14*(3), 103–117.

ชรินรัตน์ จิตตสุโภ. (2561). *ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชัยชุมพล พิทักษ์. (2559). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฐาปณีย์ โลพันดุง. (2560). *การพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย. (2565). *แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ดวงพร เลิศลักษณา. (2563). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 12*(1), 78–9.

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน. (2548). *การบริหารคุณภาพแบบองค์รวม: สู่ความเป็นเลิศขององค์กร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัชชัย จิตรนันท์. (2555). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธัชชัย ศิรินุมาศ ทัศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2566). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารการศึกษาพื้นฐาน*, *15*(2), 123–145.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

บุญทัน ดอกไธสง. (2560). *การบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจวรรณ อุไรรัตน์. (2550). *การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ประเวศ วะสี. (2550). *การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต*. ร่วมด้วยช่วยกัน.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทัศพร ปูมสีดา, ชญาพิมพ์ อุสาโห และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2564). การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วารสารครุศาสตร*, *49*(2), 134–149.

พระธีรพัฒน์ กุลธีโร. (2564). *กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชณียา หานะพันธ์. (2557). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล. (2553). *กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิริยาพร สายช่วย. (2564). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิสิษฐ ภู่รอด. (2559). *รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุมาศ เฉลยนาค. (2556). *การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาวิณี ลีลาชุติพงศ์. (2554). *การบริหารทรัพยากรในการศึกษา*. ม.ป.พ.

ยาวิระ หลังปูเต๊ะ. (2555). *การจัดการทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษา*. ม.ป.พ.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *วารสารการศึกษาพื้นฐาน*, *20*(2), 145–16.

รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). พิมพ์ดี.

วรรณี ศรีสุข. (2557). การนำกลยุทธ์เชิงระบบสู่การบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 6*(2), 25–38.

วรวุฒิ แสงนาก. (2555). *การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2555). *หลักการและแนวทางในการปฏิบัติในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริลักษณ์ แซ่อุ่น, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และรัชฎาพร งอยภูธร. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, *11*(43), 115–13.

สกุนตลา ระวิพันธ์. (2554). *ทรัพยากรทางการศึกษา*. http://www.gotoknow.org/posts/403510

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2556). *แนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2556). *แนวทางสู่ความเป็นเลิศขององค์การตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA)*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สนอง โลหิตวิเศษ. (2553). *การศึกษาตลอดชีวิตในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร.

สมถวิล ศรีจันทรวิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมพิศ ใช้เฮง. (2554). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตเมืองและชนบท* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์. (2559). *องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). “ทรัพยากรทางการศึกษา.” ใน *สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา* (น. 25-30). สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. ข้าวฟ่าง.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 256*. สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานงบประมาณ. (2562). *แนวทางการจัดทำกระบวนการงบประมาณประจำปีงบประมาณ*. https://www.led.go.th/policy/pdf/plan30-06-2566.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปางศิลาทอง. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล*. https://mis.kpo.go.th/ita/ita_evidence/20210315132136.pdf

สุชาดา บรรณกิจ. (2563). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. ภาคบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัญญาชน.

สุภาภร บัวจันทร์. (2561). *แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2555). *เอกสารการสอน วิชาการบริหารทรัพยากรการบริหารสถานศึกษา (School Administrative Resources Management)*. มหาวิทยาลัยนครพนม.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธรรมดาเพรส.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หวน พินธุพันธ์. (2560). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. ใน *สารานุกรมศึกษาศาสตร์* (52), 7-19. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อร่าม วัฒนะ. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อัมพร พรมมี. (2564). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. *วารสารการศึกษาสากล*, *15*(2), 120–135.

อุไรวรรณ ปฐมบูรณ์. (2556). *การศึกษาสภาพปัญหาทรัพยากรการบริหารสำหรับการสอนภาษาจีนในโรงเรียนประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Badau, K. M. (2020). *Education quarterly reviews* https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1265762.pdf

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.)*. The University of Chicago Press.

Bender, P. S. (1983). *Resource management: An alternative view of the management process*. John Wiley and Sons.

BNET Business Dictionary. (2000). *Business definition for: Excellence.* http://Dictionary.Bnet.com/definition/definition/excellence.Html.

Bryson, J. M. (2011). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement (4th ed.)*. Jossey-Bass.

Bush, T. (2012). *Principles of educational leadership and management*. SAGE Publications.

