

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 266249
เลขเรียกหนังสือ..... 371.2 4344 2565

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2565


สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม




ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวจิตตรา จันทอนแก่น แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)



กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ กูจอมจิตร)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	: แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
ผู้วิจัย	: นางสาวจิตตรา จันทอนแก่น
ปริญญา	: ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ
ปีการศึกษา	: 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษา 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26–0.73 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน ด้านการติดตามนิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการแสวงหาทรัพยากร 2) แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา คือ โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ โมดูล 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน โมดูล 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร และโมดูล 4 ด้านการติดตาม

ข

นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title : Guidelines for Developing Executive Roles in Educational Resource Management in the Network Group to Promote the Efficiency of Special Education Centers Network Group 9

Author : Ms.Jitta Junkhonkhan

Degree : Master of Education (Educational Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Assistant Professor Dr.Chumnian Pollaharn

Year : 2022

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the current state and the reliance on roles of educational institution administrators in educational resource management and 2) to study the development guidelines. The role of educational institution administrators in educational resource management. The research was divided into 2 phases. The first phase studied the current state and the objective state of the educational institution administrator's role in educational resource management. The sample group was Educational personnel 205 people. Research tools as a questionnaire with a consistency index of 0.80-1.00, a confidence value of 0.9, and a power of discrimination between 0.26-0.73. The tool used was the interview form with 9 experts. Data were analyzed by content analysis.

The results of the research were as follows: 1) To study the current state of the roles of educational institution administrators in overall and each aspect of educational resource management. at a low level desirable condition Overall and each aspect is at the highest level. and needs are in descending order as follows: Policy and plans formulation Determining the required resources from policies and plans Monitoring, supervision and evaluation of resource utilization The use of resources to benefit resource allocation 2) Guidelines for developing the roles of school administrators in educational resource management, which is a program to develop the roles of school administrators in educational resource management consisting of 1) principles 2) objectives 3) content 4) development activities and 5) Measurement and Evaluation There are 4 modules: Module 1 on resource utilization, Module 2 on policy and work plan formulation. and defining the required resources

from policies and plans, Module 3, Resource Sourcing and resource allocation and module 4 on monitoring, supervision and evaluation of resource utilization. The overall program evaluation results were appropriate at the highest level and the probability was at the highest level.

Keywords: Development Guidelines, Executive Role in Educational Resource Management



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาตม และอาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตกร กรรมการสอบ ที่เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้รวมทั้งขอขอบคุณคณะครูและอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนให้ความรู้สนับสนุนการแก่ผู้วิจัยจากเริ่มศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้จวบจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยรวมทั้งขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตลอดจนคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นางสาวจิตตรา จันทอนแก่น

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทรัพยากรทางการศึกษา	33
2.3 การระดมทุนเพื่อการบริหารการศึกษา	77
2.4 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา	84
2.5 บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ	89
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	91
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	98
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	99
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	105

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	110
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9	78
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9.....	129
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
5.1 สรุป	148
5.2 อภิปรายผล	149
5.3 ข้อเสนอแนะ	154
บรรณานุกรม	155
ภาคผนวก	162
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย	163
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	185
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ	191
ภาคผนวก ง ภาพประกอบวิจัย	218
ภาคผนวก จ โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9	223
การเผยแพร่งานวิจัย	224
ประวัติผู้วิจัย	225

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบ การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	65
2.2 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้/สารหลักเพื่อการวัด	71
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	111
4.2 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมและรายด้าน	112
4.3 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการกำหนดนโยบายและ แผนงาน	113
4.4 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการกำหนด ทรัพยากรที่ต้องการ	116
4.5 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร	119

ตารางที่	หน้า
4.6 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์	122
4.7 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการจัดสรรทรัพยากร	124
4.8 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการแสวงหาทรัพยากร	127
4.9 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา	143
4.10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	146
ข.1 ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)	186
ข.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) แบบสอบถาม	188
ข.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	189

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	รูปองค์ประกอบ การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา	66
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	98
4.1	โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9	145



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตามนัยข้อ 3 กำหนดว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และตามหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 บัญญัติว่า “ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” อนึ่งยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 21-22) คือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 10 ระบุไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education For All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษาอันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก นอกจากนี้ในมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, น. 8-9) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐว่าให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาได้แก่เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกันจัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสม และความจำเป็นจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรมจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษาโดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาจัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์กรมหาชนจัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชนเพื่อให้พึ่งตนเองได้จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบทั้งในด้านแนวคิดวิธีการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายทางการศึกษาจุดหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจุดหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ประชาชนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีในด้านสุขภาพอนามัยร่างกาย และจิตใจดีเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพมีความเป็นประชาธิปไตยรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 25-27) แนวทางการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาโดยเร่งรัดให้โรงเรียนและสถานศึกษาทุกระดับจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพทัดเทียมกันและจัดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ 2) การปฏิรูปครูและบุคลากร เร่งผลิต สรรหาและพัฒนาผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและ 4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษามุ่งกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวชุมชนและเอกชนซึ่งการดำเนินการปฏิรูปดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่มุ่งหวัง

ยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจ คือ การมีระบบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของการเรียนการสอนหรือคุณภาพของระบบงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันและไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2546, น. 143) ได้แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นดังนี้ 1) การสรรหาบุคคล 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) ข้อมูลสารสนเทศและ 5) เทคโนโลยีที่นำไปใช้ในการจัดการศึกษาเป็นต้นตั้งแต่การแสวงหาทรัพยากรการจัดสรรทรัพยากรการใช้ทรัพยากรการประเมินการใช้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนจะเห็นได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่จะเกื้อหนุนให้การบริหารจัดการศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งทั้งนี้และทั้งนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณ และคุณภาพของทรัพยากรทางการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนได้รับจัดสรรหรือเสาะแสวงหาเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะรอรับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาจากรัฐเพียงฝ่ายเดียว ไม่ได้ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักในเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นในการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านการสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงาน การติดตาม นิเทศและการประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยมีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคคลด้วย เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่ได้มาเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการผู้เกี่ยวข้องและสถานศึกษาเอง สอนง เครือมาก (2537, น. 16) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียนเพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด จึงเป็นที่เชื่อแนได้ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุดซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ 1) การจัดการ 2) บุคลากร 3) วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับและ 4) วัสดุอุปกรณ์ และรัชชัย จิตรนนท์ (2555, น. 71) ได้กล่าวว่าบทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรการศึกษาจะมองได้ 2 ด้าน คือ 1) ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และ 2) ในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากร

ทางการศึกษา และ ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากร และ 6) การประเมินการใช้ เป็นต้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ (2561, น. 12) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีรวมทั้งสิ้น 77 แห่งทั่วประเทศ จัดให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือแรกพบความพิการเตรียมความพร้อมและส่งต่อจากนี้ยังจัดอบรมและพัฒนาดูแลผู้พิการบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยระบบบริการทางการศึกษาจัดระบบสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการตลอดจนสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด โดยมีสวัสดิการเรียนฟรี การพัฒนาศักยภาพผู้พิการและสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับงบประมาณจัดสรรจากภาครัฐในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทุนมูลนิธิคุณพุ่ม และการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาพบว่าทรัพยากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญและจำเป็นเพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ความจริงเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ตลอดจนการจัดหาวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณอื่น ๆ มาส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้วยเหตุผลและสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ดังที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้างนี้ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากการ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2556), รัชชัย จิตรนันท์ (2555), สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555) และ สอนง เครือมาก (2537) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากรและ 6) การติดตามนิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ในครั้งนี้ได้ทำการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น

2 กลุ่ม คือ 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่างเดือนกันยายน-เดือนมกราคม 2564

ระยะที่ 2 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-เดือนกรกฎาคม 2565

3. ขอบเขตด้านสถานที่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ซึ่งผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.5.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาหมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

