



สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

กณวรรณ ลาขุมเหล็ก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



**STATES AND GUIDELINES FOR EDUCATIONAL
RESOURCE MANAGEMENT IN SMALL-SIZE SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 32**

Kanawat Lakumlek

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

February 2021

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายกณวรธรณ์ ลาขุมเหล็ก
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.พัชนี กุลยานันท์)
คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่.....

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	
ผู้วิจัย	กณวรรณ ลาชุมเหล็ก	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ประชากรจำนวน 33 คน ส่วนครู จำนวน 248 คน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในการเริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ สถานศึกษา ต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ สถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่าย งบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 4) ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริหารงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

TITLE	States and Guidelines for Educational Resource Management in Small- size Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 32	
AUTHOR	Kanawat Lakumlek	
THESIS ADVISORS	Dr. Sripen Poldech	Major Advisor
	Dr. Kovit Vajarintarangoon	Co - advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to : 1) study states for educational resource management in small- size schools, 2) compare administrators and teachers' opinions toward states for educational resource management in small- size schools by positions and working experiences ; and 3) study guidelines for educational resource management in small- size schools under Secondary Educational Service Area Office 32. The study was divided into 2 phases. Phase 1 studied and compared the opinions of administrators and teachers concerning the states for educational resource management in small- size schools. The samples consisted of 281 administrators and teachers, selected by using the Table of Krejcie and Morgan. The instrument used in this study was a questionnaire with reliability value of 0.980. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by using t-test and one-way ANOVA analysis of variance and multiple comparison test (Scheffe' Method). Phase 2 studied guidelines for educational resource management in small- size schools. The informants were 6 experts selected by purposive sampling. The instrument was a semi-structured interview form and the data were analyzed by using content analysis. The research results revealed that :

1. States for educational resource management in small- size schools under Secondary Educational Service Area Office 32, according to the opinion of administrators and teachers, in overall and each aspect, were at a high level.

2. The comparison of educational resource management in small- size schools, according to comments of school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32, classified by status, position and work experience in overall and each aspect were not different

3. The Guidelines for educational resource management in small- size schools under the Office of the Secondary Educational Service Area 32, according to the experts' opinion were in 4 areas: 1) Management of Human Resource in Educational institutions should have an orientation for appointed personnel. 2) Management of educational institutions materials, educational institutions must have an informed meeting to let personnel know about the procurement, use of materials and equipment of the agency. Handling of tools, equipment, materials must be able to be operated properly. 3) Budget resource management, educational institutions must allow personnel to participate in budget expenditures according to the wishes of each department in order to achieve the goals set for the best benefit. 4) Management of educational institutions, there should be a concrete management structure in order to manage the work clearly and efficiently.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ด้วยความเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายณัฐนันท์ ศรีคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายปิ่นพงษ์ ฤๅนาพรณ์ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ให้ความร่วมมือให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่บิดามารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บุรพจารย์ คณาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

กณวรรณ ลาขุมเหล็ก

สารบัญ

	หน้า
หน้าอภุมติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหาร.....	10
ทรัพยากรทางการศึกษา.....	15
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก.....	26
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 45
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	53
กลุ่มเป้าหมาย	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
ความมุ่งหมายของการวิจัย	76
สมมติฐานของการวิจัย	76
วิธีดำเนินการวิจัย	77
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	96
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	26
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	46
4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพและตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน	58
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมและรายข้อ	59
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ โดยรวมและรายข้อ	61
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ	63
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	66
4.8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	67
4.9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	68
4.10	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	69
4.11	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	70
4.12	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	71
4.13	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารจัดการ	72

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 องค์ประกอบของระบบปัจจัยการป้อน	18
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	44

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของไทยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการจัดการศึกษาสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยในระดับอุดมศึกษานั้น แบ่งออกเป็นสองระดับคือระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นความสำคัญของตัวผู้เรียน การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานของประเทศ ภูมิภาคและของโลก การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการศึกษาทั้งสามรูปแบบต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 110 - 113)

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แต่สถานศึกษาจะมีฐานะเป็นหน่วยงานประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเองด้วย แต่ยังคงมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลอีกชั้นหนึ่ง แนวคิดทางการบริหารการศึกษาที่ต้องการให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด การให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวกลางประสานระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นการบริหารแบบลดรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

ด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานทั่วไป มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน การประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ข : 41)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและให้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาใน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับงานวิชาการ (1) งานวิชาการประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรการเรียน การสอนการประเมินผลแลมาตรฐานการศึกษา (2) งานด้านบุคคล (3) งานด้าน การเงินและงบประมาณ และ (4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่งานอาคารสถานที่งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัด โครงสร้างองค์การงานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียนและมีความหลากหลายของรูปแบบในการจัดการศึกษาที่ไม่ควรยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและเป็นไปตามขนาดของสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างของบริบททั้งในเมืองและชนบทบนพื้นฐานของความพร้อมทั้งด้าน ครูและบุคลากร เงินและงบประมาณความรู้และเทคโนโลยีที่จำต้องทำการศึกษาถึงรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมตามขนาดและความพร้อมที่ต้อง คำนึงถึงองค์ประกอบด้านแนวคิดหลักการวิธีการข้อดีข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำ รูปแบบไปใช้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. 2555 : 24)

สถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพด้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผล

ต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือทรัพยากรทางการศึกษาที่นำ ไปใช้เพื่อจัดการศึกษาสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาสูง ย่อมส่งผลให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาดำ

มักมีคุณภาพในการจัดการศึกษาต่ำไปด้วย ถึงแม้จะมีนโยบายให้สถานศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้ก็ตาม แต่ด้วยสภาพที่ตั้งและบริบทของชุมชนท้องถิ่นที่มีความขาดแคลน ทำให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ ตามเป้าหมาย ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นการบริหารงานจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบตั้งแต่โครงสร้างการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึง การบริหารการเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้การบริหารส่งผลถึงนักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี ใฝ่เรียนใฝ่รู้ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ซึ่งระบบการศึกษาไทยเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากร ทางการศึกษาที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญคือ 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549 : 15)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องอาศัยหลักการ ที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่อยู่ภายใต้มาตรการการบริหารภาครัฐ ภายใต้ การควบคุม ดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัด ด้านจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้อย่างประหยัด คุ่มค่ามากที่สุด โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรครูไม่ครบชั้นสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียน การสอน เป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมักถูกตั้งคำถามเรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร (คมพล สุวรรณภู. 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 66 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียนกระจายอยู่ ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดบุรีรัมย์ การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ผ่านมา ได้มีความพยายามยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาครูผู้สอน และการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ แต่ผลการดำเนินงานยังพบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานความขาดแคลนครูและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณ ไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ครูและผู้บริหารย้ายไปโรงเรียนขนาดใหญ่

ครู ส่วนใหญ่เป็นครูที่บรรจุใหม่ทำให้ขาดความต่อเนื่องทั้งในแง่ผู้รับผิดชอบงานบริหารจัดการและนโยบาย ประกอบกับนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้าน การศึกษาให้บุตรหลานได้ ครอบครัวมีปัญหาหย่าร้าง และการทิ้งบุตรหลานไว้กับผู้ปกครอง ตา ยาย ปัญหา ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสในการ ได้รับ การศึกษาอย่างมีคุณภาพปัจจุบันสัดส่วนของโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากประชากรวัยเรียนลดลงตามสถานการณ์อัตราการเกิดในรอบทศวรรษที่ผ่านมา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแนวทาง การบริหารจัดการที่ผ่านมาได้ยึดแนวทางบริหารจัดการตามแนวนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้โรงเรียนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงตามมาตรฐาน จากความแตกต่างของขนาดโรงเรียน ตามบริบทของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ บุคลากร โดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ได้เห็นปัญหาของ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่มีน้อยทั้งจำนวน 29 ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ตามในสถานศึกษาคือครูผู้สอนสามารถนำตนเองได้ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาทรัพยากรทางการศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2562 : 1 - 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งจะ เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับ สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จาก วิจิตร ศรีสอ้าน (2544 : 8 - 9) สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 15)

หวน พันธุ์พันธ์ (2554 :16 - 17) สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 12) นฤมล ต้นสุรเศรษฐ์ (2553 : 16) เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ
4. ด้านการบริหารจัดการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 688 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และ ครูจำนวน 655 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2562 : 1 - 3)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กรณีผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประชากรจำนวน 33 คน ส่วนครูได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 - 10 ปี

3.1.2.3 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. **กลุ่มเป้าหมาย** ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดจำนวน 6 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 - 1.2ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 - 1.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. **สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา** หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้สิ่งต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การมอบหมายหน้าที่ การประเมินการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคลในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ เช่น การกำหนดนโยบายและวางแผน การวิเคราะห์การใช้และความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน การลงทะเบียนและการปรับปรุงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ของทางราชการ มีการบริหารจัดการเอกสารให้เป็นปัจจุบัน ตามวัตถุประสงค์โดยมีการประเมินระบบงบประมาณ มีการระดมและสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในการนำปัจจัยต่าง ๆ มาบริหารจัดการ เริ่มการวางแผน กำหนดนโยบาย การพัฒนา การจัด โครงสร้าง การประเมิน การปรับปรุงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในองค์กร

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง บทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

4.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5 - 10 ปี

4.3 10 ปี ขึ้นไป

5. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนของรัฐ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน ในปีการศึกษา 2562

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง หน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน และตรวจสอบการศึกษาของโรงเรียน ที่เป็น โรงเรียนมัธยม โดยมีโรงเรียนในสังกัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 กระบวนการบริหาร
 - 1.3 หลักการบริหาร
2. ทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.3 แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.4 ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.5 ทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก
3. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 3.2 การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์
 - 3.4 การบริหารจัดการ
4. โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหาร

การบริหาร มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานบริหารงานในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารตามหัวข้อ ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างมนุษย์ในทุกองค์กรและทุกสังคมเปรียบเสมือนเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงต่อไปเพื่อให้ได้การบริหารมีจุดประสงค์ เพื่อให้องค์กรทำงานได้ตามวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาศึกษา ทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของคำว่า การบริหาร ไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547 : 17) การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มของบุคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ภัทราพร เกษสังข์ (2549 : 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามที่บุคคลทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

นนุช วงษ์สุวรรณ (2550 : 2) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่งหรือหลายบุคคลเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

วิเชียร วิทย์อุดม (2552 : 17) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เบอร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 425) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ซิมอน (Simon. 1976 : 1) กล่าวว่า การบริหารคือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ

เซอร์วิโอวานี และคณะ (Sergiovanni et al. 1980 : 112) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กระบวนการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบ ที่เกิดจากความร่วมมือกันเพื่อการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการที่จะบริหารการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการบริหาร

มีนักวิชาการได้กล่าวเรื่องกระบวนการบริหารไว้หลายลักษณะ ดังนี้

เกตุมณี แซงบุญเรือง (2557 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการบริหารองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรทางราชการนั้น พอสรุปได้ดังนี้

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

เกรกกี (Gregg. 1957 : 214 - 316) ได้นำรายงานของกระบวนการตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารใหม่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารได้ 7 ประการ คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน
2. การวางแผน (Planning) มีความสำคัญต่อการบริหารทุกประการถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกระทำให้เกิดความมีระเบียบในการปฏิบัติงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่งคำอธิบายจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งจะต้อง ชัดเจน ได้ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
5. การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน (Influencing) ในหน่วยงานทุกชนิดจำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยปฏิบัติตามคำสั่งรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่
6. การประสานงาน (Coordination) เป็นความร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันในด้านบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ
7. การประเมินผล (Evaluation) คือ การตรวจสอบ การปฏิบัติงานทุกระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เซียร์ (Sears, 1959 : 17 - 36) ได้นำรายการของกระบวนการบริหารตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารใหม่โดยแบ่ง กระบวนการบริหารได้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน หรือ การวางโครงการ (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing) โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้
3. การวินิจฉัยสั่งการ คือ การมอบหมายงาน (Directing)
4. การประสานงาน (Coordination)
5. การควบคุม และติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling)