Campbell, R. F., Goodman, P. S., & Pennings, J. M. (1977). On the nature of organization effectiveness. In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (p. 55). Jossey-Bass.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Center for Advanced Educational Services.

Eremie, I. (2020). ICT skills and effective management of educational resources in public secondary schools in Rivers State, Nigeria.

Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Pitman. *(Original work published 1916)*

Fullan, M., & Hargreaves, A. (2019). *Leading in a culture of change: A practical guide*. Jossey-Bass.

Harris, P. R. (1989). *High performance leadership: Strategies for maximum career productivity*. Scott Foresman and Company.

Ibiene, E., & Agi, U. K. (2020). *Information and communication technology (ICT) skills and efficient management of educational resources in public secondary schools* [Doctoral dissertation, University of Nigeria]. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1304612.pdf

Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application* (3rd ed.). Education Technology.

Koontz, H., & O'Donnell, C. (2001). *Management: A global perspective* (11th ed.). McGraw-Hill.

Lorella, & Tearzi. (2020). *On educational excellence* https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1277347.pdf

Marsh, J. A., Pane, J. F., & Hamilton, L. S. (2006). *Making sense of data-driven decision making in education: Evidence from recent RAND research*. RAND Corporation.

McCaslin, N. L., & Tibezinnda, J. P. (2014). *Assessing target group needs*. http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm

Moller-Recondo, A., Smith, J., & Lee, K. (2020). *New genius-entrepreneurs: Itinerary and trajectories of university educational excellence*. https://files.eric.ed

Office for Standards in Education - OFSTED. (2007). Effective Schools. http://www.ofsted.gov.uk

Olowoselu. (2019). Path-Goal theory and its application in educational management and leadership.

Reviere, R., Smith, J., & Brown, L. (1996). *Needs assessments: A creative and practical guide for social scientists*. Taylor & Francis.

Robbin, S. P. (2005). *Management* (8th ed.). Pearson Prentice Hall.

Robinson, V. (2020). *Reduce change to increase improvement*. Corwin.

Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.

UNESCO. (2024). *Transforming education for sustainable development*. https://www.unesco.org/en/articles/transforming-education-sustainable-development

Van, D. & Akker, J. (2019). *Teacher design teams for school-wide curriculum development: Reflections on an early study*. In *Collaborative curriculum design for sustainable innovation and teacher learning*. https://www.academia.edu/71252440/Teacher_Design_Teams_for_School_Wide_Curriculum_Development_Reflections_on_an_Early_Study:contentReference[oaicite:18]{index=18}

Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessment: A practical guide*. Sage Publications.

World Bank. (2019). *The changing nature of work: World development report 2019*. https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019

Zhao, Y. (2015). *World class education: Educating creative and entrepreneurial students*. Corwin Press.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายพิชญพงษ์ สมบุญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. นางอัจฉรา รักษาชนม์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพืชนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล
4. ดร.สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
5. ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๔๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๐๙ **วันที่** ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ นักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๕ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

หมายเลขอ้างอิง L9011IB4GR60996
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๑๔ **วันที่** ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ นักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์

หมายเลขอ้างอิง 19011DQ4YC65592
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ภาคผนวก ข

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการศึกษา ไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

ปานฟ้า แถววงษ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครู

3.ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็กของท่าน อยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทาเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงบประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารทรัพยากรบุคคล											
1	มีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน										
2	ผู้บริหารเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาครู										
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาครูที่สอนตรงตามวิชาเอกหรือมีความถนัดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง										
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ										
6.	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กาหนด										
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการมาแก้ไข ปรับปรุง และเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป										
8	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ภายในการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูอย่างต่อเนื่อง										
9	ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน										
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในการปฏิบัติติงานและให้ความช่วยเหลือแก้ไขเมื่อมีปัญหา										

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ											
11	ผู้บริหารประชุมวางแผนและเสนอของบประมาณโดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกภาคปีการศึกษา										
12	สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา										
13	ผู้บริหารดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษามีการใช้เงินงบประมาณถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย										
14	ผู้บริหารดำเนินงานงบประมาณตามแผนควบคุมงบประมาณ										
15.	มีการกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน										
16.	มีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา										
17	มีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
18	ผู้บริหารประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ปรับปรุงแผนการใช้จ่าย										
19	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ										
20	ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้										
การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์											
21	ผู้บริหารวางแผนการใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ตามกำหนดโครงการที่จัดตั้งไว้ในแผนปฏิบัติราชการ										