1.5.2 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และต่อเนื่องเป็นขั้นตอนในการนำปัจจัยทุกอย่างมาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในกาให้บริการทางการศึกษา ทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา อาจจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกบุคคล เวลา ภูมิปัญญา ในชุมชน องค์ประกอบทุกอย่างของสังคมตลอดจนระบบการจัดการที่ดีที่เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การดำเนินงานการใช้ปัจจัยทุกอย่างในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ การเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารสถานศึกษา การดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

1.5.2.2 การกำหนดนโยบายและแผนงาน หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด การกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาการสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง และการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้นอกจากนั้นมีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้การจัดการทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.5.2.3 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดวัสดุอุปกรณ์ทุกอย่างจากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้การระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาการจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากรโดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษามีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มา มีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจนเพื่อความสะดวกในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ

1.5.2.4 การแสวงหาทรัพยากร หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาการสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาการวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษาการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนที่วางไว้การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนการแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือโครงการของสถานศึกษาตามแผนงานหรือแผนงบประมาณที่วางไว้

1.5.2.5 การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรการใช้ทรัพยากรการดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรรทรัพยากรการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากรโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนี้การจัดสรรทรัพยากรควรเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

1.5.2.6 การติดตาม นิเทศประเมินผลการใช้ทรัพยากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษาการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป

1.5.3 แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง โปรแกรมการพัฒนารolesผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา องค์ประกอบของโปรแกรมมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 4 Module คือ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานและการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

1.5.4 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากรและ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

1.5.4 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการปฏิบัติการของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

1.5.5 ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมเด็กพิการทุกประเภทเพื่อการส่งต่อไปยังโรงเรียนหรือสถานบริการที่เหมาะสมกับเด็กอีกทั้งบริการวิชาการ บริการและความช่วยเหลืออื่น ๆ โดยให้บริการแก่เด็กพิการตั้งแต่เกิดหรือแรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

1.6.2 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและองค์กรหน่วยงานทางการศึกษาอื่น สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผน ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการศึกษา
3. การระดมทุนเพื่อการบริหารการศึกษา
4. หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา
5. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2553, น. 153) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากมาหาการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, น. 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

กิติมา ปรีดีติลล (2532, น. 13) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงินการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารที่จะต้องวางแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุริวัลย์ ภูมิพันธ์ (2559, น.13) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าการบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคง โดยจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการต่าง ๆ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, น. 9) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น. 8) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าระบบการบริหารงานที่ไม่ดีนั้นจะส่งผลกระทบต่องานส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายร้อยคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2544, น. 52) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าบทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนโดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงงานด้านวิชาการงานด้านการเงิน งานด้านบุคคล และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย การบริหารสถานศึกษาจะต้องมีระบบการบริหารงานที่ดีส่งผลให้การดำเนินการจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงงานด้านวิชาการ งานด้านการเงิน งานด้านบุคคล และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561, น. 13) ได้กำหนดอำนาจตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. 2547 จึงกำหนดโครงสร้างการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ของศูนย์การศึกษา พิเศษเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1.3.1 กลุ่มบริหารวิชาการ มีขอบข่ายงานดังนี้

- 1) งานแผนปฏิบัติการและสารสนเทศ
 - 1.1) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบระบบข้อมูล
 - 1.2) จัดทำแผนปฏิบัติการของกลุ่มบริหารวิชาการ
 - 1.3) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานของกลุ่มบริหารวิชาการ
 - 1.4) สรุปรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในกลุ่มบริหารวิชาการโดยนำข้อมูล มาจัดทำ
 - 1.5) จัดทำคู่มือ รวบรวมเอกสารประกอบการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ใน การบริหาร
 - 1.6) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
 - 1.7) นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.2 งานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (E) และเตรียมความพร้อม

- 1) รวบรวมข้อมูล ประวัติของคนพิการที่มาใช้บริการ
- 2) คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา/ส่งต่อ
- 3) ประเมินระดับความสามารถพื้นฐานของคนพิการที่มาใช้บริการ
- 4) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะ บุคคล (IIP) การจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนบริการโดยครอบครัวและ ชุมชน (FCSP)
- 5) ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอน เฉพาะบุคคล (IP) และแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP)
- 6) การประเมินความก้าวหน้าพัฒนาการและปรับปรุงแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP)
- 7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อ
- 8) จัดทำและให้บริการข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ คนพิการ

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.3 งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรวม

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานองค์การภาครัฐและเอกชนที่จัดการเรียนรวมให้สามารถดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) จัดทำทะเบียน ข้อมูลนักเรียนเรียนรวม และข้อมูลเครือข่ายโรงเรียนเรียนรวมและห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติกให้เป็นปัจจุบัน
- 3.) ให้คำปรึกษาและจัดอบรมให้ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษการคัดกรองทางการศึกษาให้กับครูในโรงเรียนเรียนรวมให้สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานให้นักเรียนพิการในโรงเรียนจัดการเรียนรวมได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.4 งานส่งเสริม สนับสนุนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน

- 1) วางแผนดำเนินงาน/โครงการ/จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน
- 2) ประสานงานร่วมกับเครือข่ายที่ดูแลคนพิการเพื่อรวบรวมข้อมูลคนพิการ
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมการมีเจตคติด้านบวกในการดูแลคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่บ้านตามแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IF SP) และแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)
- 5) ให้บริการด้านการศึกษา และฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลคนพิการเพื่อการพัฒนาคนพิการในเขตพื้นที่บริการ
- 6) ประสานงานให้มีการบริการทางการแพทย์การช่วยเหลือบริการ บำบัดฟื้นฟูด้านต่าง ๆ ให้แก่คนพิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 7) ประสานงานและส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมรายได้แก่คนพิการและครอบครัว
- 8) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศการให้บริการเพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 9) สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.5 งานหลักสูตร

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วม
- 4) นำหลักสูตรสถานศึกษาเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาอนุมัติ
- 5) ประกาศและนำไปใช้
- 6) ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 7) ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
- 8) สรุป รายงานผลและปรับปรุงการดำเนินการ
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.6 งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 2) จัดทำแผนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการนำเสนอการขยายผล เผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม
- 6) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่การนำเสนอ การขยายผล เผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อคนพิการแพร่หลาย
- 7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดทำงานวิจัยและนวัตกรรม
- 8) สรุป รายงานผลและปรับปรุงการดำเนินการ
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.7 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

- 1) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
- 2) จัดกิจกรรมเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

3) ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการกระทำ
ประโยชน์เพื่อสังคมสามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

4) จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สำหรับคนพิการ โดยการมีส่วนร่วมของคน
พิการและครอบครัว

5) ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

6) ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.8 งานทะเบียนนักเรียน

1) จัดทำทะเบียนนักเรียนให้ชัดเจนถูกต้องเป็นปัจจุบัน

2) จัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการรับผู้เข้ารับบริการให้เลขประจำตัว

3) จัดทำสถิติการรับและส่งต่อผู้เข้ารับบริการ

4) จัดเก็บ รักษาเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานทะเบียน

5) รายงานการให้บริการส่งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทราบทุกเดือน

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.9 งานวัดผลและประเมินผล

1) จัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มที่ใช้ในการวัดผล เช่น แบบบันทึกผล
การประเมินทักษะพัฒนาการ ใบสรุปผลการประเมินพัฒนาการเพื่อการส่งต่อ ฯลฯ

2) จัดทำและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
ของคนพิการที่มารับบริการให้เป็นปัจจุบัน

3) รวบรวมผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้สอนสรุปผลพัฒนาการเพื่อพิจารณาส่งต่อคน
พิการเข้ารับบริการทางการศึกษาต่อไป

4) จัดเก็บรักษาเอกสาร หลักฐานต่างๆ เกี่ยวกับงานวัดผล

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.10 งานห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

1) จัดทำแผนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลด้าน

2) ทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อย่าง

3) จัดหาหนังสืองานวิจัยและเอกสารทางวิชาการวัสดุครุภัณฑ์ของ

ห้องสมุด

4) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

5) ซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ของห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