ฟาโยล์ (Fayol, 1916 : 425 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2551 : 34 - 35) ได้สรุปถึงกระบวนการบริหารแบ่งเป็น 6 กลุ่มกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมทางเทคนิค (Technical Activities)
2. กิจกรรมด้านการค้าขาย (Commercial Activities)
3. กิจกรรมด้านการเงิน (Financial Activities)
4. กิจกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Activities)
5. กิจกรรมด้านการบัญชี (Accounting Activities)
6. กิจกรรมด้านการบริหารจัดการ (Managerial Activities)

กิจกรรมทั้ง 6 กลุ่มกิจกรรมด้านการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญพื้นฐานของการบริหาร งาน เรียกว่า The Elements of Management ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อยอีก 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์การ (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุมงาน (To control)
5. การประเมินผลการดำเนินงาน
6. การรายงานผลการดำเนินงาน
7. การวางแผนปรับปรุงและพัฒนางาน

จากกระบวนการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารนั้นจะต้องใช้การร่วมมือของทุกส่วน ทุกขั้นตอนเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผน และกำหนดเป้าหมาย การจัดการรูปแบบ โครงสร้างขององค์กร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้ชัดเจน การเลือกสรรคนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานจนถึงการควบคุมให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ

หลักการบริหาร

การบริหารนั้นจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารจึงจะสำเร็จ มีนักศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน (2549 : 23) ได้เสนอหลักของงานการบริหารเป็น 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิด 3 มิติ (The tridimensional concept) โดยทั่วไปผู้บริหารมีภารกิจในการบริหาร ประกอบด้วย งาน (Job) คน (Man) และบรรยากาศขององค์การ (Social setting)

1.1 งานผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทั้งหมดขององค์การ เช่น การวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลงาน งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ งานวินิจฉัยสั่งการ งานแก้ปัญหาและงานลงนามในหนังสือที่ออกจากองค์การ นอกจากนั้นเป็นงานอื่น ๆ

1.2 คน ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับคน คือ งานสรรหาคandidateมาปฏิบัติงานมอบหมายงานพัฒนาให้บำเหน็จความชอบ และให้พ้นจากงาน ซึ่งนับว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

1.3 บรรยากาศขององค์การ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศและสัญลักษณ์ให้แก่องค์การ เพื่อสร้างความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่สมาชิกในองค์การ

นอกจากนี้กูลิคและอูวิก (Gulick & Urwick, 1989 : 234 ; อ้างถึง ใน จันทรานี สงวนนาม, 2551 : 35) โดยนำแนวคิดของ ฟาโยล์ (Fayol) มาใช้ในการบริหารราชการ ได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการ มาใช้ในการจัดองค์การทางราชการ โดยขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ คือ

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ฟาโยล์ (Fayol, 1949 : 421 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทษอุดม. 2554 : 31) ได้เสนอหลักการสากล 14 ข้อ ดังนี้

1. หลักแบ่งงานกันทำ (Division of work) หมายถึง การแบ่งงานให้ฝ่ายต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น
2. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานนั้น
3. หลักวินัย (Discipline) หมายถึง การยอมรับและเชื่อฟังในกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ที่องค์กรกำหนดขึ้น
4. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หมายถึง อำนาจที่จะควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องรับฟังคำสั่ง จากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น
5. หลักเอกภาพในการอำนวยความสะดวก (Unity of direction) หมายถึง การที่กลุ่มกิจกรรมทำงานงานหนึ่ง ๆ นั้นจะต้องมีแผนงาน วัตถุประสงค์และทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนเพียงอย่างเดียว
6. หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual interest to general interest) หมายถึง การให้ความสำคัญของผลประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัวโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ
7. หลักผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration of personnel) หมายถึง การให้ผลตอบแทนที่ ยุติธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน ค่าครองชีพ และความพอใจสูงสุดของฝ่าย คนงานและฝ่ายนายจ้างด้วย
8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การให้มีศูนย์รวมการตัดสินใจและการควบคุมอยู่ที่ส่วนกลาง และมีการกระจายอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมสอดคล้องและพอเหมาะกับองค์กรนั้น ๆ
9. หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar chain) หมายถึง ลำดับสายของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับ จากระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุดขององค์กร
10. หลักของความมีระเบียบ (Order) หมายถึง การจัดระเบียบวัสดุสิ่งของ และตัวบุคคล ให้อยู่ในตำแหน่งที่ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมเพื่อควบคุมได้ง่ายขึ้น

11. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การจัดให้มีความยุติธรรมแก่ทุกคนที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา ต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยทั่วถึงทั้งองค์การ ปราศจากการลำเอียง

12. หลักความมั่นคง (Stability of tenure of personnel) หมายถึง หลักประกันบุคคลในองค์การให้สามารถทำงานอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้นาน ไม่มีการย้ายงานออกจากงาน

13. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) หมายถึง การประดิษฐ์ความคิดความสร้างสรรค์ รวมถึงวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de corps) หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่ม และส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยสร้างบรรยากาศในการร่วมมือให้ดีขึ้นในองค์การ เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่

หลักการบริหาร สรุปได้ว่าหลักการบริหาร เป็นหลักและทฤษฎีของการบริหาร ประกอบด้วย หลักที่ให้ความสำคัญของผลประโยชน์ขององค์การเหนือกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญ และเป็นหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันการ โดยคำนึงถึงความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยมีความหมายและทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 15) ได้ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้และครอบคลุมไปถึงบุคลากร เทคโนโลยี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น เป็นต้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 99) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งรวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ดินและอาคารสถานที่ และเวลา ที่บุคคลในสังคมเสียสละให้การศึกษาด้วย

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555 : 1) ได้ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษารรลู่วัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรทางการศึกษา

ที่เป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money resource) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management resource) นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษายังรวมถึง ทรัพยากรที่ใช้แล้วสิ้นเปลือง ได้แก่ ทรัพยากรเวลา (Time resource) และทรัพยากรที่นำสมัย คือ ทรัพยากรเทคโนโลยี (Technology resource)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2555 : 1) ได้ให้ความหมาย ของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีใช้เงิน (Non - financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ใช้การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน เงินและการประกอบการ ตามในนี้ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง การเรียนการสอน เป็นการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันและได้กล่าวถึง ทรัพยากรทางการศึกษาในความหมาย คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) นำไปใช้เพื่อจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคมและการบริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการ บริหารใด ๆ ก็ตามการดำเนินการบริหารทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการขั้นตอน กระบวนการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบ เพื่อให้เกิดผลมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวาง จึงทำให้ทรัพยากรที่มีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทาง การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) นี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของงบประมาณ ทั้งด้านรายจ่ายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือน และค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์กับรายจ่ายด้านการลงทุนทรัพยากรการศึกษาในความหมายที่กว้าง คือ มีปัจจัยนำเข้า (Input) และมีปัจจัย กระบวนการในการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ทรัพยากรทางการศึกษาจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณทางการศึกษารวมถึงการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ความสามารถในการตั้งและการบริหารสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุนส่งเสริม คือ ทุนการศึกษาในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเม็ดเงินหรืออุปกรณ์ หรือเวลา (Time) ที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาทั้งในแง่ของการสละเวลามาให้บริการทางการศึกษาจาก บุคลากรภายในสังคมซึ่งมิใช่ครูหรืออาจารย์ประจำ นอกจากนี้ ทรัพยากรทางการศึกษายังหมาย

รวมถึง ทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมและการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนคลื่นวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อจัดการศึกษา สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่ง ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ให้แก่นมนุษย์

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2556 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรได้แก่สิ่งที่เป็นตัวกลางซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่น ๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินงานขององค์กรสำเร็จได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่มีใช้เงิน (Non-financial resources) และ ทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) และการนำทรัพยากรทางการศึกษา มาบริหารใน สถานศึกษา เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล ด้วย สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

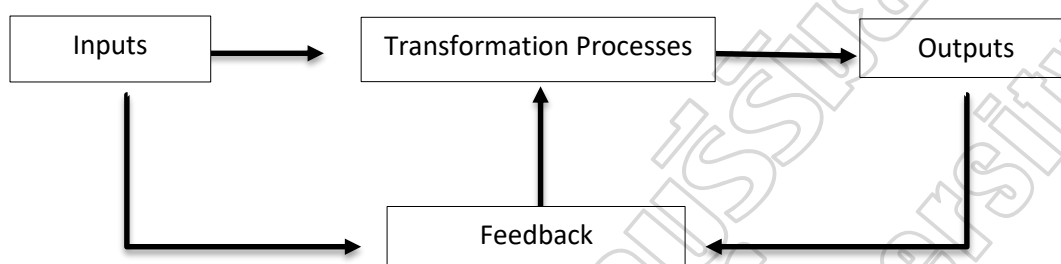
การบริหารศึกษาในปัจจุบันที่มีอยู่จะต้องอาศัยทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญในการ บริหารงานเพื่อให้เป็นไปโดยการดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ไม่ว่าจะมองในแง่ของทางเศรษฐศาสตร์หรือทางการบริหารก็ตาม การดำเนินการกับทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบเพื่อให้เกิดผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายส่วน ทรัพยากรจึงมีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และ การบริหารจัดการ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 40 - 41) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับระบบบริหารจัดการ โดยในมุมมองของ การบริหาร เชิงระบบนั้น จะพบว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้าหรือตัวป้อนเป็นองค์ประกอบของระบบ ซึ่งมี ส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) คือ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน ข้อมูล สารสนเทศ ที่จำเป็นต่อการผลิตหรือให้บริการ
2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation processes) จากการใช้ศักยภาพ ทางการ บริหารและเทคโนโลยีขององค์กรเพื่อเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้าเป็นปัจจัยป้อนออก
3. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วยผลผลิต การให้บริการหรือผลลัพธ์อื่น ๆ ที่องค์กร ผลิตขึ้น

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลลัพธ์และสถานการณ์ขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมา สรุปเป็นแผนภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 องค์ประกอบของระบบปัจจัยการป้อน

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 40 - 41)

จากภาพประกอบ 2.1 จะพบว่า ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) หรือทรัพยากรทางการบริหารนั้น เป็น องค์ประกอบสำคัญของระบบทั่วไป ซึ่งระบบใดขาดปัจจัยป้อนเข้าแล้วก็ไม่สามารถดำเนินการ ให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุภารกิจขององค์กรนั้นได้ และปัจจัยที่ป้อนเข้าสำคัญ โดยทั่วไป ของระบบต่าง ๆ ก็คือ ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2556 : 5 - 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญทางทรัพยากรทางการศึกษา เป็นการดำเนินการหรือประกอบภารกิจขององค์กรนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. กิจกรรม หรือภารกิจขององค์กร
2. ทรัพยากร
3. คน

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กร บรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ถ้าหากจะพิจารณาถึงบทบาทของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมของ องค์กรแล้วมีหลายประการ โดยสามารถพิจารณาบทบาทความสำคัญของทรัพยากรใน 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

1. ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอ การดำเนินงานจะไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 ประสิทธิภาพของกิจกรรม หากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมเหมือนกับการวิ่งของรถยนต์ซึ่งจะต้องใช้น้ำมัน ถ้าหากน้ำมันมีไม่เพียงพอ รถยนต์ก็ไม่สามารถวิ่งถึงจุดหมายได้ นั่นคือการดำเนินกิจกรรมขององค์กรก็เช่นนั้น ถ้าหากขาดทรัพยากรหรือทรัพยากรไม่เพียงพอแล้ว การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

1.3 การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากรแต่ในบางกรณีทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมเนื่องจากการจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

2. ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรมีนัยคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

2.1 ประสิทธิภาพของกิจกรรม คุณภาพของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้งแม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพการดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความสามารถสูง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็บรรลุเป้าหมายคือ สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนสูง

2.2 ประสิทธิภาพของกิจกรรม ประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือประสิทธิภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของทรัพยากร หากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิภาพอาจจะไม่เท่าเทียมกันว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

2.3 คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรม

แฮร์ริส (Harris, 1989 : 19) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางศึกษาเป็นกระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมิใช่เพียงแต่ มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งให้การพัฒนาคณาจารย์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1996 : 170) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เป็น การบริหารทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนให้บุคคลทั้งสามกลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

พอสรุปได้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษานั้นเป็นการบริหารทั่วไป อย่างมีคุณภาพ และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหาร ในเชิงที่มีระบบในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจ ของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