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารดำเนินการสำรวจวางแผนการจัดหาซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลนและจำเป็น ของสถานศึกษา										
23	ผู้บริหารดำเนินการจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการและความขาดแคลนตามความจำเป็นของสถานศึกษา										
24	ผู้บริหารจัดทำสมุดบันทึกการลงทะเบียนเพื่อควบคุมการใช้พัสดุของสถานศึกษา										
25.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางเบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา										
26.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติในดำเนินบำรุงรักษาตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ให้คงสภาพการใช้งานเสมอ										
27	ผู้บริหารจำหน่าย วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน										
28	ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานมาใช้ในการกำหนด วางแผนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่อไป										
29	ผู้บริหารส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์เกี่ยวกับงานพัสดุ										
30	มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา การแจกจ่าย การบำรุงรักษา และการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบ										
การบริหารจัดการ											
31	มีการวิเคราะห์การนาปัจจัยด้านการศึกษามาวางแผนการบริหารจัดการ										
32	มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม										
34	มีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา										
35	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการ										
36	การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน										
37	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์										
38	นำการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ										
39	กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ										
40	การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ประสบการณ์การทำงาน.....
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....
เวลา..... สถานที่.....
หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 ท่านมีแนวทางการวางแผนอัตรากำลังของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างไร และท่านมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างไรบ้าง

ตอบ .....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

ตอบ .....
.....
.....
.....
.....
.....

1.3 ท่านมีช่องทางให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในโอกาสใดบ้าง และส่วนใหญ่มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องอะไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

2.1 สถานศึกษามีการเชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาหรือไม่ บ่อยแค่ไหน

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 สถานศึกษามีแนวทางดำเนินการจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการและความขาดแคลนตามความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 สถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสร้างสรรค์เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

3.1 ท่านมีแนวทางการวางแผนการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ในการดำเนินการจัดสรรงบประมาณตามแนวทางและแผนการที่วางไว้ ท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณหรือไม่ และมีแนวทางการจัดการอย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีแนวทางในการระดมทรัพยากรและการสรรหางบประมาณทางการศึกษาจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 ท่านมีแนวทางการวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการในการบริหารสถานศึกษาของท่านอย่างไร

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 ท่านมีการประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง

ตอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม NAKHON PHANOM UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบประเมินแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ของผู้เชี่ยวชาญจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

1. คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามที่ตรงตามสภาพบริบทของการดำเนินงานในปัจจุบัน

2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษา

2. การส่งแบบประเมินคืน

ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบประเมินคืนในวันประชุมกลุ่มสนทนา จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวปานฟ้า แถววงษ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

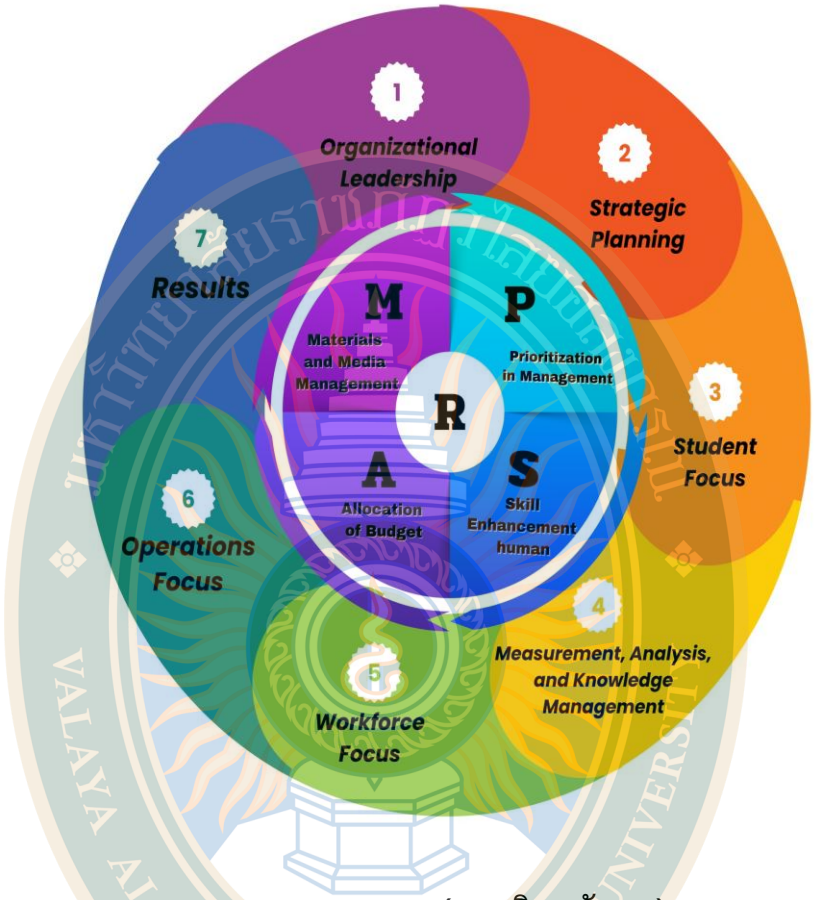
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามการประเมินด้านความ

เหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ มาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ น้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์

นวัตกรรม R- PSAM Model



P – Prioritization in Management (การบริหารจัดการ)

1. ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน

การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น **SAR (School Accreditation Report)** เพื่อประเมินสถานะการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ, **SWOT Analysis** (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลบุคลากร เช่น จำนวนครู ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์, และข้อมูลนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์การเรียนและความต้องการของนักเรียน การใช้ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

2. กำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือการเสริมทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด เช่น การสรรหาครูที่มีความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์นักเรียนแต่ละระดับ

3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

การสร้างแผนพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว (5 ปี) เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนจะสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามความต้องการและแนวโน้มในอนาคต เช่น การจัดการทรัพยากร, การพัฒนาทักษะครู, การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อการสอน นอกจากนี้ยังต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้การดำเนินการในแต่ละปีเป็นไปตามแผนการพัฒนาระยะยาวนี้

S – Skill Enhancement Human (การพัฒนาทักษะบุคลากร)

1. สำรวจความต้องการทักษะของครู

การสำรวจทักษะของครูคือการประเมินว่าครูแต่ละท่านมีทักษะในด้านใดบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน, การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวได้ในยุคการศึกษา 4.0

2. จัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา

กิจกรรมพัฒนา เช่น Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของครู

3. ส่งเสริมทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และภาวะผู้นำ

เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันสำหรับการสอน, การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ และการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

A – Allocation of Budget (การจัดสรรงบประมาณ)

1. ใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ

การใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ การอบรมบุคลากร หรือการพัฒนาโครงการพิเศษ

2. จัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย

ควรกำหนดลำดับความสำคัญของการใช้จ่าย เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละโครงการจะได้รับการสนับสนุนตามความจำเป็นและความสำคัญที่สุด

3. กำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน

การติดตามผลการใช้จ่ายของงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลภายในช่วง 6 เดือนหรือ 12 เดือนเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้เหมาะสม

M – Material and Media Management (การจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ)

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย

การจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาพัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง ไส้กรองน้ำ ระบบไฟฟ้า หรือการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

2. สำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน

การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนโดยครูและนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการจริง

3. บูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้ DLTV (การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม), การสร้างเกมการศึกษา หรือการใช้สื่อออนไลน์/ออฟไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลการใช้สื่อเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามผลที่ได้รับ

นวัตกรรม R-PSAM Model

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
P –Prioritization in Management (การบริหารจัดการ)	1. ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น SAR, SWOT, ข้อมูลบุคลากร และนักเรียน การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น SAR (School Accreditation Report) เพื่อประเมินสถานะการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ, SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลบุคลากร เช่น จำนวนครู ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์, และข้อมูลนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์การเรียนและความต้องการของนักเรียน การใช้ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด										
	2. กำหนดเป้าหมายและความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านให้ชัดเจน หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือการเสริมทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด เช่น การสรรหาครูที่มีความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือการ										

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์นักเรียนแต่ละระดับ										
	3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี การสร้างแผนพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว (5 ปี) เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนจะสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามความต้องการและแนวโน้มในอนาคต เช่น การจัดการทรัพยากร, การพัฒนาทักษะครู, การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อการสอน นอกจากนี้ยังต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้การดำเนินการในแต่ละปีเป็นไปตามแผนการพัฒนาระยะยาวนี้										
S – Skill Enhancement Human (การพัฒนาทักษะบุคลากร)	1. สำรวจความต้องการทักษะของครู การสำรวจทักษะของครูคือการประเมินว่าครูแต่ละท่านมีทักษะในด้านใดบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน, การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวได้ในยุคการศึกษา 4.0										
	2. จัดกิจกรรมพัฒนา เช่น PLC, อบรม, ดูงาน, สัมมนา จัดกรรมพัฒนา เช่น Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อ										