6) ให้บริการยืม-คืนหนังสือ

7) จัดทำระเบียบและข้อปฏิบัติให้การใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

- 8) จัดบรรยากาศภายในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการให้บริการ
- 9) เก็บรวบรวมสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับงานห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
- 10) สรุปรายงานผลปฏิบัติงาน
- 11) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.11 งานประกันคุณภาพการศึกษา

- 1) จัดระบบกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.12 งานบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (ระบบป้องกันการศึกษ)

1) งานพัฒนาการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาจัดทำทะเบียนข้อมูลสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

- 2) งานประสานการให้บริการสื่อ
- 3) งานผลิต พัฒนา ซ่อมบำรุง
- 4) งานอบรม แนะนำการใช้สื่อ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.13 งานให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งต่อ

1) ให้บริการคำปรึกษา แนะนำด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย การศึกษา สังคม และอาชีพสำหรับคนพิการ

2) ประเมินคัดกรองคนพิการเพื่อส่งต่อไปรับบริการในศูนย์การศึกษา พิเศษ หน่วยบริการที่บ้าน ทางด้านการแพทย การศึกษา สังคม หรือเตรียมทักษะพื้นฐานอาชีพ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) ประเมินพัฒนาการคนพิการที่ผ่านการฟื้นฟูเตรียมความพร้อมจากศูนย์ การศึกษาพิเศษและประสานส่งต่อคนพิการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) การจัดบริการเปลี่ยนผ่าน (Transitional Service)

5) จัดทำฐานข้อมูลและให้บริการข้อมูลผู้ปฏิบัติงานผู้เชี่ยวชาญหรือ หน่วยงานที่ให้บริการด้านการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

- 6) จัดหาดำเนินการเกี่ยวกับทุนและการช่วยเหลืออื่น ๆ
- 7) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.14 งานจัดการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

- 1) ให้บริการด้านการศึกษา ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตนักเรียนที่มารับบริการในโครงการศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
- 2) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถภาพนักเรียนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) ที่สอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วยและความสามารถในการเรียนรู้
- 3) บริการเสริมทักษะวิชาการและจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการอย่างเป็นระบบเพื่อต่อยอดด้านการศึกษาหรืออาชีพ
- 4) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่มารับบริการเพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) จัดทำโครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- 6) สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 7) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.15 งานหน่วยบริการ (ดำเนินการเช่นเดียวกับศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา/ประจำจังหวัด)

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานหน่วยบริการ
- 2) สนับสนุนกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยบริการให้ดำเนินการตามบทบาทต่อไปนี้
 - 2.1) จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: E) และเตรียมความพร้อมของคนพิการที่หน่วยบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษทั้งที่บ้านและชุมชนเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individual Family Service Plan: IFSP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
 - 2.3) บริการเปลี่ยนผ่านสำหรับคนพิการ (Transitional Services)
 - 2.4) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา
 - 2.5) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการในพื้นที่บริการ

2.6) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรวมและประสานงานการจัด
การศึกษาสำหรับคนพิการ

- 3) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน
- 4) สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 5) ภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.16 งานนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

1) ดำเนินการวางแผนเสนองาน/โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ/ปฏิทิน
ปฏิบัติงาน

- 2) จัดทำเอกสารแบบฟอร์มการนิเทศ
- 3) ดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป
- 4) ประเมินผลสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน
- 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มบริหารงบประมาณมีขอบข่ายงานดังนี้

2.1) งานแผนปฏิบัติการและสารสนเทศ

2.1.1) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
ระบบข้อมูล

2.1.2) จัดทำแผนงานงบประมาณหรือการดำเนินงาน

2.1.3) จัดทำแผนปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงบประมาณ

2.1.4) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานการรายงานของกลุ่มบริหาร

งบประมาณ

2.1.5) สรุปรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในกลุ่มบริหารงบประมาณโดยนำ

ข้อมูลมาจัดทำ

2.1.6) จัดทำรายงานระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษา

สงเคราะห์ (SET)

2.1.7) จัดทำคู่มือเอกสารประกอบการปฏิบัติการ

2.1.8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

2.1.9) นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2.1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2) งานแผนงานและจัดตั้งงบประมาณ

2.2.1) วางแผนดำเนินงานในงานด้านแผนงานของศูนย์การศึกษาพิเศษโดยร่วมดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการแผนงานทำหน้าที่ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายหัวหน้างานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นตามนโยบาย

2.2.2) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีประสานการเขียนโครงการของทุกกลุ่มงานให้สนองนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษนโยบายสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดรวบรวมและจัดทำรูปแบบแผนปฏิบัติการของศูนย์การศึกษาพิเศษและเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2.3) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษโดยรวบรวมข้อมูลจากทุกกลุ่มงานและเผยแพร่ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2.4) จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษแบบรายงานการติดตามและสรุปประเมินผลปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

2.2.5) จัดทำเอกสารคำขอจัดตั้งงบประมาณของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.2.6) ศึกษาวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำนโยบายมาวิเคราะห์และจัดพิมพ์เผยแพร่แก่บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษตามความเหมาะสม

2.2.7) รวบรวมเอกสารทางวิชาการและข้อมูลระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ (SET) ข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านงานแผนงานคู่มือครูแบบรายงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถนำมาใช้ดำเนินงานและให้บริการแก่ทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.8) ประสานงานกับทุกกลุ่มงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการของศูนย์ฯ โดยอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือสารสนเทศ วิธีการ แบบรายงาน แบบประเมินผลและแบบฟอร์มอื่น ๆ ที่จำเป็นตลอดจนประเมินปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป

2.2.9) วิเคราะห์ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณโดยใช้ฐานข้อมูลในแต่ละปีงบประมาณ

2.2.10) จัดสรรงบประมาณให้กลุ่มงานต่าง ๆ โดยพิจารณาจากงาน/โครงการ/ตามแผนปฏิบัติการ

2.2.11) ติดตามผลการใช้งบประมาณตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

2.2.12) สรุปผล/รายงานผลการใช้งบประมาณตามกำหนดรายไตรมาส และประจำปี

2.2.13) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.3) งานศูนย์ข้อมูลและระบบสารสนเทศ

2.3.1) รวบรวมข้อมูลคนพิการและบริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและช่วยเหลือคนพิการ

2.3.2) รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

2.3.3) พัฒนาระบบเครือข่ายฐานข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ได้

2.3.4) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.3.5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4) งานการเงิน

2.4.1) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโดยแยกตามประเภทและหมวดเงินทุกประเภท

2.4.2) รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการอนุมัติเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

2.4.3) จัดทำเอกสารการเบิกเงิน (ขบ. 02) และรายละเอียดประกอบการเบิกเงินหมวดต่าง ๆ

2.4.4) จัดทำเอกสารการจ่ายเงิน (ขจ. 05) ทุกเดือนรวบรวมหลักฐานการล้างหนี้และรายงานสถานะทางการเงินที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเสนอให้ฝ่ายบริหารรับทราบและรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.4.5) นำส่งเงิน โดยใช้ Pay in Sip หรือระบบอื่น ๆ แล้วบันทึกในระบบภายใน 5 วัน

2.4.6) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (ค่าช่วยเหลือบุตร/ค่าการศึกษาบุตร/ค่ารักษาพยาบาล)

2.4.7) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้าง เช่น การทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างการทำประกันชีวิต ประกันภัยแบบหมู่

2.4.8) ตรวจสอบเอกสารการรับ/การจ่ายเงิน ให้ถูกต้องตามระเบียบฯ

2.4.9) ดำเนินการจัดทำ งบด.1 ก. พิเศษ นำส่งสรรพากรจังหวัด

2.4.10) ดำเนินการจ่ายตรงเงินเดือนตามปฏิทินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.4.11) ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติทางการเงินกับบุคคล

2.4.12) จัดทำทะเบียนคุมและออกใบเสร็จรับเงินรวมทั้งทะเบียนคุมเช็คตามระเบียบ

2.4.13) จัดทำทะเบียนคุมเงินประจำงวดส่วนจังหวัดทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน

2.4.14) เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับครูซึ่งดำรงตำแหน่งครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ก. และ ค.ค.ศ.) ให้เป็นไปตามระเบียบ

2.4.15) สรุปและรายงานผลการรับ จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

2.4.16) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.5) งานบัญชี

2.5.1) วางแผนการปฏิบัติงาน

2.5.2) จัดทำทะเบียนตามระบบควบคุมการเบิกจ่ายเงินเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMS สำหรับสถานศึกษาหน่วยเบิก

2.5.3) ตรวจสอบบทดลอง

2.5.4) จัดทำรายงานประจำเดือนส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด

2.5.5) จัดทำรายงานการขอเบิกประจำเดือนส่งคลังจังหวัด

2.5.6) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ

2.5.7) ประชาสัมพันธ์งบทดลองทุกเดือน

2.5.8) บันทึกรายการบัญชีแยกประเภท บช.01

2.5.9) จัดทำรายงานข้อมูลรายการระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานของภาครัฐ

2.5.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.6) งานพัสดุและสินทรัพย์

2.6.1) ดำเนินการวางแผน เสนองงาน/โครงการ จัดทำแผนปฏิบัติการ/ปฏิทินปฏิบัติงานพัสดุ

2.6.2) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา จัดทำเรื่องเช่า การแลกเปลี่ยนวัสดุ ครุภัณฑ์ พร้อมแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการจัดซื้อ จัดจ้าง และตรวจรับ เปิดเผยราคากลางตามที่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด

2.6.3) จัดทำบัญชีและทะเบียนครุภัณฑ์ ดำเนินการขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ จัดทำทะเบียนอาคารสิ่งปลูกสร้างและการรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้าง

2.6.4) จัดทำรายงานขอซื้อ-ขอจ้าง (PO) ราคากลางท้องถิ่นและ คุณลักษณะเฉพาะ

2.6.5) ติดตาม ดูแล ปรับซ่อม และบำรุงรักษาวัสดุเพื่อยืดอายุการใช้งาน

2.6.6) ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถบันทึกโครงการได้เมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณ

2.6.7) ดำเนินการตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุประจำปี

2.6.8) ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานพัสดุตามหมวดงบประมาณ

2.6.9) ล้างบัญชีพัสดุสิ้นทรัพย์ภายใน 10 วัน หลังจากการเบิกจ่ายเงินแล้ว

2.6.10) รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ ทางราชการครุภัณฑ์ถูกต้องตามระเบียบฯ ภายใน

2.6.11) โต้ตอบรายงานเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวกับงานพัสดุ

2.6.12) ประสานงานกับงานการเงิน บัญชี

2.6.13) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.7) งานควบคุมภายใน

2.7.1) จัดทำแผนงาน โครงการ และปฏิทินปฏิบัติงาน

2.7.2) ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดระบบ ควบคุม

2.7.3) ดำเนินการตามระบบควบคุมภายใน

2.7.4) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.7.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.8) งานนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

2.8.1) วางแผน เสนองงาน/โครงการ จัดทำแผนปฏิบัติการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

2.8.2) จัดทำเอกสารแบบฟอร์มการนิเทศติดตามและประเมินผล

2.8.3) ดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

- 2.8.4) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน
- 2.8.5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย
- 3) กลุ่มบริหารทั่วไป มีขอบข่ายงานดังนี้
- 3.1) งานแผนปฏิบัติการและสารสนเทศ
- 3.1.1) แต่งตั้งคณะทำงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบระบบข้อมูล
- 3.1.2) จัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงาน
- 3.1.3) จัดทำแผนปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทั่วไป
- 3.1.4) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทั่วไป
- 3.1.5) สรุปรวบรวมข้อมูลทุกอย่างมาจัดทำเป็นสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน
- 3.1.6) จัดทำ รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ในกลุ่มบริหารทั่วไป
- 3.1.7) จัดทำคู่มือ และเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
- 3.1.8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน
- 3.1.9) นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- 3.1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 3.2) งานอาคารสถานที่
- 3.2.1) วางแผนงานอาคารสถานที่ จัดทำแผนงาน /โครงการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน
- 3.2.2) จัดทำระเบียบ หรือแนวปฏิบัติควบคุม การใช้อาคารสถานที่ การใช้น้ำ การใช้ไฟฟ้า การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์พร้อมทั้งชี้แจงให้บุคลากรเกิดความตระหนักและร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 3.2.3) นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้
- 3.2.4) จัดให้บริการด้านอาคารสถานที่และสาธารณูปโภคแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ฯ ผู้เกี่ยวข้องและบุคคลอื่นทั่วไป เมื่อมีการขอใช้อาคารสถานที่และสาธารณูปโภครวมทั้งอำนวยความสะดวกในการใช้โดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
- 3.2.5) พัฒนา ควบคุม บำรุงรักษา ปรับปรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพสะอาด เรียบร้อย รมรื่น และสวยงามพร้อมใช้งาน
- 3.2.6) ประเมินผลศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- 3.2.7) สรุป และรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- 3.2.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.3) งานรักษาความปลอดภัย

3.3.1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งกลางวันกลางคืน และวันหยุดราชการ

3.3.2) ตรวจสอบและดูแลความเรียบร้อย ความปลอดภัยและอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นแก่สถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ

3.3.3) ตรวจสอบไฟฟ้าที่ให้ความสว่างภายในศูนย์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3.3.4) ตรวจสอบอุปกรณ์สัญญาณเตือนภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ

3.3.5) ให้ครูเวรประจำวัน ครูเวรกลางคืน มีการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นลงในสมุดการปฏิบัติหน้าที่และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกวัน

3.3.6) เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นร้ายแรงหรือเกิดเหตุสุดวิสัยให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันทีไม่ว่าจะเป็นการรายงานทางโทรศัพท์ การบันทึกข้อความ หรือการรายงานทางวาจาตลอด 24 ชั่วโมง

3.3.7) รายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน

3.3.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.4) งานยานพาหนะ

3.4.1) ให้บริการด้านยานพาหนะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษผู้ปกครองคนพิการและผู้เกี่ยวข้องโดยเสนอคำขอใช้ยานพาหนะต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ

3.4.2) ควบคุมการขอใช้ยานพาหนะให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

3.4.3) จัดทำทะเบียนคุมการใช้พาหนะ ตลอดจนการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง

3.4.4) ควบคุม ดูแลและบำรุงรักษายานพาหนะให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน

3.4.5) ควบคุม ดูแล ตักเตือนพนักงานขับรถให้ปฏิบัติหน้าที่โดยความระมัดระวัง

3.4.6) ติดตาม ประเมินผล สรุป รายงานผลการปฏิบัติงาน

3.4.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.5) งานสัมพันธ์ชุมชน และเครือข่าย

3.5.1) วางแผนงาน/โครงการ

3.5.2) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน/โครงการ

3.5.3) การเสริมสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างศูนย์ ฯ กับชุมชน/ต่างประเทศ เช่น จัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดประชุมชี้แจงผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัด

การศึกษาเพื่อคนพิการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานต่างๆ แก่ชุมชน/
ต่างประเทศ

3.5.4) การให้บริการ และให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้บริการด้านอาคาร
สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้บริการทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมทางศาสนา
ประเพณีและวัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ ตลอดจนให้บริการ และให้ความร่วมมือกับชุมชนใน
การดำเนินกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร

3.5.5) การประสานขอความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือจากชุมชนเช่น
ด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมด้านศิลปะ ศาสนา
ประเพณี และวัฒนธรรมกีฬา นันทนาการ การเตรียมความพร้อมคนพิการและกิจกรรมส่งเสริม
ทางการศึกษา

3.5.6) จัดทำข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชน/ต่างประเทศ

3.5.7) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ชุมชน บุคคล หน่วยงาน องค์กร
ที่ทำคุณประโยชน์แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษรวมถึงองค์กรต่างประเทศ

3.5.8) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงานสัมพันธ์ชุมชน

3.5.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.6) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