แหล่งที่มาของทรัพยากรการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการศึกษาและได้ มีผู้ที่กล่าวไว้ว่าทรัพยากรนั้นต่างมีที่มา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 3) ที่กล่าวถึงแนวคิดในการ จัดแหล่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งที่ผู้เรียนจะศึกษาค้นคว้าหาคำตอบในเรื่องที่สนใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียนจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน
2. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนนอกจากห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ และสถานที่ ทุกแห่งทุกเวลาในบริเวณ โรงเรียนจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ได้และบางครั้ง โรงเรียนอาจจัดเพิ่มเติม จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ เช่น จัดเป็นศูนย์ศึกษา สวนการเรียนรู้ ค่าการเรียนรู้ เป็นต้น
3. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติและอาจเป็นสถานที่ สำคัญทางศาสนา สาธารณประโยชน์ สถานประกอบการ สถาบันทางการศึกษา อาชีพในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ
4. โรงเรียนจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงกิจกรรมต่อเนื่องระหว่างการเรียนรู้ใน ห้องเรียนในโรงเรียนและชุมชน

สมศักดิ์ กงเที่ยง (2552 : 219) ได้กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่

1. งบประมาณของรัฐที่จัดสรรให้
2. เงินนอกงบประมาณ
3. เงินจากการลงทุน
4. ทรัพยากรจากชุมชน
5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ
6. แหล่งทรัพยากรที่อยู่ภายในโรงเรียน

7. แหล่งทรัพยากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียนและทุนหรือทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ทุนทางสังคม 2) ทุนทางวัฒนธรรม 3) ทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติและ 4) ทุนที่เป็นตัวเงิน

รัชชัย จิตรนนท์ (2555 : 50 - 52) และปรีชา คัมภีรปกรณ (2556 : 25) กล่าวถึงแหล่งที่มาของทรัพยากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน โดยรัฐจะจัดสรรให้ตามระบบการบริหารงบประมาณที่ใช้อยู่ปัจจุบันการบริหารงบประมาณจะเป็นแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งรัฐจะจัดสรรงบประมาณให้ตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ สถานศึกษาที่เป็นงบประมาณแผ่นดินถือว่าเป็นแหล่งทรัพยากรแหล่งใหญ่ที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณทางการเงิน โดยจะรวมเงินไว้ทุกหมวดตั้งแต่หมวดเงินค่าจ้างถึงหมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ปัจจุบันการจัดเงินงบประมาณรัฐบาลพยายามจัดให้ตามโครงการต่าง ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ สถานศึกษาสามารถบริหารทุนและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ และสามารถใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้นอกจากเงินรายได้แผ่นดินแล้ว บางสถาบันการศึกษายังมีรายได้ของตนเอง โดยเฉพาะ เช่น เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินอื่น 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 องค์กรต่าง ๆ เช่น สมาคม มูลนิธิ ทรัพยากรจากชุมชนที่ให้แก่สถาบันการศึกษาอาจจะเป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นการให้แก่บุคคลโดยตรง เช่น ให้ทุนอุดหนุนในการศึกษา การศึกษาวิจัยค้นคว้า เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 ให้การสนับสนุนแก่สถาบันโดยส่วนรวม เช่น การวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ

5. แหล่งทรัพยากรจากต่างประเทศ การสนับสนุนช่วยเหลือจากนอกประเทศในรูปแบบของทุน ผู้เชี่ยวชาญ หรือวัสดุอุปกรณ์

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แหล่งทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีอยู่ 2 แหล่งด้วยกัน คือ ได้จากงบประมาณแผ่นดินและ เงินนอกงบประมาณ เพื่อให้การจัดการศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ได้มีนักวิชาการจำแนกไว้หลายประเภท ดังนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2544 : 8 - 9) ได้กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากร ทางการศึกษาพื้นฐานตามแนวคิดทางการบริหาร หรือว่า “4M’s” อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ การบริหาร การศึกษาเป้าหมายสำคัญต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณ สนับสนุนการดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของ โครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 12) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาอาจจำแนกประเภททางทรัพยากรที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ สินทรัพย์ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ประกอบด้วย ทรัพย์สินถาวรที่เป็น วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่เป็นที่ดินอาคารและสิ่งก่อสร้างทรัพยากรธรรมชาติที่มีส่วนสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยทั่วไป

นฤมล ตันสุรเศรษฐ์ (2553 : 13) ได้กล่าวถึงทรัพยากรการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทบุคคล คือ บุคลากรด้านต่าง ๆ
2. ประเภททรัพยากรธรรมชาติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ ต่อมนุษย์ในด้านการศึกษาคือ ทั้งในส่วนที่ช่วยให้รู้ถึงประวัติความเป็นมาของมนุษย์ เช่น น้ำ ดินป่าไม้ แร่ธาตุ ฯลฯ

3. ประเภทสื่อ

- 3.1 สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หนังสือเล่ม ฯลฯ
- 3.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ
- 3.3 ประเภทวัสดุและอาคารสถานที่ เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ

พิพิธภัณฑ์ สถานประกอบการ ธุรกิจ ห้องสมุดประชาชน

สุมาลี สังข์ศรี (2556 : 436) แบ่งประเภทของทรัพยากรหรือทรัพยากรทางการศึกษา ในชุมชนเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทรัพยากรประเภทบุคคล ทรัพยากรประเภทบุคคลนี้ครอบคลุมบุคคล

ทุกเพศ ทุกวัยในชุมชน ไม่ว่าจะเด็ก ผู้ใหญ่ อาจจะเป็นบุคคลเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่มบุคคล เป็นกรรมการเป็น องค์การต่าง ๆ ในชุมชนก็ได้ที่สามารถให้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ทรัพยากรบุคคลในหลายลักษณะ เช่น พระ ครู หมอ ยาแผนโบราณ ช่างฝีมือในด้านต่าง ๆ เยาวชน บุคคลวัยแรงงาน ผู้เฒ่า ผู้แก่ ที่สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสังคมและจะรวมไปถึงองค์การต่าง ๆ ในท้องถิ่น ได้แก่ กรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล ตลอดจนถึงบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ

2. ทรัพยากรประเภทวัตถุและอาคารสถานที่ทรัพยากรประเภทนี้ครอบคลุม

วัตถุ สิ่งของและอาคารสถานที่ ทุกชนิดที่มีอยู่ในชุมชนไม่ว่าจะขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งอาจนับได้ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนกระทั่ง เอกสารสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ครอบคลุมไปจนถึง อาคารสถานที่สิ่งก่อสร้าง โบราณวัตถุ และโบราณสถานต่าง ๆ เช่น เงินสมัยต่าง ๆ พระพุทธรูป วัด โบสถ์ ศาลาเจดีย์ วิหาร พระปรารักษ์ สวนสาธารณะ หอประชุม สนามกีฬา ห้องสมุด

3. ทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรประเภทนี้ครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเอง หรือ

มีอยู่ตามธรรมชาติ ในแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่นอาจมีความแตกต่างกันไป ทรัพยากรนี้ได้แก่ ดิน น้ำ ทะเล ภูเขา ป่าไม้ พืชชนิดต่าง ๆ ต้นน้ำลำธาร น้ำมันเชื้อเพลิง สัตว์ต่าง ๆ อากาศ ฯลฯ

หวน พันธุพันธ์ (2554 : 16) ได้จำแนกทรัพยากรทางการศึกษาตามแนวคิดการบริหารการศึกษาเป็น 3 แนวคิดคือ

1. แนวคิดทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารมี 4 ประการหรือ 4 M ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

2. แนวคิดทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารมี 3 ประการ ได้แก่ คน เงิน และการบริหารจัดการ โดยคิดว่าเมื่อมีเงินแล้วขอมหาวัสดุ อุปกรณ์ได้

3. แนวคิดทางฝ่ายธุรกิจเอกชน โดยแบ่งทรัพยากรในการดำเนินงาน เป็น 6 ประเภท หรือเรียกว่า 6 M ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการ ตลาด และเครื่องจักร

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 15) ได้จำแนกทรัพยากรการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 - 7) ได้แบ่งทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการศึกษาทุกระดับ

2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย

2.1 ที่ดิน (Land)

- 2.2 เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities)
- 2.3 เครื่องมือ (Equipment)
- 2.4 วัสดุ อุปกรณ์/หรือพลังงาน (Material or energy)
3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้
4. ข้อมูลสนเทศ ประกอบด้วย
 - 4.1 ข้อมูล (Data)
 - 4.2 ความรู้ (Knowledge)
 - 4.3 ครุภัณฑ์ (Software)
 - 4.4 อุปกรณ์ (Hardware)

บราวน์, ลีวิส และ ฮาร์ชีโรด (Brown, Lewis & Harcherod, 1985 : 185 ; อ้างถึงใน พัชณียา หานะพันธ์. 2557 : 16) ได้จำแนกทรัพยากรทางการศึกษาไว้ ได้แก่

1. บุคลากร (Personnel) ในกระบวนการของการจัดระบบการสอนบุคลากรผู้สอน ต้องทราบว่าแหล่งทรัพยากรมิได้หมายถึง ผู้สอนหรือผู้เรียนเท่านั้นแต่จะหมายถึง ครูหรือวิทยากร ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปกับผู้เรียน ผู้สอนจะต้องมีบทบาทในการใช้สื่อการสอน และจัดประสบการณ์
2. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ (Material and equipment) เป็นสิ่งช่วยเกื้อกูลในการที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ในการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้
 - 2.1 ความเหมาะสมกับระดับความสามารถและประสบการณ์เดิมผู้เรียน
 - 2.2 การใช้สื่อ ได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - 2.3 ความเหมาะสมกับชนิดสื่อและกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.4 ความเหมาะสมกับการใช้เครื่องมือในการจัดประสบการณ์ ได้แก่ อุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ (Equipmeht learning) เช่น เครื่องเทปบันทึก เครื่องฉายสไลด์ เครื่องภาพยนตร์
3. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Physical facillties) หมายถึง การจัดสภาพห้องเรียนตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน ตลอดจนการจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม ตลอดจนการจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อความสะดวกในการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องสื่อการศึกษา ห้องปฏิบัติการ และห้องนันทนาการ เป็นต้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำประเภทของทรัพยากรทางการศึกษามาสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัยปรากฏดังตาราง ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประเภทของ ทรัพยากร ทางการศึกษา	นักการศึกษา								ความถี่	อันดับที่
	วิจิตร ศรีสะอาด (2544)	สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549)	สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552)	นฤมล ต้นสุระเศรษฐ์ (2553)	สุมาลี สังข์ศรี (2554)	หวน พิณรุฬพันธ์ (2554)	Bender (1983)	Brown, Lewis & Harcherod, (1985)		
1. ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	1
2. ทรัพยากรธรรมชาติ				✓	✓		✓		3	4
3. วัสดุอุปกรณ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	2
4. ทรัพยากรการเงิน	✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	3
5. ข้อมูลสนเทศ							✓	✓	2	5
6. อาคารสถานที่และที่ดิน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	3
7. การบริหารจัดการ	✓	✓	✓			✓			4	4

จากตาราง 2.1 การสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา แนวคิดจากแนวคิดของนักวิชาการ โดยผู้วิจัยกำหนด ในการคัดเลือกตั้งแต่จำนวน 4 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาทรัพยากรทางการศึกษา ได้จำนวน 4 ด้าน คือ ด้าน 1) ด้านทรัพยากรบุคคล 2) ด้านทรัพยากรงบประมาณ 3) ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการสังเคราะห์ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำมาศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยศึกษาในด้านความหมายและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการ กล่าวไว้ ดังนี้

ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลหรืองานบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2546 : 152 - 153) ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินให้บุคคลจัดการทรัพยากรอื่น เช่น ทรัพยากรทางวัตถุทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางธรรมชาติ เป็นต้น ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2548 : 80 - 81) ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า เป็นภารกิจด้านงานบริหารงานบุคคลของการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

วิจิตร ศรีสอาน (2549 : 9) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า เป็นการได้มาซึ่งบุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานโดยหน่วยงานสามารถดึงดูดจูงใจรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ดังนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

หวน พิณรุฬพันธ์ (2554 : 23) ได้ให้ ความหมายของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย (2552 : 48) ได้ให้ความหมายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลว่า เป็นการสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษา

เพื่อดูแล อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การจัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงาน เมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดทำเอกสารแนะแนวทางปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลใช้ประโยชน์

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและวางแผน การกำหนดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การมอบหมายหน้าที่ การประเมินการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคลในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2548 : 80 - 81) ได้สรุปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตราค่าจ้าง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการเตรียมความพร้อมและการพัฒนา

อย่างเข้ม

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์รียาภรณ์
25. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2554 : 37) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล

มี 4 ประการ ดังนี้

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

ฉ่าง (Chung .1997 : 98) กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดั้งเดิม

ประกอบด้วย

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหา
3. การคัดเลือกบุคลากร
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา
5. การประเมินการทำงาน
6. การให้รางวัล

มันเดย์ และ นีโอ (Mondy & Neo .1998 : 223) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล
2. การสรรหาและคัดเลือก

3. การตอบแทนและอำนวยความสะดวก

4. การดูแลความปลอดภัย

อาร์มสตรองค์ (Armstrong, 1995 : 97) กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การให้บริหารกับบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน
7. การเสริมแรงงานสัมพันธ์

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลหรืองานบุคคลเป็นการดำเนินการให้บุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งแต่การมีการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน มีการกำหนดและวางแผนการกำหนด อัตราค่าจ้าง การสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การใช้ทรัพยากรหรือการมอบหมายหน้าที่ การประเมิน ปฏิบัติงาน และการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารบุคคล

การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์

1. ความหมายการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์

มีนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงความหมายการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ไว้ ดังนี้

คิมบรอก และนันเนอร์ (Kimbrough & Nunery, 1983 : 56) กล่าวว่า การบริหารด้านวัสดุ อุปกรณ์ เป็นการส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และจะช่วยส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน

แฟรงค์โฮเมอร์และนิวตัน (Frank Homer & Newton, 1965 : 3 ; อ้างถึงใน ปรินญา อังกุลดี, 2552 : 24) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์ในการเคลื่อนย้ายสินค้าและคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการขนถ่ายสินค้า ตั้งแต่เป็นวัตถุดิบ จนกระทั่งเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป และจะต้องสัมพันธ์กับการขนส่ง การจัดจำหน่าย การจัดเก็บรักษา การส่งไปยังผู้ขายปลีกและอื่น ๆ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2554 : 1 - 3) กล่าวถึงการจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์ว่า ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านเครื่องมือ

เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ยังหมายความรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุม การใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่ยกพร่อง ชำรุดเสียหาย และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ เช่น การกำหนดนโยบายและวางแผน การวิเคราะห์ การใช้และความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน การลงทะเบียนและการปรับปรุงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

มีนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ไว้ ดังนี้

พิสิษฐ ภู่ออด (2553 : 64) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการวัสดุ เป็นขั้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมความต้องการ พัสตุที่ระบุไว้ในแผนงาน โครงการของหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นโครงการ 1 ปี หรือ 2 ปี ก็ได้ แล้วหน่วยพัสดุวางแผนการจัดซื้อ จัดหาพัสดุให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละแผนโครงการนั้น ๆ
2. การจัดหาพัสดุ หน่วยที่รับผิดชอบรวบรวมความต้องการแล้วโดยหลักการ ทั่วไปควรจะให้มีหน่วยกลางในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อสะดวกในการควบคุมด้านปริมาณและคุณภาพ ประหยัดเมื่อต้องการซื้อในปริมาณมาก ๆ
3. การลงทะเบียน เมื่อได้พัสดุมานแล้วหน่วยงานที่ได้รับจะด้วยวิธีการใดก็ตามจะต้องมีการลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุโดยระบุชื่อรายการวิธีการ ได้มาราคาวันที่ได้มาตลอดจนจำหน่วยพัสดุ
4. การแจกจ่าย เมื่อลงทะเบียนพัสดุแล้ว เมื่อหน่วยงานใช้ขอเบิกมา ก็จ่ายให้ไป โดยหน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการควบคุมทางบัญชีกับของเดิมที่มีอยู่แล้ว ทำให้พัสดุนั้นสามารถมีอายุ ในการใช้นานขึ้น
5. การบำรุงรักษา ควรจัดทำควบคู่ไปกับการจัดหาเพื่อเป็นการแสวงหาอุปกรณ์มาใช้
6. การจำหน่าย นับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ การจำหน่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบลดภาวะความรับผิดชอบจากพัสดุนั้น ๆ โดยที่พัสดุนั้นอาจจะเสื่อมล้าสมัยหรือไว้เกินความต้องการ การจำหน่ายสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การขาย การทำลาย เป็นต้น

ศุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555 : 64 - 69) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารและ สิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อทราบสภาพการใช้งาน
2. จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบในกรณีทั้งหมด สภาพหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์
3. จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อ หรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้ บันทึกคุมไว้ โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับทรัพย์สิน
4. จัดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการและที่ยังไม่สมบูรณ์ ให้ประสานกับกรมธนารักษ์หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน และให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน
5. จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้โปรแกรม ระบบทะเบียนคุมทรัพย์สินก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม
6. จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2541 : 2) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงาน พัสดุว่า เป็นการนำวิทยาการหรือศิลปะในการบริหารมาใช้ในการจัดพัสดุ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในคลังและ ใช้อยู่ในกิจการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิด จากการจัดหา เก็บรักษาและการขนย้ายพัสดุ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วย เป็นขั้นตอนในการทำงานที่เน้นในทางที่บริหารเป็นอย่างมากเพราะต้องดูแลจัดเก็บ เพื่อให้พัสดุอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีขั้นตอนความต้องการวัสดุ ความต้องการวัสดุ ลงทะเบียน บำรุงรักษา และจำหน่าย เพื่อให้ครบกระบวนการของการบริหาร

การบริหารทรัพยากรงบประมาณ

1. ความหมายของการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณหรืองานงบประมาณ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณหรืองาน งบประมาณไว้หลายท่านดังนี้

จรัส สุวรรณมาลา (2546 : 315) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึงการนำ แผนงบประมาณไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการงบประมาณซึ่ง

จะมีผลกระทบต่อผลสำเร็จ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการมากที่สุด ซึ่งจะมีหน่วยงาน และระบบปฏิบัติการเข้ามาเกี่ยวข้องมากที่สุด

ชร สุนทรายุทธ์ (2550 : 243 – 244) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณนั้น หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบ และแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

สโปดส์ และ จอน์สัน (Stoops & Johnson .1976 : 180) ให้ความหมาย การบริหาร งบประมาณว่าเป็นแผนงานการเงินที่แสดงถึงการประมาณการใช้จ่ายในระยะเวลาหนึ่ง หรือตาม วัตถุประสงค์และเป็น โครงการที่เป็นแนวทางของการเงินคือการได้เงินมาอย่างไรตามที่ต้องการ และจ่าย อย่งไรนั่นเอง งบประมาณที่มีการวางแผนอย่างดีควรจะยืดหยุ่น ได้ตามความต้องการและ สถานการณ์ของสถานศึกษานั้น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ของทางราชการ อย่าง ครบถ้วนให้เป็นปัจจุบัน ตามวัตถุประสงค์โดยมีการประเมินระบบงบประมาณ มีการระดม และสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณหรือกระบวนการงบประมาณ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

นงราม เศรษฐพานิช และคณะ (2541 : 49) ได้กล่าวว่า กระบวนการงบประมาณรายได้ ของ สถาบันการศึกษา อาจมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. รายได้จากค่าบริการวิชาการ ซึ่งได้มาจากการจัดสัมมนา การจัดอบรมทาง วิชาการ การรับจ้างทำวิจัย ฯลฯ
2. รายได้จากการรับจ้างและจัดทำสิ่งของ
3. รายได้อื่นเนื่องมาจากทรัพย์สินของสถาบันซึ่งอยู่ในรูปของดอกเบี้ยและค่าเช่า อสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2553 : 4) ได้กล่าวถึง กระบวนการ งบประมาณ ทั้ง 4 ขั้นตอนในการบริหารงบประมาณเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ขั้นตอนหนึ่ง กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องกำหนดแนวทางในการบริหารงบประมาณ โดยต้องนำงบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติไปใช้จ่าย และการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการ จะต้องใช้ตาม รายการประมาณการรายจ่ายที่ส่วนราชการได้ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม หรือที่ได้รับ

จากการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายงบกลางที่ระบุตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายผลผลิต

สำนักงานงบประมาณ (2562) ได้ให้แนวทางในการจัดทำกระบวนการงบประมาณ ประกอบด้วย

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

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ เป็นข้อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตามปีงบประมาณและ ตามแผนปฏิบัติงานในการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

การบริหารจัดการ

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายการบริหารจัดการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 33) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและหน่วยงานการศึกษา นอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักแนวปฏิรูปการศึกษา แล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) ซึ่งมีหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น
2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความ ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยและการประกอบอาชีพที่สุจริต
3. หลักความโปร่งใส การทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบมีการ

เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

4. หลักการมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามาและเสนอความเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญการบริหารและการจัดการ

5. หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นสำนึกและรับผิดชอบต่อตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใส่ใจและกระตือรือร้นใจการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีความกล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่

6. หลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่รับผิดชอบ

สมพร แดงสวัสดิ์ (2548 : 23) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารว่าเป็นการกำหนดนโยบายการวางแผนการนิเทศ กำกับติดตาม การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2550 : 50) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการดำเนินการ ที่ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดรูปงาน การเร่งรัดและการควบคุมการดำเนินงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่ดีทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในการนำปัจจัยต่าง ๆ มาบริหารจัดการ เริ่มการวางแผนกำหนด นโยบาย การพัฒนา การจัดโครงสร้างการประเมิน การปรับปรุงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในองค์กร

2. กระบวนการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

เบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2550 : 50) ได้สรุปถึงกระบวนการบริหารจัดการผู้บริหารต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดสายงาน หมายถึง การแบ่งงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การจัดบุคลากรเข้าสายงาน หมายถึง การจัดบุคลากรให้เข้ารับผิดชอบในสายงานที่จัดแบ่งไว้โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความสมัครใจของบุคลากรแต่ละคน
3. การจัดทรัพยากรและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการศึกษา

4. การจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
ทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า
อันจะเป็นผลให้การพัฒนาขององค์กรเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางมากขึ้น

6. การประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น
ระยะ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ฟาโย (Fayol, 1949 : 36 ; อ้างถึงใน ลือชา สาระคง. 2547 : 16) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการ
การบริหารจัดการประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญต่าง ๆ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคิดและการล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างสายงาน ตำแหน่งงาน
และอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การดูแลสั่งการให้งานเป็นไปด้วยความ
ถูกต้องเรียบร้อย

4. การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวก
สะดวกให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้
กูลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick, 1937 : 84 ; อ้างถึงใน ลือชา สาระคง. 2547 : 18)
กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ 7 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำ
อะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางจะปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องกระทำก่อนการปฏิบัติจริง

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจ
การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบหน้าที่บทบาทของแต่ละคน

3. การจัดการหาบุคคล (Staffing) หมายถึง การหาบุคคลมาเข้าสู่ตำแหน่งงานตาม
ที่ได้จัดโรงเรียนเอาไว้แล้ว มีการบรรจุงาน ฝึกฝน อบรมพัฒนาคุณภาพคน

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การบอกทิศทางการทำงาน เสนอแนะ
วิธีการทำงาน หลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้ว ว่าควรจะทำอะไรบ้าง อย่างไร

5. การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
หน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิค
ต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงานงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม

روبินส์ (Robbins. 2005 : 5 - 6) ได้จำแนกกระบวนการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการกำหนดกิจกรรมเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ และการจัดกลุ่มงานผู้รับผิดชอบ ลำดับขั้นการรายงาน และอำนาจการตัดสินใจ

3. การชี้แนะ (Leading) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามการดำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์การที่คาดหวัง

จากกระบวนการบริหารจัดการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ความสามารถ สภาพความต้องการ และสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งแต่การวางแผน กำหนด นโยบาย การพัฒนา การจัดองค์การ บังคับบัญชา ควบคุมและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การบริหารทรัพยากรโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร (2559) ได้กล่าวถึงเรื่องการบริหารทรัพยากรโรงเรียนขนาดเล็กว่า กระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบัน ได้ก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลกระทบต่อปัจจัยในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้นานาประเทศต่างให้ความสำคัญกับการ“พัฒนาคนให้มีคุณภาพ”เพื่อเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