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของครู										
	3. ส่งเสริมทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรม และภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันสำหรับการสอน, การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ และการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
A – Allocation of Budget (การจัดสรรงบประมาณ)	1. ใช้แผนปฏิบัติการในการวางแผนงบประมาณ การใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การลงทุนในวัสดุอุปกรณ์ การอบรมบุคลากร หรือการพัฒนาโครงการพิเศษ										
	2. จัดลำดับความสำคัญของรายการใช้จ่าย ควรกำหนดลำดับความสำคัญของการใช้จ่าย เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละโครงการจะได้รับการสนับสนุนตามความจำเป็นและความสำคัญที่สุด										
	3. กำหนดเกณฑ์การติดตามงบประมาณเป็นรอบ 6 และ 12 เดือน										

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การติดตามผลการใช้จ่ายของงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลภายในช่วง 6 เดือนหรือ 12 เดือนเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้เหมาะสม										
M – Material and Media Management (การจัดการวัสดุอุปกรณ์และสื่อ)	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัสดุและความปลอดภัย การจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาพัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง ไส้กรองน้ำ ระบบไฟฟ้า หรือการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ										
	2. สำรวจความต้องการพัสดุและสื่อด้วยการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน การสำรวจความต้องการพัสดุและสื่อที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนโดยครูและนักเรียนร่วมกัน เพื่อให้การจัดหาสื่อที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการจริง										
	3.บูรณาการสื่อเทคโนโลยี เช่น DLTV, เกม, online/offline และประเมินผลการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้ DLTV (การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม), การสร้างเกมการศึกษา หรือการใช้สื่อออนไลน์/ออฟไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้										

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ของนักเรียน การประเมินผลการใช้สื่อเหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามผลที่ได้รับ										

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การรายงานจำนวนบุคลากร การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การปฐมนิเทศ การนิเทศ การประเมินการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์เต็มศักยภาพและนำข้อคิดเห็นไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น							
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังบุคคลอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาครูที่สอนตรงตามวิชาเอกหรือมีความถนัดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ปฐมนิเทศครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งครูเข้ารับการอบรม จัดการอบรมภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	0	.8	นำไปใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้บุคคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษารายงานจำนวนข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมิน การปฏิบัติงานบุคลากรมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู	1	1	1	1	0	0.8	นำไปใช้ได้
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการและใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลาย รวมไปถึงการแสวงหาวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานภายนอก เช่น การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหาและดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุการแจกจ่ายให้หน่วยงานต้องการใช้ การประเมิน ติดตามการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในปีงบประมาณถัดไป การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การเชิญวิทยากรให้ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์ การบำรุงรักษาให้มีความพร้อมในการใช้งานและการจำหน่าย							
2.1 มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรอุปกรณ์	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.2 มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.3 มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.4 มีการประชุมชี้แจง ให้บุคคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.5 มีการใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพหลากหลายแบบมาตรฐานสากลสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	1	1	1	1	-1	.6	นำไปใช้ได้
2.6 มีการประเมินผลการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.7 มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.8 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
2.9 สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ	1	1	1	0	1	.8	นำไปใช้ได้
2.10 เชิญวิทยากรมาจัดอบรมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์	1	1	1	0	1	.8	นำไปใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง ปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และบุคคล มาบริหารจัดการอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการอย่างครบถ้วน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินการตรวจสอบและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานได้ โดยมีการดำเนินงาน การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงานตามโครงการที่กำหนด การระดมงบประมาณทุกภาคส่วน การใช้งบประมาณได้อย่างเพียงพอ การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการประเมินผลและปรับปรุงแผนการใช้จ่าย เป็นต้น							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนเสนอของบประมาณโดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปีการศึกษา	1	1	1	0	1	.8	นำไปใช้ได้
3.2 สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานงบประมาณตามแผนควบคุมงบประมาณ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	0	.8	นำไปใช้ได้
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารงบประมาณเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4. ด้านบริหารทรัพยากรการจัดการ หมายถึง การจัดการที่เป็นระบบ มีกระบวนการในการดำเนินงาน จัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทาง มีการวางแผน มีการกำหนดนโยบายการวางแผนการนิเทศ กำกับติดตาม กำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละฝ่าย ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและมีการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการประเมิน ติดตาม วิเคราะห์ผลการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสถานศึกษา							
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์วางแผน การนำปัจจัยด้านการศึกษามาวางแผนการบริหารจัดการ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	0	.8	นำไปใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.9 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
4.10 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่	โรงเรียน	ประชากร(ครู/บุคลากร)	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1			
1	ชุมชนวัดบางกะดี	11	6
2	วัดโคก	11	6
3	วัดโพธิ์เลื่อน	9	5
4	ปากคลองสอง	10	5
5	วัดมงคลพุการาม(หกเจริญอุปถัมภ์)	8	5
6	ลิ้นจี่อุทิศ	4	4
7	วัดจันทาราม	15	8
8	บางโพธิ์ใหม่	12	7
9	วัดลำมหาเมฆ(ประชาราตรีอนุสรณ์)	9	5
10	สังฆรักษ์บำรุง	7	5
11	บ้านคลองขวางบน	8	5
12	วัดบัวขวัญ	4	4
13	สว่างราษฎร์บำรุง	9	5
14	คลองลากค้อน	8	5
15	สามวาวิทยา	12	7
16	วัดบางนา(เส็งเลิศประชานุกูล)	4	4
17	วัดสหราษฎร์บำรุง(วงษ์กล้าแข็ง)	12	7
18	คลองสระ(สภาวิทยาอุทิศ)	9	5
19	วัดเมตารางค์	5	5
20	วัดบ้านพร้าวใน	12	7
21	วัดเชิงท่า	9	5
22	สี่แยกบางเตย	10	5
23	บางโพธิ์เหนือ	11	6
24	วัดสองพี่น้อง	5	5
25	วัดปทุมทอง	9	5
26	วัดถั่วทอง	10	5
27	วัดบางเตยใน	11	6
28	ชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	14	8