3.6.1) ประชุม วางแผนการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรในฝ่าย

3.6.2) จัดทำปฏิทินและแผนปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

3.6.3) จัดทำวัสดุและอุปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับงานประชาสัมพันธ์

3.6.4) ดำเนินงานตามปฏิทินและแผนปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

3.6.5) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น สถานศึกษา

ชุมชน

3.6.6) ดำเนินการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ผ่านทางสื่อวิทยุ โทรทัศน์

สิ่งพิมพ์ ฯลฯ

3.6.7) บริการข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้มาติดต่อในส่วนที่ไม่เป็นความลับ

3.6.8) จัดทำทะเบียนคุมสื่อ เอกสาร และแผ่นพับประชาสัมพันธ์

3.6.9) จัดทำและนำเสนอการดำเนินงานของหน่วยงาน ในโอกาสที่มีคณะ

ศึกษาดูงาน

3.6.10) จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานส่วน

ราชการ

3.6.11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.7) งานอนามัยและโภชนาการ

3.7.1) วางแผนการดำเนินงานกำหนดวิธีการและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านอนามัยและโภชนาการในศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกับคณะกรรมการโดยเน้นที่สถานที่ที่ถูกสุกัลักษณะและคุณภาพทางด้านโภชนาการของอาหาร

3.7.2) เสริมสร้างสุขนิสัยในการบริโภคอาหารรวมถึงการจัดระเบียบการเข้ารับบริการอาหาร

3.7.3) จัดรายการอาหารประจำวัน โดยควบคุมการจัดอาหารให้เป็นไปตามหลักโภชนาการ และแจ้งรายการอาหารล่วงหน้าเป็นรายสัปดาห์

3.7.4) ควบคุมตรวจสอบคุณภาพอาหาร และปริมาณให้เพียงพอ

3.7.5) เผยแพร่ความรู้ ข่าวสารด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

3.7.6) ประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดโภชนาการและความปลอดภัยของทรัพย์สินในโรงหุงต้ม/โรงประกอบอาหาร

3.7.7) จัดทำสถิติข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยและข้อมูลภาวะทุพโภชนาการ

3.7.8) จัดหายาเวชภัณฑ์เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

3.7.9) ประสานงานกับโรงพยาบาล แพทย์ หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อตรวจสุขภาพ

3.7.10) ติดต่อประสานกับผู้ปกครองคนพิการในกรณีที่มีคนพิการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ

3.7.11) ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

3.7.12) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.8) งานโสตทัศนูปกรณ์

3.8.1) จัดหาอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม

3.8.2) บำรุงรักษา ตรวจสอบอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเยี่ยมชมสถานศึกษาและสร้างภูมิคุ้มกัน

3.8.3) ให้บริการทางด้านสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพ

3.8.4) ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

3.8.5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.9 งานกิจกรรมนักเรียน

3.9.1) ส่งเสริมความถนัดและความสามารถของเด็กพิการ เช่น การจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะกีฬา ศิลปะ อาชีพ เป็นต้น

3.9.2) ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของชาติไทย เช่น วันสำคัญทางศาสนา วันสำคัญของชาติ วันสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น

3.9.3) จัดกิจกรรมบูรณาการทักษะวิชาการกับชีวิตจริงให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต และรู้สึกสนุกกับการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เช่น การจัดโครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

3.9.4) ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

3.9.5) ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.10 งานระดมทุนและทรัพยากร

3.10.1) จัดทำแผนงาน/โครงการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

3.10.2) ประสานงานระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน

3.10.3) จัดทำบัญชี/รายการทรัพยากรที่ได้จากการระดม

3.10.4) จัดทำข้อมูลคนพิการเพื่อใช้ในการจัดหาทุนช่วยเหลือในโอกาสต่าง ๆ

3.10.5) จัดทำข้อมูลและประกาศเกียรติคุณบุคคลหน่วยงาน องค์กร

ผู้ทำคุณประโยชน์

3.10.6) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน

3.10.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.11 งานธุรการและสารบรรณ

3.11.1) จัดทำแผนงาน/โครงการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

3.11.2) ลงทะเบียนหนังสือรับ/หนังสือส่ง

3.11.3) โต้ตอบหนังสือราชการภายในและภายนอก

3.11.4) จัดทำและควบคุมการออกคำสั่งศูนย์ฯ

3.11.5) จัดทำและจัดเก็บแฟ้มงานสารบรรณและเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับงานสารบรรณให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ และสะดวกในการสืบค้น

3.11.6) เก็บและทำลายเอกสารตามระบบราชการ

3.11.7) จัดทำระเบียบวาระประชุม บันทึก และรายงานการประชุมบุคลากร/ผู้ปกครอง/และอื่น ๆ

3.11.8) บริการ สนับสนุน และประสานงาน การดำเนินงานภายในและ
ภายนอก

3.11.9) บริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ

3.11.10) สรุป/รายงานผลการดำเนินงาน

3.11.11) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3.12 งานติดตามนิเทศ ติดตาม ประเมินผลรายงานผล

ปฏิทิน

3.12.1) ดำเนินการวางแผน เสนองาน/โครงการ จัดทำแผนปฏิบัติการ/

3.12.2) จัดทำเอกสารแบบฟอร์มการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

3.12.3) ดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

3.12.4) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน

3.12.5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายงานดังนี้

4.1) งานแผนปฏิบัติการและสารสนเทศ

4.1.1) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบระบบข้อมูล

4.1.2) จัดทำแผนงบประมาณในการดำเนินงาน

4.1.3) จัดทำแผนปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

4.1.4) จัดทำปฏิทินการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

4.1.5) สรุปรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลประวัติครูประวัติการเลื่อนขั้น
เงินเดือนประวัติการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประวัติการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประวัติ
ทางวินัยประวัติการรับราชการ ประวัติการขาด ลา มาสาย ประวัติการขอมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ประวัติการเลื่อนวิทยฐานะ ฯลฯ โดยนำข้อมูลต่าง ๆ มาจัดทำสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

4.1.6) จัดทำรวบรวมเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น
แบบใบลา แบบสัญญาจ้าง บัญชี ลงเวลา เบอร์โทรศัพท์ของบุคลากร แบบขออนุญาตออกนอก
สถานที่ แบบคำขอมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แบบคำขอรับการประเมินวิทยฐานะ แบบบันทึกสรุป
การอบรม สัมมนา ใบสมัครงาน ฯลฯ

4.1.7) จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

4.1.8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

4.1.9) นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

4.1.10) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.2) งานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

4.2.1) วางแผนการจัดอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม

4.2.2) จัดองค์กรโครงสร้างการบริหารงานจัดทำทำเนียบครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกับฝ่ายบริหาร

4.2.3) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร การทำสัญญาจ้างการบรรจุและแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.4) การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุหรือเข้าทำงานใหม่

4.2.5) การนิเทศ ติดตาม ประเมินครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ การเพิ่มวุฒิ และการปรับวุฒิ

4.2.7) ดำเนินการเรื่องการโอน การย้าย การสับเปลี่ยนอัตรา

4.2.8) ดำเนินการขอมิบัติประจำตัวข้าราชการ บัตรครูสภาและบัตรอื่น ๆ

4.2.9) การประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

4.2.10) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.11) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอลาออกจากราชการการพ้นจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.12) ดำเนินการขอยกเว้นหรือผ่อนผันการเข้ารับราชการทหาร

4.2.13) การรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานบุคลากร

4.2.14) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.3) งานทะเบียนประวัติบุคลากร

4.3.1) จัดทำเอกสารหลักฐานการปฏิบัติราชการและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น บัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการ ทะเบียนคุมการขออนุญาตออกนอกสถานที่ ฯลฯ

4.3.2) รับและเสนอใบลาจัดทำสถิติวันลาหยุดราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีพร้อมเก็บหลักฐานรวมทั้งสรุปและรายงานสถิติการลาประจำปี