และสร้างสังคมที่มีคุณภาพ ซึ่งคนจะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัย “การศึกษา” เป็นรากฐานในการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิตให้มีความเจริญงอกงามเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนมีความสามารถในการแข่งขันได้ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และยุคเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based Economy)

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพและโอกาสของผู้เรียน คือ “โรงเรียนขนาดเล็ก” ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีแนวโน้มที่จำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปีอย่างต่อเนื่องซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558 มีโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดจำนวนมากถึง 15,557 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.55 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 30,816 โรงเรียน ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. โรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นคงอยู่
2. โรงเรียนที่มีการควบรวมโรงเรียน
3. โรงเรียนที่มีการบริหาร โดยชุมชนมีส่วนร่วม

โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ ทำให้เกิดปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ รัฐบาลต้องใช้งบประมาณจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ประสิทธิภาพการสอนลดลง เนื่องจากขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหารขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งครูและผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ดังนั้นในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถึงแม้ว่าการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กจะมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกันออกไปแต่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และคำนึงถึงปัจจัยที่จะมีผลกระทบต่อชุมชนและสังคมมากที่สุด จึงเห็นควรให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการ “ควบรวมโรงเรียน” เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย รูปแบบการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก แนวทางการบริหารจัดการ โดยชุมชนมีส่วนร่วม และแนวทางการบริหารจัดการโดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ให้คนไทยทุกคนได้ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืนตลอดไป

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษาให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีการการบริหารทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วม ใน การจัดการศึกษา บริจาค ทรัพย์สินหรือทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตาม ความเหมาะสมและความจำเป็น แต่ในความเป็นจริงสภาพความแตกต่างระหว่างงบประมาณ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเหลื่อมล้ำกันมาก เนื่องจากระบบการจัดสรรผูกมัด กับจำนวน รายหัวนักเรียน ในขณะที่ภาระงานต่าง ๆ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มี ความแตกต่างกัน ปัญหาภายหลังจากการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาล สถานศึกษาส่วน ใหญ่ประสบปัญหาความไม่ เพียงพอดังงบประมาณและปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ ได้รับทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน ซึ่งอาจเกิดจากความจำกัดด้านงบประมาณ การศึกษา การไม่สามารถกระจายโอกาสทาง การศึกษาที่มีคุณภาพสู่กลุ่มคนด้อยโอกาสได้อย่างแท้จริง ทำให้ เพิ่มความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพ การศึกษาระหว่างเขตเมืองกับชนบท และไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดได้ งบประมาณ ที่รัฐจัดสรรให้ นั้น ไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อ พัฒนา การศึกษาสภาพในการการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก สภาพที่พบ มากที่สุด คือ การการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ซึ่งให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กให้ ความสำคัญกับผู้เรียนใน การจัดสร้างหรือจัดหาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้ ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วย ตัวเองผ่านประสบการณ์ตรงและยังนำมาใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ถือว่า จัดทำได้ง่ายที่สุดและสิ้นเปลืองงบประมาณ น้อยที่สุดเพราะแหล่งเรียนรู้หลาย ๆ แห่งมีอยู่เองตามธรรมชาติอยู่ แล้ว กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรด้านแหล่งเรียนรู้มากที่สุด

รองลงมาได้แก่ ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างและด้านเงินทุนหรืองบประมาณ ตามลำดับและยังพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษา โรงเรียนได้ดำเนินการการบริหารทรัพยากรทางด้านสังคมและทรัพยากรทางธรรมชาติโดยใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กต่างก็ให้ความสำคัญที่ตัวผู้เรียน ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ที่เด็กสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะมีการพัฒนาหรือมีคุณภาพขนาดไหนสิ่งสำคัญที่สุด ก็คือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับการบริหาร จัดการสถานศึกษาอย่างไรของผู้บริหาร ส่วนสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่พบน้อยที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็ก คือการบริหารทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทรัพยากรด้านนี้ต้องใช้งบประมาณสูง และจัดทำได้ค่อนข้างยากและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วนจึงทำให้พบ

การบริหารทรัพยากร ด้านนี้ค่อนข้างน้อย และยังพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในด้านการสนับสนุนการบริหารทรัพยากร ในรูปของทุนทรัพย์ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ทางการศึกษา สำหรับการมีส่วนร่วมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และการร่วมเป็นวิทยากรให้กับโรงเรียน เช่น การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน สอนเป็นวิทยากรด้วยตนเอง รวมทั้งการร่วมสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (2561 : 15) ได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่า ของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการสำคัญ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายและสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษา การจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา และการส่งเสริมการรวมกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก
2. การจัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสม โดยชดเชยค่า เดินทางแก่พ่อแม่ เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่มีแผนควบรวมโรงเรียนในสังกัด
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้สนับสนุนเร่งการดำเนินการให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยการส่งเสริม โรงเรียนให้เข้าร่วม โครงการ โรงเรียนดีประจำตำบล โครงการโรงเรียนประชารัฐ และ โครงการอื่น ๆ

4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กผ่านการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณให้ ใ้โควตาโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การจัดสรรโต๊ะ เก้าอี้ นักเรียน การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมอาคารเรียน การจัดสรร บ้านพักครู และการจัดสรรครุภัณฑ์ทางการศึกษาตามที่โรงเรียนร้องขอเป็นต้น

จากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 พอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่บนพื้นฐานความขาดแคลนครู และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูไม่ครบชั้นเรียน งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ครูและผู้บริหารย้ายไปโรงเรียนขนาดใหญ่ ครู ส่วนใหญ่เป็นครูที่บรรจุใหม่ทำให้ขาดความต่อเนื่องทั้งในแง่ผู้รับผิดชอบงานและบริหารจัดการ โรงเรียนมีการดำเนินบริหารทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาทางด้านสังคมและทรัพยากรทางธรรมชาติ โดยใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กต่างก็ให้ความสำคัญที่ตัวผู้เรียน ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ที่เด็กสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สังวาล วุฒิสเลา (2548 : 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง และขนาดกลางกับเล็ก ไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการบริหารทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนขนาดกลางและขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

มิ่งขวัญ จันทร์เพ็ง (2555 : 98) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ รองลงมา คือ

ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการเปรียบเทียบสภาพ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เตือนใจ ไชยโคตร (2555 : 79) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษาและหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พิกุล ถนอมขวัญ (2557: 86) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557 : 80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

พัชณิษา หานะพันธ์ (2557 : 125) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 สังกัด ผลการวิจัยพบว่า

1) มีสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) มีปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

พรทิพย์ หล้าเฉลิมพล (2559 : 86) ทำเรื่องวิจัยเรื่อง การสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด

คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูง คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สุภากร บัวจันทร์ (2561 : 89) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมการบริหารทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรทางการศึกษาสถานศึกษามีระบบบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำ ไปพัฒนาการบริหารงานต่อไปมีสภาพการการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล และด้านการทำงาน ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟรีแมน (Freeman, 2000 : 165) ได้วิจัย เรื่อง การจัดระบบทรัพยากรได้เกิดความเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ Tennessee ผลการวิจัยพบว่า การจัดสรรรายได้ของโรงเรียนทั้ง 4 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย มีความคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีอัตราส่วนของจำนวนบุคลากรและทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันด้วย กล่าวคือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ก็มีค่าใช้จ่ายต่อจำนวนนักเรียนมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อจัดซื้อวัสดุช่วยสอน เทคโนโลยีทรัพยากรและจัดหาบุคลากรทางการสอนในจำนวนที่มากขึ้น แม้ว่า การจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน จะยังไม่สามารถอธิบายถึงระดับของผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน ได้ก็คือ อาจารย์กับลักษณะการบริหารงานแบบสนับสนุนให้ความร่วมมือกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ควรเน้นความสำคัญของการสนับสนุนและการเข้าร่วมในการบริหาร

ของชุมชน และด้วยศักยภาพดังกล่าวผนวกกับความสามารถในการเอาชนะข้อจำกัดทางการเงิน จึงกลายเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ การวิจัยครั้งนี้คือ อีกหนึ่งในความพยายามหลาย ๆ ครั้ง ที่ต้องการให้ประเทศชาติรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับทรัพยากร ซึ่งก็คือเงินที่ได้รับจัดสรรให้กับโรงเรียนในอเมริกาและได้เข้าใจถึงวิธีการที่กองทุนได้ถูกจัดสรร ให้กับโรงเรียนเหล่านั้น ใช้จ่ายและทรัพยากรมากมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคน ทั้งนี้ ก็เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็ทรัพยากรที่สำคัญ และมีผลต่อการ พัฒนาศักยภาพเพื่อการเป็น โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั่นเอง

ซาง (Tsang, 2001 : 114) ศึกษาการจัดสรรเงินงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศ จีน โดยมุ่งเน้นศึกษาการระดมทรัพยากร ความเสมอภาคและประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญทางด้านการศึกษาเป็นอย่างมากจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาหลาย โครงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการลงทุนทาง การศึกษา ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องขจัดปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจน

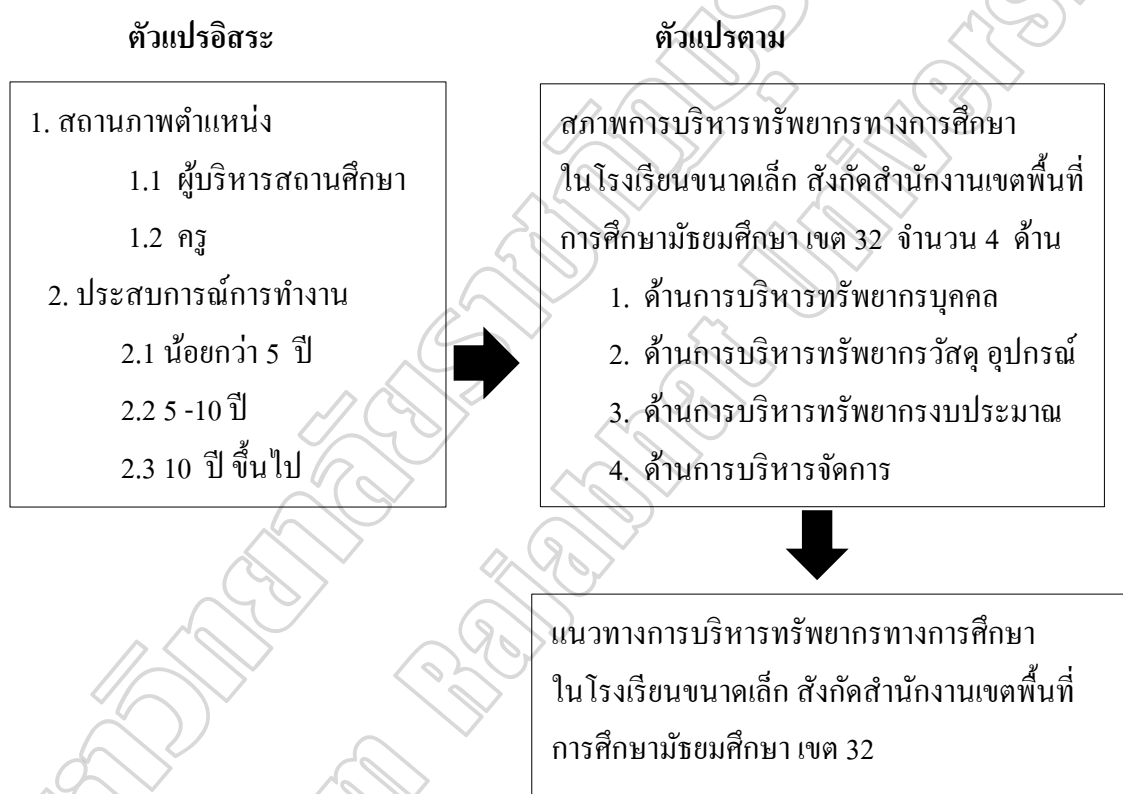
เอ็ดเวิร์ด และลัดด์ (Edward & Ladd, 2004 : 210) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้ ทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นที่ค่าธรรมเนียมด้านการศึกษาและผลกระทบด้านการ ให้ทุนการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อครอบครัว ในกลางแต่กระทบต่อเด็กด้อยโอกาสทำ ให้คุณภาพการศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีความต้องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านต่าง ๆ คือ ต้องการทรัพยากรบุคคลทางด้าน มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะการบริหารจัดการ ซึ่ง ผู้บริหารต้องการทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวม มาศึกษากับ โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยได้นำเอาองค์ประกอบของการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวม 4 ด้าน มาศึกษาวิจัยการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีความต้องการทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้สะดวกมากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานของ โรงเรียนขนาดเล็ก ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และได้เผยแพร่ความรู้นี้ให้เป็นนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ให้เกิดคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยแนวคิดในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากนักการศึกษา ได้แก่ วิจิตร ศรีสอาน (2544 : 8 - 9) สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 15) หวน พันธุ์พันธ์ (2554 : 16 - 17) สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 12) นฤมล ต้นสุรเศรษฐ์ (2553 : 16) สรุปได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดัง ภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะดังมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปี การศึกษา 2562 จำนวน 688 คน จากโรงเรียน จำนวน 33 โรง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 655 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างกรณีผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประชากรจำนวน 33 คน ส่วนครูได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คนแล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ในแต่ละสหวิทยาเขต ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified random sampling) โดยการจับฉลาก แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ดัง ตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สหวิทยาเขต	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
เมืองบุรีรัมย์	5	112	5	42
ลำปลายมาศ	5	82	5	33
ประโคนชัย	2	49	2	18
กระสัง	3	59	3	22
นางรอง	5	121	5	46
ละหานทราย	4	67	4	25
พุทไธสง	2	37	2	14
สตึก	4	69	4	26
หนองกี่	3	59	3	22
รวม	33	655	33	248