ที่	โรงเรียน	ประชากร(ครู/บุคลากร)	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2			
29	วัดลานนา	7	5
30	วัดนิเทศน์	7	5
31	วัดอดิศร	7	5
32	ร่วมใจประสิทธิ์	7	5
33	นิกรราษฎร์บูรณะ(เหราบัตย์อุทิศ)	7	5
34	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	6	5
35	แสนจำหน่ายวิทยา	6	5
36	วัดแสงมณี	6	5
37	ศาลาลอย	7	5
38	วัดจตุพิธวราวาส	6	5
39	คลอง 11ศาลาครุ(เทียมอุปถัมภ์)	7	5
40	แสนชื่นปานนุกูล	6	5
41	วัดนพรัตนาราม	7	5
รวม (คน)		**344**	**196**

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕๑๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยา กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190LLXUP6881005
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190L10DQTH71077
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011HSNBH92138
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพืชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง)

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕๗๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011VY5CJ04435
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ผู้ให้สัมภาษณ์
1	โรงเรียนเมตรางค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	นายสตกฤช วิชิตพันธ์
2	โรงเรียนวัดศาลาลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์
3	ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ดร.ชุติรัตน์ ประสงค์มณี
4	ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	นายสุชากรณ์ พวงทอง
5	โรงเรียนแสนจำหน่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	นางประคอง แสนจำหน่าย
6	โรงเรียนสามวาวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	นางสาวปรารถนา พิจารณา

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นายสตกฤช วิชิตพันธ์

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011GF2PG78972
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕๑๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011TOG5F47728
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ดร.ชุติรัตน์ ประสงค์มณี

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011K4OVF06406
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
การสนทนากลุ่ม (แบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสมของแนวทาง)

ลำดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1	ดร.สาริณี อาษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2	นายสตกฤช วิชิตพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมตรางค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3	นายพอชาย พึงไชย	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4	นางชะโลม คุ้มวงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
5	นายพิชญพงษ์ สมบุญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
6	นางปาริชาติ วิจิตสุขุม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิริจันทราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1
7	นายอัศวิน ชำนาญรักษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1
8	นางทิพวรรณ์ อ่วมทอง	ผู้อำนวยการวัดมงคลพุการาม (หกเจริญอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
9	นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์	ผู้อำนวยการวัดศาลาลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๘๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมงคลพุทาราม (หกเจริญอุปถัมภ์)

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสว่างภพ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙ - ๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011NJOLQ98765
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสว่างภพ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙ - ๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011QCWJC07842
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยจึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสว่างภพ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011HLGEC65386
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางชวดอนุสรณ์

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยจึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสว่างภพ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011HLGEC65386
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร

ด้วยนางสาวปานฟ้า แถววงษ์ รหัสนักศึกษา ๖๕U๕๔๖๒๐๒๑๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี" โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยจึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มงานวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ในวันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดสว่างภพ ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวปานฟ้า แถววงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๐๔๓๓๗๗๔ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011EH4B729630
URL https://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปานฟ้า แถววงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	19 มีนาคม 2539
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2563 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	823/19 ม.5 ตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY ในพระบรมราชูปถัมภ์