4.3.3) จัดทำแฟ้มประวัติของบุคลากรทุกคนให้เป็นปัจจุบันโดยในแฟ้มควรประกอบด้วย กพ.7/กศ.16 สำเนาคำสั่งบรรจุ สำเนาสัญญาจ้าง สำเนาคำสั่งจ้าง สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาบัตรประชาชน สำเนาวุฒิการศึกษา สำเนาบัตรข้าราชการ สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือผู้บริหารสำเนาบัตรอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สำเนาบัตรแสดงเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทน สำเนาใบทะเบียนสมรส (ถ้ามี) สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล (ถ้ามี) สำเนาใบทะเบียนหย่า (ถ้ามี) สำเนาแบบ สด. 9 (ถ้ามี) สำเนาแบบ สด. 43 (ถ้ามี) สำเนาใบขับขี่ (กรณีเป็นพนักงานขับรถ)

4.3.4) การควบคุมการเกษียณอายุราชการ

4.3.5) จัดเก็บรักษาทะเบียนประวัติบุคลากร

4.3.6) การบันทึกข้อมูลวันลาในแฟ้มประวัติ

4.3.7) การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ และ กพ.7 /กศ.16

4.3.8) จัดส่งทะเบียนประวัติและ กพ.7/กศ.16 ของข้าราชการครูที่ย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่น

4.3.9) ดูแลและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานบริการบุคลากร เช่น การออกหนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน หนังสือรับรองการสมัคร ชพค. เป็นต้น

4.3.10) ดำเนินการเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิ และการปรับวุฒิ

4.3.11) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.4) งานพัฒนาครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง

4.4.1) ดำเนินการวางแผน เสนองานโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิทินปฏิบัติงาน

4.4.2) สำรวจความต้องการการพัฒนาของครูบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่บริการ

4.4.3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ และทักษะในการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

4.4.4) ส่งเสริมให้มีการผลิตคู่มือและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

4.4.5) ส่งเสริม/สนับสนุนวิทยากรแกนนำและครูต้นแบบด้านการศึกษาเพื่อคนพิการ

4.4.6) ประสานงานร่วมกับสถาบันที่ผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนคนพิการ

- 4.4.7) จัดทำหลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม ผู้ดูแลคนพิการและบุคลากร
ที่เกี่ยวข้อง
- 4.4.8) ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรม
ผู้ดูแลคนพิการ
- 4.4.9) ดำเนินการอบรมตามหลักสูตร และคู่มือ
- 4.4.10) ติดตามประเมินผลการจัดฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการบุคลากรและ
ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4.4.11) ติดตาม ประเมินผล สรุปและรายงานผล
- 4.4.12) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 4.5) งานสวัสดิการครูและบุคลากร
- 4.5.1) ให้บริการด้านสวัสดิการต่างๆสำหรับครูและบุคลากรทาง การศึกษา
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ จัดสวัสดิการเครื่องแต่งกาย สนับสนุนเงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล
ค่าการศึกษาบุตร ค่าใช้สอยเดินทาง ประสานงานอาคารสถานที่ในการจัดที่พักสำหรับครูและบุคลากร
ทางการศึกษา จัดสวัสดิการด้านอาหาร ฯลฯ
- 4.5.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศในงานสวัสดิการ
- 4.5.3) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน
- 4.5.4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 4.6) งานวินัยและรักษาวินัย
- 4.6.1) งานวินัย
- 4.6.1.1) การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.6.1.2) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.6.1.3) การสั่งพักราชการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 4.6.1.4) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.6.2) งานอุทธรณ์และร้องทุกข์
- 4.6.2.1) การอุทธรณ์
- 4.6.2.2) การร้องทุกข์
- 4.6.3) งานด้านกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ
- 4.7) งานพิจารณาความดีความชอบ
- 4.7.1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ (ครั้งที่ 1 เดือนเมษายน/ครั้งที่ 2 เดือนตุลาคม)

4.7.2) ดำเนินการเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ (ครั้งที่ 1 เดือนเมษายน/ครั้งที่ 2 เดือนตุลาคม) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.7.3) จัดทำผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบปีงบประมาณละ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เดือนเมษายน/ครั้งที่ 2 เดือนตุลาคม)

4.7.4) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

4.7.5) ดำเนินการเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (ทุก 6 เดือน) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

4.7.6) ดำเนินการเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างทุกสิ้นปีงบประมาณ

4.7.7) รวบรวมเอกสารประกอบการขอรับเงินเพิ่มพิเศษ (ค.ค.ศ.) ของพนักงานราชการทุกต้นปีการศึกษาไม่เกินเดือนมิถุนายน และเงินเพิ่มพิเศษ (พ.ค.ก.) ของข้าราชการครู

4.7.8) ดำเนินการเรื่องการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการครูอัตราจ้างและลูกจ้าง

4.7.9) จัดทำประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

4.7.10) ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี

4.8) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.8.1) การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.8.2) การจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.8.3) งานใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4.9) งานมาตรฐานวิชาชีพและวิทยฐานะ

4.9.1) ดำเนินการวางแผนเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.9.2) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักและดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4.9.3) รวบรวม ตรวจสอบ เอกสารของผู้ประสงค์ขอรับการประเมินวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกวิทยฐานะพร้อมจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังหน่วยงานต้นสังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.10) งานนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

4.10.1) ดำเนินการวางแผน เสนองงาน/โครงการ จัดทำแผนปฏิบัติการ/
ปฏิทินปฏิบัติงาน

4.10.2) จัดทำเอกสารแบบฟอร์มการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

4.10.3) ดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

4.10.4) ประเมินผล สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน

4.10.5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมี
การดำเนินงานตามโครงสร้างเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใน
การกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยได้แบ่งงานที่รับผิดชอบ
ในสถานศึกษาออกเป็น 4 ฝ่าย ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล
การบริหารงานแผนงานและงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนิน
การจัดทำโครงสร้างสถานศึกษาตามที่กำหนดและมอบหมายผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจนเพื่อให้
การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างเรียบร้อยและคล่องตัว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งใน
การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้
ศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาและมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย
ไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525,
น. 503) ได้ให้ความหมายของทรัพยากร ไว้ว่า ทรัพยากร หมายถึง เงินตรา สมบัติพิสดาน วัสดุ
มีรูปร่าง สิ่งที่มีค่าและมีคุณค่าอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540, น. 2) ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากร หมายถึงสิ่งที่มี
ค่ามีคุณภาพและความมั่นคงทั้งมวลของประเทศและรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งที่มี
ค่าและความมั่นคงทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะไม่มีรูปร่าง อย่างเช่น เงินตรา สมบัติพิสดานทรัพย์ในดินสินในน้ำ
หรือมีรูปร่างสัมผัสไม่ได้ อย่างเช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถความมีไหวพริบความฉลาดหลักแหลม
ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541, น. 6) ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้ 2 แนวทางคือ ความหมายที่แคบทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทภายในสังคมปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงินงบประมาณทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์และการลงทุนความหมายที่กว้างของทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาหมายถึงปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการในการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้นให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสามารถในการดึงการระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมเกื้อหนุนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การสละเวลามาให้ทางราชการของบุคคล นสังคมซึ่งไม่ใช่ครูอาจารย์ประจำนอกจากนี้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษายังหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนถึงสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อประโยชน์เพื่อการศึกษา

दनัย เทียนพุ่ม (2545, น. 67) ให้ความหมายว่า ทรัพยากร (Resources) มี 2 อย่างคือ ทรัพยากรแข็ง เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน คอมพิวเตอร์ ทรัพยากรอ่อน เช่น พนักงาน ผู้บริหาร ประสพการณ์การฝึกอบรมต่าง ๆ