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อความมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended form)

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถาม ที่ถูกต้องและครอบคลุม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.2.4.1 นายฉันทันท์ ศรีคุณ วุฒิกการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.2.4.2 นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ วุฒิ ป.ร.ค. วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.2.4.3 นายบัณฑิตพงษ์ ฤณาพรรณ วุฒิ ป.ร.ค. วัฒนธรรมศาสตร์ ตำแหน่ง
ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนท่าขอนยาง
พิทยาคม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence :
IOC) ถ้ามีค่า ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551 : 50) ผลปรากฏว่า
ข้อคำถาม ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ว
วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการ
ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.7 นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำส่งหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
โดยส่งที่ห้องรับส่งหนังสือราชการ และทางช่องทางส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียน

3.3 เมื่อครบกำหนดรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองที่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในช่องรับ-ส่งหนังสือราชการของโรงเรียน

3.4 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 281 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 4.2 กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อทุกฉบับ
- 4.3 ลงข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ทางสถิติ

เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 163)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้ t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One - way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe ' Method)

5. วิเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกัน เข้าด้วยกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 60 - 63)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนนักเรียน

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการวิเคราะห์ ค่า t - test Independent มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

5.3.2 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกประเภทการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One - way Analysis of Variance) หรือ F - test มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe ' Method) มีสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 65)

$$Cv_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS	แทน	ค่า Mean Square within Group
	n_1, n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ครูที่ปฏิบัติงานงบประมาณ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ

อุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการ สำหรับประเด็นและข้อคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยนำสภาพการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา จากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 2 อันดับมาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2.2 พิจารณาข้อมูลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับในแต่ละด้านเพื่อนำมาสร้าง เป็นข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านบริหาร ทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการ

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุม

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไข พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวม ข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวัน เวลา

3.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้ง

โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึกสัมภาษณ์ ช่วงตั้งแต่วันที่ 26 - 30 พฤษภาคม 2563

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยวิธีการ วิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Method)

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)

4.3 ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation)

และตีความหมายของข้อมูลที่ได้ (Interpretation)

4.4 นำเสนอเชิงพรรณนาความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยนำเสนอใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของข้อมูล (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของข้อมูล (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานสภาพตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 การศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 5 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนคน (n = 281)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	33	11.74
1.2 ครู	248	88.26
รวม	281	100
2. ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	16	48.48
2.2 5 – 10 ปี	10	30.30
2.3 มากกว่า 10 ปี	7	21.21
รวม	33	100
3. ประสบการณ์การทำงานของครู		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	39	15.72
3.2 5 – 10 ปี	184	74.20
3.3 มากกว่า 10 ปี	25	10.08
รวม	248	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนใหญ่เป็นครูมีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 88.26 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.74

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่วนมากประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมาประสบการณ์จำนวน 10 คน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

ประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า ส่วนมากประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 รองลงมาประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพบริหารการทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังปรากฏในตาราง 4.2 - 4.6 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.12	0.13	มาก	1
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	4.07	0.25	มาก	2
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.06	0.26	มาก	3
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.04	0.20	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.08	0.11	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. มีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน	4.16	0.37	มาก	5
2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.51	0.57	มาก	1
3. มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในการเริ่มการปฏิบัติงาน	4.05	0.21	มาก	14
4. มีการจัดประชุมชี้แจงในปฏิบัติการให้บุคลากรในการ กำหนดเป้าหมาย	4.17	0.40	มาก	4
5. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน	4.19	0.40	มาก	3
6. มีการกำหนดระเบียบด้านวินัยและการรักษาวินัยของ บุคลากรการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.10	0.30	มาก	10
7. มีการส่งเสริมให้บุคลากรในการพัฒนาตนเองทางด้าน ความรู้ อบรม นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.16	0.37	มาก	5
8. มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางด้านสวัสดิการและ ประเมินความคืบหน้าอย่างยุติธรรม	4.12	0.33	มาก	8
9. มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้แก่ บุคลากร	4.15	0.38	มาก	7
10. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.10	0.30	มาก	10

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
11. มีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.11	0.31	มาก	9
12. มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	4.22	0.44	มาก	2
13. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	4.07	0.26	มาก	13
14. มอบงานในด้านต่าง ๆ ตรงตามความสามารถของบุคลากร	4.09	0.29	มาก	12
รวมเฉลี่ย	4.16	0.13	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ข้อ 12 มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อ 3 มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์
 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
15. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ ทุกรายการอย่างชัดเจน	4.26	0.51	มาก	1
16. มีการจัดหาโดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของแต่ละฝ่ายงาน	4.01	0.62	มาก	9
17. มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็นและตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน	4.15	0.59	มาก	2
18. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหาการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน	3.96	0.74	มาก	12
19. มีการลงทะเบียนแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ และบันทึก ให้เป็นปัจจุบัน	4.01	0.68	มาก	8
20. มีการประเมินผลการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของงาน	4.15	0.58	มาก	2
21. มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในงบประมาณต่อไป	4.15	0.61	มาก	2
22. การทำแผนการจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้	4.10	0.73	มาก	5
23. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์ถึง ความจำเป็นที่ต้องจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์	4.01	0.65	มาก	9
24. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อประโยชน์สูงสุด	4.07	0.69	มาก	6

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
25. เชิญวิทยากรมาแนะนำ ปรัชญาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน วัสดุ อุปกรณ์	4.04	0.63	มาก	7
26. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ	3.96	0.57	มาก	12
27. มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร	4.01	0.53	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.07	0.25	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 15 มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ข้อ 21 มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนข้อ 18 มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหาการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.96$) และข้อ 26 มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
28. มีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	4.10	0.54	มาก	3
29. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบาย และ แผนงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	4.10	0.67	มาก	2
30. บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตาม ความประสงค์ในแต่ละฝ่ายงาน	3.98	0.67	มาก	11
31. มีการกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน	4.07	0.65	มาก	7
32. บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณ ประจำปี	3.92	0.71	มาก	12
33. มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ ประจำปีอย่างชัดเจนและรายงานต่อผู้บริหาร	4.09	0.63	มาก	6
34. มีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการ ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.10	0.64	มาก	3
35. มีการใช้จ่ายตามงบประมาณให้เป็นไปตามระยะเวลา ที่หน่วยงานได้กำหนดเป็นปีงบประมาณ	4.05	0.66	มาก	8
36. มีคณะกรรมการประเมินผลการใช้ จ่ายเงิน งบประมาณประจำปี	4.10	0.64	มาก	3
37. มีหน่วยงานต้นสังกัด ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	4.04	0.68	มาก	10
38. มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ มีความประหยัดคุ้มค่า	4.12	0.69	มาก	1
39. มีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับ ความ จำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.62	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.06	0.26	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 38 มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่มีความประหยัด คุ่มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ข้อ 29 การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบาย และแผนงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อ 32 บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
40. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.99	0.58	มาก	7
41. กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม	3.93	0.52	มาก	10
42. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงาน เพื่อบริหารจัดการ	4.11	0.66	มาก	2
43. การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	3.94	0.51	มาก	9
44. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์	4.06	0.58	มาก	3
45. การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน	4.12	0.54	มาก	1
46. กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.05	0.53	มาก	4

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
47. มีการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้อตอบสนองความต้องการในองค์กร	4.02	0.54	มาก	6
49. มีการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.98	0.52	มาก	8
50. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางการบริหารจัดการ	4.05	0.46	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.04	0.20	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 45 มีการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ข้อ 42 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงาน เพื่อบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อ 41 กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.93$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหาร
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน
ดังปรากฏในตาราง 4.7 – 4.9

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.09	0.13	4.13	0.11	1.85	0.07
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	3.98	0.23	4.07	0.24	- 0.68	0.20
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.11	0.20	4.05	0.27	0.39	0.36
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.13	0.17	4.02	0.20	1.68	0.24
รวมเฉลี่ย	4.07	0.18	4.06	0.20	1.30	0.87

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหาร
 ทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Between Groups	0.02	1.00	0.02	0.47	0.50
	Within Groups	1.40	31.00	0.05		
	Total	1.42	32.00			
ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	Between Groups	0.00	1.00	0.00	0.01	0.93
	Within Groups	1.74	31.00	0.06		
	Total	1.74	32.00			
ด้านการบริหาร ทรัพยากร งบประมาณ	Between Groups	0.05	1.00	0.05	1.14	0.29
	Within Groups	1.32	31.00	0.04		
	Total	1.37	32.00			
การบริหารจัดการ	Between Groups	0.03	1.00	0.03	1.12	0.30
	Within Groups	0.92	31.00	0.03		
	Total	0.95	32.00			
ผลรวมทุกด้าน	Between Groups	0.95	32.00			
	Within Groups	0.00	1.00	0.00	0.09	0.76
	Total	0.55	32.00			

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการ
 บริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Between Groups	0.02	2.00	0.01	0.68	0.51
	Within Groups	2.78	245.00	0.01		
	Total	2.80	247.00			
ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	Between Groups	0.01	2.00	0.01	0.09	0.91
	Within Groups	15.34	245.00	0.06		
	Total	15.35	247.00			
ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ	Between Groups	0.17	2.00	0.09	1.20	0.30
	Within Groups	17.59	245.00	0.07		
	Total	17.76	247.00			
ด้านการบริหารจัดการ	Between Groups	0.10	2.00	0.05	1.26	0.29
	Within Groups	10.09	245.00	0.04		
	Total	10.20	247.00			
ผลรวมทุกด้าน	Between Groups	0.06	2.00	0.03	2.73	0.07
	Within Groups	2.47	245.00	0.01		
	Total	2.52	247.00			

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏดังตาราง 4.10 - 4.13

ตาราง 4.10 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน (n = 47)	ร้อยละ
1. การปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงาน	14	29.79
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร	12	25.53
3. ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร	8	17.02
4. มอบงานในด้านต่าง ๆ ตรงตามความสามารถของบุคลากร	7	14.89
5. ควรมีกำหนดระเบียบด้านวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	6	12.77

จากตาราง 4.10 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 29.19) รองลงมาคือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (ร้อยละ 25.53)

ตาราง 4.11 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	จำนวน (n = 43)	ร้อยละ
1. การประชุมชี้แจง ให้ความรู้แก่บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน	20	46.51
2. ควรมีการลงทะเบียนแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ และบันทึกให้เป็น ปัจจุบัน	18	41.86
3. เชิญวิทยากรมาแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุ อุปกรณ์	5	11.63
4. ควรมีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอ	2	4.65