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 109) ให้ความหมายของทรัพยากรไว้ว่า คือความรู้ทุกเรื่องที่มีในชุมชนหากผู้บริหารยังมีความคิดแบบเดิม ในมุมมองที่แคบ ๆ ว่า ทรัพยากรหมายถึงเงินงบประมาณก็จะเห็นแต่ความยากจนของชุมชนชนบทและชุมชนแออัดในเมืองมองไม่เห็นโอกาสที่จะพัฒนาทั้งจำแนกทรัพยากรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งบประมาณที่ได้จากส่วนกลางหรือเป็นเงินบริจาคผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นว่า โรงเรียนเล็ก ๆ ที่ตั้งอยู่ในชนบทห่างไกลกันดารและขาดแคลนตามชายขอบของภาคต่าง ๆ งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลตามรายหัวของจำนวนนักเรียนเมื่อนักเรียนน้อย งบประมาณที่ได้ย่อมน้อยด้วยต้องบริหารงานโรงเรียนบนความขาดแคลนจะหวังพึ่งการบริจาคเงินจากชุมชนที่อยู่รอบ ๆ บริเวณโรงเรียนก็ยากเต็มที เพราะชุมชนก็มีความขาดแคลนฉนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการจัดการจะต้องไม่พุดเฉย ๆ ที่สะท้อนปัญหาของการบริการแบบเก่าที่ว่า “ขาดคน ขาดเงิน”

2. ทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความร่วมมือที่ได้รับ เช่น บริจาคเวลาความรู้ ความคิดคำแนะนำ บริการแหล่งเรียนรู้และวัสดุต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2543, น. 46) ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่าทรัพยากร คือ ทุกสิ่งที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, น. 4) ให้ความหมายทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาหมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดินแรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากรที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนนอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษายังหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษาตลอดจนวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

Brown, et al. (1983, p. 35, อ้างถึงใน อำนวย ไซยปัน, 2550) ให้ความหมายว่า ทรัพยากร หมายถึง บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่าทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทุกอย่างที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การให้บริการทางการศึกษาทรัพยากร และทรัพยากรทางการศึกษาอาจจะเป็นเงินวัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยีอาคารเรียนสิ่งอำนวยความสะดวกบุคคล เวลา ภูมิปัญญาในชุมชนขององค์กรทุกอย่างของสังคมตลอดจนระบบการจัดการที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาผู้เรียนให้สูงขึ้นตามไปด้วยดังนั้นทรัพยากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.3) ระบุว่าทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, น. 5) ระบุว่า การบริหารโรงเรียน ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จการดำเนินงานหรือประกอบภารกิจขององค์กรนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. กิจกรรมหรือภารกิจ 2. ทรัพยากร 3. คน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรถือว่าเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้บทบาทของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนที่มีความสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

1. ด้านปริมาณปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมได้แก่ ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอ การดำเนินกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอ การดำเนินงานของกิจกรรม จะไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้และประสิทธิผลของกิจกรรมถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้หากขาดทรัพยากรหรือทรัพยากรไม่เพียงพอ แล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิผลได้ในส่วนของการเลือกกิจกรรม ที่จะปฏิบัติปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม ตามความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณีทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนด กิจกรรมเนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จ ภายในเวลาที่จำกัด

2. ด้านคุณภาพคุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรมี นัยคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้วประสิทธิภาพของกิจกรรมคุณภาพของ ทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้งแม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพการดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถสูงการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็จะเป็นผลดีคือ สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนสูงประสิทธิผลของ กิจกรรมประสิทธิผลของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพ ของทรัพยากรถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดีประสิทธิภาพอาจจะไม่ดีแต่จะ ค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมี ความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่มี คุณภาพสูงคุณภาพของกิจกรรมก็ดีขึ้นด้วยจากตัวอย่างการจัดการเรียนการสอน ถ้าหากได้ผู้สอน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์สูง ก็จะทำให้ผู้สอนสามารถคิดหาวิธีการสอนที่ดีที่สุดที่เหมาะสม กับผู้เรียนอันจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จสูงไปด้วยการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา แต่ในการลงทุนเพื่อการศึกษาจำเป็นต้องเปิด โอกาสให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและการลงทุนของรัฐบาลนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสรรทรัพยากรและบริหารทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคม จากข้อความข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ในการดำเนินงานหรือประกอบภารกิจ ขององค์กรนั้นมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กร 2) ทรัพยากร และ 3) คน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือ ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ บทบาทความสำคัญของทรัพยากรมี 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ดังนี้

2.1 ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมดังนี้ ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอการดำเนินกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงข้าม ถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของกิจกรรมจะไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นเป็นตัวกำหนดทรัพยากรแต่ในบางกรณีทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมเนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

2.2 ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรมีนัยคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

2.2.1 ประสิทธิภาพของกิจกรรม คุณภาพของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้ง แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่หากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพการดำเนินกิจกรรมที่ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความสามารถสูง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็บรรลุเป้าหมายคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง ประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิภาพอาจจะ มีแต่ค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

2.2.2 คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรมก็จะดีไปด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา คือ กระบวนการจัดการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่างๆ มาใช้สนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาให้สำเร็จไปได้ดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาผู้เรียนให้สูงขึ้นตามไปด้วย

2.2.3 ขอบข่ายและประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางเศรษฐศาสตร์และแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหาร มาเป็นข้อเสนอในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

2.2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, น. 8) ระบุว่าตามแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ ได้แบ่งทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ
2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย ที่ดิน (Land) เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities) เครื่องมือ (Equipment) วัสดุหรือพลังงาน (Materials and/Orangery)
3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้จ่ายแทนเงินได้
4. ข้อเสนอประกอบไปด้วย ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) ละมุนภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

Bender (1983, pp. 6-7, อ้างถึงใน บุญฟ้า ลีมวธนา, 2549, น. 32) ได้แบ่งทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ
2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ที่ดิน (Land)
 - 2.2 เครื่องมือ (Equipment)
 - 2.3 เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities)
 - 2.4 วัสดุและหรือ/พลังงาน (Materials and/or Energy)
3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่นอื่น ๆ ที่สามารถใช้จ่ายแทนเงินได้
4. ข้อเสนอประกอบด้วย
 - 4.1 ข้อมูล (Data)
 - 4.2 ความรู้ (Knowledge)
 - 4.3 ละมุนภัณฑ์ (Software)
 - 4.4 อุปกรณ์ (Hardware)

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2543, น. 42-43) ระบุว่าสำหรับทรัพยากรพื้นฐานตามแนวคิดทางการบริหารนั้น มีแนวคิดแตกต่างกันออกไปหลายแนวคิด คือ แนวคิดแรก กล่าวว่าทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการที่รู้จักกันในนามของ “4M's” อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) แนวคิดที่สองคิดว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารนั้นมีเพียง 3 ประการหรือที่เรียกว่า “3M' s” ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) โดยคิดว่าเมื่อมีเงินและสามารถจัดซื้อจัดหาวัสดุได้แนวคิดที่สามเป็นแนวคิดทางฝ่ายธุรกิจเอกชนโดยแบ่งทรัพยากรในการดำเนินงานออกเป็น 6 ประเภทที่เรียกว่า

“6M's” ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine) สำหรับการบริหารการศึกษานั้น วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้เสนอความเห็นไว้ดังนี้ในทางการบริหารการศึกษาถือว่า 4M' เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานเช่นเดียวกัน กล่าวคือการบริหารการศึกษาระยะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอและต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2538, น. 24) ได้แบ่งประเภทของแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งทรัพยากรในโรงเรียนอาจจะเป็นสิ่งของบุคคลหรือสถานที่ที่อยู่ภายในโรงเรียนเป็นแหล่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรผู้สอนควรพิจารณาและมอบหมายงานให้ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตัวอย่างของแหล่งวิทยากรภายในโรงเรียนเช่น

1.1 บุคคลภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น ครู เจ้าหน้าที่หรือนักการภารโรงที่มีความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องจากหลักการง่าย ๆ ว่าทุกคนย่อมมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไม่มีผู้ใดที่รู้จริงในทุกเรื่องจากหลักการเพียงแต่ผู้สอนจะยอมรับและมองเห็นคุณค่าก็ช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ที่ดีขึ้น

1.2 สื่อการเรียนต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองเช่นการจัดมุมประสบการณ์การจัดนิทรรศการตามโอกาส การให้บริการในด้านห้องหรือศูนย์วิชาการต่าง ๆ เช่น ศูนย์สื่อการเรียนบทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