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การประชุมชี้แจง ให้ความรู้แก่บุคลากร ได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหา การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน (ร้อยละ 46.51) รองลงมาคือ ควรมีการลงทะเบียนแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ และบันทึกให้เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 41.86)

ตาราง 4.12 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	จำนวน (n= 47)	ร้อยละ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ ในแต่ละฝ่ายงาน	24	51.06
2. บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี	11	23.40
3. การใช้จ่ายตามงบประมาณให้เป็นไปตามระยะเวลาที่หน่วยงาน ได้กำหนดเป็นปีงบประมาณ	8	17.02
4. ควรใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับ ความจำเป็นขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	8.51

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่าย
งบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่ายงาน (ร้อยละ 51.06) รองลงมาคือ บุคลากรมี
ส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี (ร้อยละ 23.40)

ตาราง 4.13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	จำนวน (n= 52)	ร้อยละ
1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	22	42.31
2. การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการ จากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประสบการณ์	11	21.15
3. การนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	7	13.46
4. การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบาย อย่างชัดเจน	4	7.69
5. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนา ทางด้านการบริหารจัดการ	8	15.38

จากตาราง 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการ
บริหารจัดการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
อย่าง เป็นระบบ (ร้อยละ 42.31) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหาร
จัดการจากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประสบการณ์ (ร้อยละ 21.15)

ตอนที่ 5 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

จากการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในระยะที่ 1 ได้นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับในแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วเสนอข้อมูลเป็นความเรียง มีรายละเอียด ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางพัฒนามีผลสัมฤทธิ์สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับการดำเนินการเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทางสถานศึกษาควร จัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยการเชิงวิทยากรเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล การเชิงวิทยากรจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในการทำงานหรือส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร งานที่ทำหรือเพื่อนร่วมงาน

1.2 การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับการดำเนินการมอบงานในด้านต่าง ๆ ตรงตามความสามารถของบุคลากร สถานศึกษาควรวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบที่สถานศึกษามอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนโดยจำนวนตำแหน่ง สภาพการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะประจำตัวบุคลากรที่เหมาะสมกับงานนั้นที่สามารถที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยอาจใช้ขั้นตอนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของต้นสังกัดหรือสถานศึกษา โดยเฉพาะเอกสารการงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบในเรื่องที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานแต่ละชนิด ทำให้ทราบถึงขอบเขตของงานแต่บุคคลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และมีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เข้าร่วมร่วมงานกับสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

2.1 การเปรียบเทียบผลการดำเนินการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ มีแนวทางในการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดหาการใช้ วัสดุ อุปกรณ์

ของหน่วยงาน โดยสถานศึกษาควรศึกษางานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสภาพดีพร้อมต่อการใช้งาน รวมถึงการจัดทำหนังสือเชิญประชุม การประสานงาน การจัดเตรียมเอกสาร การบันทึกการชี้แจงทุกครั้งที่มีการประชุมในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา การใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน

2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ มีแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้าง อยู่เสมอโดยผู้บริหารของสถานศึกษาควรส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถานศึกษาซึ่งรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เข้าโครงการที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือทำโครงการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และเจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ ที่ได้รับมาปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ขอบด้วยระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ประสบความสำเร็จ ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้

3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

3.1 แนวทางของการบริหารบุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความ ประสงค์ในแต่ละฝ่ายงาน โดยสถานศึกษาควรมีการวางแผนอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อให้หน่วยงาน สามารถดำเนินงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายในการพิจารณา โครงการของแต่ละฝ่ายงานได้ที่จะ ได้รับในแต่ละโครงการ และกำหนดงบประมาณต้นทุนที่ต้องใช้จ่าย เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ ในโครงการที่ เหมาะสมรวมถึงแนวทางปฏิบัติการบริหารทรัพยากรงบประมาณของสถานศึกษา ด้วยกิจกรรม โดยเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาต่อไป

3.2 แนวทางในการบริหารที่ให้บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตาม งบประมาณประจำปี โดยสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้บุคลากร ได้รับทราบ โดยการทำเป็นเอกสารและรายละเอียดว่าในแต่ละโครงการนั้นได้ใช้จ่ายอย่างไรและ ควรให้บุคลากรที่จัดทำโครงการ ได้ชี้แจงเมื่อ ได้รับงบประมาณไปแล้วและทำจัดซื้อ จัดจ้างอย่าง ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องประจำปีการศึกษา

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 แนวทางในการบริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายองค์กร ให้มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนา อย่างชัดเจนและกำหนดแผนงานในแต่ละฝ่ายมีการชี้แจงงาน ต่อผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมินผลงานที่ชัดเจนในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายขององค์กรที่ส่งผลงานและบุคลากร

ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร คือ ต้องมีกระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของการบริหารจัดการ

4.2 การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กรในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความคิดหลายอย่างที่จะดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ไปใช้ในองค์กรได้บรรลุผล หากผู้บริหารในระดับใดขาดความรู้ทางด้านการบริหารอย่างไร ก็ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองและสามารถขจัดปัญหาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2562 โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 281 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสถานภาพตำแหน่ง

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 281 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 ผู้วิจัยใช้การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ใช้วิธีการของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ ในแต่ละด้านมาเป็นหัวข้อในการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกันเข้าด้วยกัน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พบว่า สถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญมาก เพื่อส่งเสริมและสถานศึกษาควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

พบว่า สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และ สถานศึกษาควรให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเพื่อประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอยู่ตลอด

3.3 ด้านการบริหารงบประมาณ

พบว่า สถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี การดำเนินงานเพื่อให้รับทราบถึง การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ และสถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่าย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 ด้านการบริหารจัดการ

พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม โครงสร้างขององค์กรเป็นผลจากการออกแบบขององค์กรในวิธีแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน และสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนโยบายอย่างชัดเจน เช่น การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อการบริหารงานสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่

ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องจากการ มีกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติตามในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการส่งเสริมด้วยการอบรม ให้ความรู้จากหน่วยงานและผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังวาล วุฒิสเลลา (2548 : 110) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา ภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำแนกตามสภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก มีครูมีจำนวนน้อยจึงต้องช่วยกันทำงานทุกด้านทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดจึงทำให้มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการกำกับติดตามของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และผู้ที่มาติดตามในการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กตามนโยบายของรัฐบาลรวมถึงความต้องการของชุมชนจึงทำให้การบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนดตามการกำกับดูแลจึงไม่มีผลสำหรับ ประสบการณ์บริหารมากหรือน้อยของผู้บริหารสถานศึกษาจึงสอดคล้องกับ พิภูล ถนอมขวัญ (2557: 86) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิชณิยา หานะพันธ์ (2557 : 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 สังกัด จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นในปัญหาการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ของครูโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก มีครูมีจำนวนน้อยในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงต้องร่วมกันทำงานทุกด้านและจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ได้ดีทั้งครูที่มีประสบการณ์มากและน้อย ต้องร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ในการกำกับดูแลโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เกตุมนิ แสงบุญเรือง (2557 : 96) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นในปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ด้านคือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในการเริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจง ให้อุปกรณ์ได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการ ได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ สถานศึกษาต้องให้อุปกรณ์มีส่วนร่วมในการใช้จ่าย งบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 4) ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็น รูปธรรมเพื่อให้การบริหารงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก ควรเป็นไปในความร่วมมือของทุกฝ่ายโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีนโยบายในการ ดำเนินการ กำกับดูแล ติดตาม ให้เห็นเป็นรูปธรรมโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในรูปแบบเครือข่ายหรือชุมชนร่วมกันดำเนินงานสอดคล้องกับ ชาง (Tsang, 2001 : 114) ศึกษาการจัดสรรเงินงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศจีน โดยมุ่งเน้นศึกษาการระดมทรัพยากร ความเสมอภาคและประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญทางด้านการศึกษา เป็นอย่างมากจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาหลาย โครงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการลงทุนทางการศึกษา ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องขจัดปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจนจากโรงเรียนที่อยู่ใน อำเภอดีด้วยกัน และมีวัสดุมากเกินความจำเป็นเพื่อมอบให้กับโรงเรียนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกัน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ สุภากร บัวจันทร์ (2561 : 89) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมการบริหารทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรทางการศึกษา สถานศึกษามีระบบบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับความร่วมมือจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานต่อไปมีสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล และด้านการทำงาน ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับสุทธวีรธม ดันดิรจนาวงศ์ (2546 : 152 - 153) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมีความสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ สถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา หรือชักจูงบุคลากรภายนอกสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมชุมชน และประเทศชาติต่อไป ทรัพยากรบุคคลเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาและ ภายนอกสถานศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน สูงสุด และทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และ ประสบการณ์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ถ้าทรัพยากรบุคคลเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะกระตุ้นให้ ผู้เรียนปฏิบัติตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้ตลอดชีวิตตามศักยภาพ โดยเฉพาะชุมชน ที่มีความพร้อม จะมีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนและระหว่างชุมชน ให้สถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ใน โรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจง

ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และสถานศึกษาควรให้บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานของ สถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเพื่อประสิทธิผลของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอยู่ ตลอดสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงานทำให้การบริหารงานวัสดุ อุปกรณ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ จัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ ที่สุด สถานศึกษาต้องมีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความ ต้องการขององค์กร การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การ บำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่อง ชำรุดเสียหายและการถอดถอน จากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ หล้าเฉลิมพล (2559 : 86) ทำเรื่องวิจัยเรื่อง การสภาพการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคาร สถานที่ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูง คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหาร งบประมาณ ส่วนด้านที่มีปัญหาค่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และงานวิจัย สมเกียรติ ภูสมศรี (2554 : 130) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทรัพยากรทางการบริหาร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าทุกด้านมีสภาพทรัพยากรทางการบริหาร ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3.3 แนวทางด้านการบริหารงบประมาณ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับทราบในการใช้จ่าย ตามงบประมาณประจำปี การดำเนินงานเพื่อให้รับทราบถึง การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ จัดทำเอกสารต่าง ๆ และสถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความ ประสงค์ในแต่ละฝ่าย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเตื่อนใจ ไชยโคตร (2555 : 79) ทำการศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น อาจเนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาประถมศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน มีการใช้ ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านมโนคติและทักษะด้านเทคนิค เมื่อพิจารณาการใช้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและงานวิจัยของ พรทิพย์ หลักเฉลิมพล (2559 : 86) วิจัยเรื่อง การสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูง คือ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.4 ด้านการบริหารจัดการ แนวทางการบริหารจัดการทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม โครงสร้างขององค์การเป็นผลจากการออกแบบองค์การในวิธีแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน และสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน เช่น การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อการบริหารงานสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมพร แดงสวัสดิ์ (2548 : 23) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการจัดการ คือการกำหนดนโยบายการวางแผนการนิเทศ กำกับติดตาม การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ หรือผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเพื่อในการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเบญจวรรณ อุไรรัตน์ (2550 : 50) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการเป็น สิ่งที่มีความสำคัญ ประสิทธิภาพการบริหารขึ้นอยู่กับจัดการ อาจกล่าวได้ว่าการจัดการเป็น กระบวนการดำเนินการ ที่ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดรูปงาน การเร่งรัดและการควบคุม การดำเนินงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่ดีทำให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในด้านการจัดการ

โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 33) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและหน่วยงานการศึกษา นอกจากจะต้องดำเนินการตาม หลักแนวปฏิรูปการศึกษา แล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยาพร ดวงจักร ณ อยุธา (2558 : 46 - 51) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหาร ทรัพยากรการเงินและด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านเพื่อเป็นแนวทางการนำไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานศึกษาควรมีการประชุมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา คุณธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์

สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน การจัดการด้านเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ที่สุด สถานศึกษาต้องมีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการ

ใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่อง ชำรุดเสียหายและ การถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

3. ด้านการบริหารงบประมาณ

สถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ ในแต่ละฝ่าย แต่ละงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณ การดำเนินการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่ได้รับให้เป็น ไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี การดำเนินงาน เพื่อให้การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินให้ ดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบ และแนวปฏิบัติของทางราชการอย่าง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

4. ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมโครงสร้าง ขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้การออกแบบขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และให้เกิดความร่วมมือกัน ระหว่างหน่วยงานหากโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรแสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากร ในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างงานกับองค์การความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของการทำงานและ ความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยในองค์การ โครงสร้างองค์การจะระบุและอธิบายถึงองค์ประกอบ ขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน กลไกการทำงาน รูปแบบปฏิกริยาสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกรอบหรือแนวทาง ในการดำเนินงานในองค์การที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพใน โรงเรียนขนาดเล็ก
2. ควรศึกษาการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2540). เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตุมณี แสงบุญเรือง. (2558). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- คมพล สุวรรณภู. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 จังหวัดตราด . สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2562 จาก <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/47/topicid=5>
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2546). ระบบงบประมาณ และการจัดการแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จในภาครัฐ: ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมืองยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- เดือนใจ ไชยโคตร. (2555). บทบาทการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทัศนีย์ เบนจตุลารักษ์. (2553). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แอลที เฟลส.
- รัชชัย จิตรนันท์. (2555). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธีระ รุญเจริญ. (2548). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- _____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ธนาเพลส.
- รัชชัย จิตรนันท์. (2555). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารการเงินและงบประมาณ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
จามจุรีโปรดักท์.
- นงราม เศรษฐพานิชและคนอื่นๆ. (2541). การเงินเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี :
ธีรณสาร.
- นฤมล ต้นสุรเศรษฐ์. (2553). แนวโน้มของการศึกษาทางไกลของประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2
นนทบุรี : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เบญจวรรณ อุไรรัตน์. (2550). การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีด.
- ปริญญา อังกุลดี. (2552). สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัด
การศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2556). ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พชณิษา หานะพันธ์. (2557). **การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรทิพย์ หลักเฉลิมพล. (2559). **การสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิศิษฐ ภู่ออด. (2553). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ธนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิกุล ถนอมขวัญ. (2558). **สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สุภาพ.
- มิ่งขวัญ จันทร์เพ็ง. (2555). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2548). **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุภาภรณ์ สุทธิโคตร. (2554). **การระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านทรัพยากรบุคคลและด้านวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนในอำเภอเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.

- ลือชา สารคง. (2547). กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาเกณฑ์คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : ภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2541). การบริหารงานพัสดุ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2549). การบริหารบุคลากรในโรงเรียนหน่วยที่ 1-8. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัชร สุทรนันท์. (2551). การพัฒนาแนวทางการวางแผนการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา : วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). “ทรัพยากรทางการศึกษา” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สมเกียรติ ภูสมสร. (2554). แนวทางพัฒนาทรัพยากรทางการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมพร แดงสวัสดิ์. (2547). การศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ : เอ็ม ที เพรส.

- สังวาล วุฒิสถา. (2548). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2548). รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ :
 อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2562). แผนการจัดการบริหารโรงเรียนขนาด
 เล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ :
 เอส แอนส์ จี กราฟฟิกส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน.
 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2547ก). การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2547ข). (เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารและผู้บริหาร
 สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2553). คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหาร
 งบประมาณ. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2555). โดยศึกษาการจัดทรัพยากรทางการศึกษา.
 กรุงเทพฯ. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร. (2559). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้าน
 การศึกษา การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563 จาก
https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_disaster.
- สำนักงานงบประมาณ. (2562). นโยบายการจัดทำงบประมาณ และกระบวนการงบประมาณ
 ฐานข้อมูลงานวิจัยทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2563 จาก
https://plan.rmutr.ac.th/wpcontent/uploads/2013/12/rmutr_plan_budgeting.pdf.

- สุภากร บัวจันทร์. (2561). **แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.**
(การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2555). **เอกสารการสอน วิชาการบริหารทรัพยากรการบริหารสถานศึกษา (School Administrative Resources Management). นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.**
- สุมาลี สังข์ศรี. (2554). **การจัดการศึกษานอกระบบโดยการศึกษาทางไกลเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์. (2546). **“การระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาในสถานศึกษา.”**
ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 11 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- สุริยาพร ดวงจักร ณ อุษยา. (2558). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.**
- หวน พันธุ์พันธ์. (2554). **นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อัจฉรา ชุนณวงศ์. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- Armstrong, M. (1995). **A Handbook of Personnel Management Practice.** London : Kogan.
- Barnard, C. I. (1972). **The Function of Executive.** Massachusetts : Havard University.
- Bender, P. S. (1983). **Resource Management, an Alternative View of the Management Process.** New York : John Wiley and Sons.
- Chung, K. H. (1987). **Management Critical Success Factor.** Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Edward, F. B. & Ladd, H. F. (2004). **Elusive Equity : Education Reform in Post Apartheid South Africa. Capetown.** South Africa : Brookings Institution Press.
- Fayol, H. (1949). **General and Industrial Management.** London : Pitman & Sons, Ltd.
- Freeman, C. E. (2000). **“Resource deployment and student Achievement in tennessee middle Schools”. Dissertation Abstracts International.**

- Gregg, R. T. (1957). **The Administrative Process: Administrative Behavior in Education**. New York: Harper and Row.
- Harris, P. R. (1989). **High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity**. Illinois : Scott Foresman and Company.
- Hoy, W. & Miskel, C.G. (2001). **Education/ Administration Theory : Research and Practice**. 6th ed. New York: MC Graw - Hill.
- Mondy, R. W. & M. N. Robert. (1988). Personnel : **The Management of Human Resources**. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mooradian, D.E. (1986). "Curriculum Planning in a Selected School District that Lack Curriculum Staff Workers". [Abstract]. **Dissertation Abstracts International**, 34(4) : 6887-A. Retrieved Others 22. 2020. from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcet/8522378>.
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications**. 11th ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Simon, H. A. (1976). **Administrative Behavior**. 3rd ed. New York. The Free Press, Macmillan Publishing.
- Sergiovanni, T. J. et al. (1980). **Educational Governance and Administration**. New Jersey: Prentice Hall.
- Sears, J. B. (1959). **The Nature of Administrative Process**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Stoop, E.& Johnson R. E. (1976). **Practices and Trends in School Administration**. California : Ginn.
- Tsang, M. C. (2001). **Cost of Education in China : Issues of Resource Mobilization, Equality, Equity and Efficiency**. Michigan : Michigan State University.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายณัฐนันท์ ศรีคุณ

ด้วย นายกณวรธรณ์ ลาขุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๓๘๘๒ ๓๐๓๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายปณณพงษ์ ฤณาพรรณ

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๓๘๘๒ ๓๐๓๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๓๘๘๒ ๓๐๓๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๔๔๗๔ ๖๙๙๕

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๓๘๘๒ ๓๐๓๙

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๙๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นายกณวรธรณ์ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายทศวิน โชรรัมย์

ด้วย นายกณวรรณ ลาขุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายธนภฤติ พรหมบุตร

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางละมัย-ใสโพธิ์

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสกลิต การเพียร

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๕๖๕๔



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายปฐพี มีบาง

ด้วย นายกณวรรณ ลาชุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อำนวยความสะดวกจากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๒๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวัฒนชัย โพธิ์ทับไทย

ด้วย นายกณวรรณ ลาขุมเหล็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๖ ๓๙๙๖ ๔๖๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
- ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตอบให้ครบตามความเป็นจริงซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าต่อการนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ต่อไป
- ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

นายกณวรรณ ลาขุมเหล็ก
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพตำแหน่ง
 - 2.1 () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 () ครู
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 () ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.2 () 5 – 10 ปี
 - 3.3 () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารทรัพยากรบุคคล						
1	มีการวางแผนและกำลังอัตราบุคคลอย่างชัดเจน					
2	มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
3	มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงาน					
4	มีการจัดประชุมชี้แจงในปฏิบัติการให้บุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย					
5	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน					
6	มีการกำหนดระเบียบด้านวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากร การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
7	มีการส่งเสริมให้บุคลากรในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ อบรม นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร					
8	มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางด้านสวัสดิการและประเมินความคืบหน้าอย่างยุติธรรม					
9	มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร					
10	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
11	มีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
12	มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร					
13	เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร					
14	มอบงานในด้านต่าง ๆ ตรงตามความสามารถของบุคลากร					

ข้อ	สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์						
15	มีการจัดทำแผนการจัดซื้อ-จัดจ้าง วัสดุ อุปกรณ์ทุกรายการอย่างชัดเจน					
16	มีการจัดหาโดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของแต่ละฝ่ายงาน					
17	มีการสำรวจความต้องการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความจำเป็น และตรงต่อวัตถุประสงค์ของงาน					
18	มีการประชุมชี้แจง ให้นักบุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดการใช้ วัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน					
19	มีการลงทะเบียนแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ และบันทึกให้เป็นปัจจุบัน					
20	มีการประเมินผลการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน					
21	มีการนำผลการประเมินวิเคราะห์ในการใช้ เพื่อวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในงบประมาณต่อไป					
22	การทำแผนการจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้					
23	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์					
24	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์สูงสุด					
25	เชิญวิทยากรมาแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน วัสดุ อุปกรณ์					
26	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางด้าน การจัดซื้อ จัดจ้างอยู่เสมอ					
27	มีการแสวงหา วัสดุ อุปกรณ์จากภายนอกมาเสริมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร					

ข้อ	สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารงบประมาณ						
28	มีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ งบประมาณประจำปี					
29	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี					
30	บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่ายงาน					
31	มีการกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
32	บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปี					
33	มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ ประจำปีอย่างชัดเจนและรายงานต่อผู้บริหาร					
34	มีการระดมงบประมาณมาจากทุกภาคส่วนในการใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
35	มีการใช้จ่ายตามงบประมาณให้เป็นไปตามระยะเวลาที่หน่วยงานได้กำหนดเป็นปีงบประมาณ					
36	มีคณะกรรมการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี					
37	มีหน่วยงานต้นสังกัด ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
38	มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่มีความประหยัด คุ่มค่า					
39	มีการใช้งบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับ ความจำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การบริหารจัดการ						
40	มีการวิเคราะห์การนำปัจจัยด้านการศึกษา มาวางแผนการบริหารจัดการ					
41	มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
42	กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อ	สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
43	มีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษามาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
44	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารแต่ละฝ่ายงานเพื่อบริหารจัดการ					
45	การบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจน					
46	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นประสบการณ์					
47	นำกรณีศึกษาดูตามการบริหารจัดการการศึกษานำมาปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ					
48	กำกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
49	มีการนิเทศติดตามการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
50	การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางการบริหารจัดการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

.....ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผู้วิจัย นายกณวรธรณ์ ลาขุมเหล็ก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

โรงเรียน

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา.....
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ประเด็นคำถาม

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 สถานศึกษาแนวทางการดำเนินการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างไร

1.2 แนวทางการการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งในการเริ่มการปฏิบัติงาน

2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

2.1 สถานศึกษามีแนวทางการประชุมชี้แจง ให้นักุลากรได้ทราบเกี่ยวกับ การจัดการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงานเป็นอย่างไร

.....

.....

2.2 สถานศึกษามีแนวทางการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางด้าน การจัดซื้อเป็นอย่างไร

.....

.....

3. ด้านการบริหารงบประมาณ

3.1 สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินเพื่อให้บุคลากรมีส่วนรับทราบในการใช้จ่ายตามงบประมาณประจำปีเป็นอย่างไร

.....

.....

3.2 บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณตามความประสงค์ในแต่ละฝ่ายงาน อย่างไร

.....

.....

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 สถานศึกษาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

4.2 สถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายอย่างชัดเจนเป็นอย่างไร

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อที่	คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

คุณภาพของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

แบบสอบถามทั้งหมดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	50

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายกณวรชน ลาชุมเหล็ก
วันเดือนปีเกิด	วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528
ที่อยู่ปัจจุบัน	56/1 หมู่ที่ 10 ตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่ง	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา ตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนบ้านละหานทราย (คุรุราษฎร์บำรุงวิทยา) ตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2547 ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนหัวเรือพิทยาคม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2550 ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตร บัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2564 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์