1.3 สถานที่ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด โรงฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ ห้องโสตทัศนอุปกรณ์ เรือนเพาะชำรวมทั้งห้องเรียนที่มีการจัดประสบการณ์เสริม

2. แหล่งทรัพยากรภายนอกโรงเรียน เป็นไปได้ทั้งสิ่งของบุคคลหรือสถานที่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้สอนที่มีการสำรวจข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น

2.1 แหล่งวัสดุต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น เช่น ดิน หิน แร่ ไม้ พืช ฯลฯ ซึ่งจะเป็นสื่อกลางให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและค่านิยมที่ถูกต้อง เห็นคุณค่าต่อสิ่งนั้น ๆ

2.2 บุคคลในท้องถิ่นจะมีความรู้ความสามารถ ความถนัดในด้านต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างฝีมืออาชีพต่าง ๆ ที่สามารถจะเชิญเป็นวิทยากรให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียนได้ เช่น

2.2.1 วิทยากรท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเรือนและประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น ช่างราชการ พ่อค้า เกษตรกร พระสงฆ์ ช่างฝีมือ ชาวบ้าน เป็นต้น

2.2.2 วิทยากรผู้มาเยี่ยม ได้แก่ ผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ในท้องถิ่นอื่นที่ มาเยี่ยมโรงเรียนหรือเป็นแขกของชุมชนเป็นครั้งคราว เช่น ศึกษานิเทศน์ พัฒนาการ ผู้ชำนาญการ เฉพาะสาขา เป็นต้น

2.2.3 สถานที่ต่าง ๆ ที่สังคมสร้างขึ้นไว้อย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อหา ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ความสุข ความเพลิดเพลินซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ในท้องถิ่น สถานที่สำคัญในท้องถิ่น เป็นต้น

3. แหล่งวิทยากรนอกท้องถิ่น ซึ่งครูผู้สอนสามารถติดต่อเพื่อประโยชน์ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การศึกษานอกสถานที่ การขอยืมสื่อการเรียนการสอน การขอบริจาค วัสดุสิ่งพิมพ์ เป็นต้น แหล่งวิทยากรในท้องถิ่นนี้มีทั้งของภาครัฐและเอกชน

ประเภทของทรัพยากรทางการบริหารการศึกษายังมีนักการศึกษาจำแนกประเภท ได้ดังนี้

นฤมล ต้นสุเรศรัษฐ์ (2533, น. 13) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททรัพยากรธรรมชาติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ ต่อมนุษย์ในด้านการศึกษาค้นคว้าความรู้ ทั้งในส่วนที่ช่วยให้รู้ถึงประวัติความเป็นมาของมนุษย์ เช่น น้ำ ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุ

2. ประเภทสื่อ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หนังสือเล่ม โปสเตอร์ ป้ายประกาศ ฯลฯ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ

3. ประเภทวัตถุและอาคารสถานที่ เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑ์ สถานประกอบการ ธุรกิจ ห้องสมุดประชาชนที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

สุมาลี สังข์ศรี (2534, น. 436) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรหรือทรัพยากรชุมชน เป็น 3 กลุ่ม

1. ทรัพยากรประเภทบุคคล ทรัพยากรประเภทบุคคลนี้ครอบคลุมทุกเพศทุกวัย ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ อาจจะเป็นบุคคลเพียงคนเดียว หรือเป็นกลุ่มคน เป็นกรรมการเป็น องค์การต่าง ๆ ในชุมชนก็ได้ที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนในแต่ละชุมชนมีทรัพยากร ธรรมชาติบุคคลในหลายลักษณะ เช่น พระ ครู หมอ ยาแผนโบราณ ช่างฝีมือในด้านต่างๆ เยาวชน บุคคล วัยแรงงานผู้เฒ่าผู้แก่ที่สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสังคม และจะรวมไปถึงองค์การต่าง ๆ ในท้องถิ่น ได้แก่ กรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล ตลอดจนบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานใน ชุมชน เช่น เจ้าหน้าที่เกษตร เจ้าหน้าที่สาธารณสุข นักพัฒนาชุมชน ฯลฯ และการที่ชาวบ้านทั่วไปใน หมู่บ้านมารวมมือร่วมแรงกันประกอบกิจกรรมของหมู่บ้าน ถือได้ว่าเป็นตัวอย่างของความร่วมมือ

2. ทรัพยากรประเภทวัตถุและอาคารสถานที่ ทรัพยากรประเภทนี้ครอบคลุม วัสดุสิ่งของและอาคารสถานที่ทุกชนิดที่มีอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ซึ่งอาจนับได้

ตั้งแต่ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ในครัวเรือนเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพตลอดจนกระทั่งเอกสารสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สื่อสิ่งพิมพ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรศัพท์ครอบคลุมไปถึงอาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้าง โบราณวัตถุ และโบราณสถานต่าง ๆ เช่น เงินสมัยต่าง ๆ พระพุทธรูป วัตถุเจดีย์ วิหาร พระปรางค์ สวนสาธารณะ หอประชุม สนามกีฬา ห้องสมุด

3. ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรประเภทนี้ครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเองหรือมีอยู่ตามธรรมชาติ ในแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่นอาจจะมีแตกต่างกันไป ทรัพยากรนี้ได้แก่ ดิน น้ำ ทะเล ภูเขา ป่าไม้ พืชชนิดต่าง ๆ ต้นน้ำ ลำธาร น้ำมันพืช เชื้อเพลิง สัตว์ต่าง ๆ อากาศ แร่ธาตุ ฯลฯ

นคร ตั้งคะพิภพ (2549, น. 19) ได้จำแนกประเภทของทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. เงินทุน ได้แก่ เงินทุนการศึกษา เงินพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถจะนำมาจัดซื้อจัดจ้างทำสิ่งของหรือจัดสร้างสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ และการใช้จ่ายเพื่อทำกิจกรรมหรือทำประโยชน์ทางการศึกษาให้มากขึ้น

2. วัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้ได้และสิ่งของที่สามารถใช้ได้ทันที เช่น สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ ที่ดินที่ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอาคารเรียน อาคารประกอบอื่น ๆ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่มีผู้สร้างให้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน

4. บุคคลซึ่งได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู บุคลากรและนักเรียน

5. แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานประกอบการ สาธารณสถาน โบราณสถาน สถานที่ราชการและเอกชน ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้

6. แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น ภูเขาป่าไม้ แม่น้ำลำธาร น้ำตก ป่าชายเลน ทะเล เป็นต้น ถ้าโรงเรียนสามารถเสาะแสวงหาและนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาก็จะเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติโดยไม่ต้องลงทุน

Nichols (ศุภร บุษุราช, 2544, น. 9, อ้างถึงใน Nichols, n.d.) ได้เขียนลงในสารานุกรมการศึกษา (Encyclopedia of Education) ว่าทรัพยากรในชุมชนมีดังนี้

1. ผู้ชำนาญพิเศษ (Specialists) ผู้ที่มีความชำนาญ เช่น นักดนตรี จิตรกร นักกีฬา พ่อค้า นักธุรกิจ นายธนาคาร นักอุตสาหกรรม แม่บ้าน ชวนา

2. พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียน (Parents of Students) เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

3. ผู้แทนองค์กรต่าง ๆ (Agency Representative) บุคคลที่เป็นตัวแทนของสังคมองค์กรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม รวมทั้งพนักงาน คณะกรรมการกฎธุรกิจต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น

4. กฎของการระดมทุนทางธุรกิจและอุตสาหกรรม (Business and Industrial representative) บุคคลที่ทำงานในโรงงานต่าง ๆ การขนส่ง เหมืองแร่ การเกษตร กิจการค้าต่าง ๆ การเงินและการประกันภัย

5. ผู้แทนของรัฐบาล (Government Representative) เช่น ผู้ที่อยู่ในระดับการบริหารงานของประเทศ นายกรัฐมนตรี ตำรวจ เจ้าหน้าที่อนามัย วุฒิสมาชิก ผู้แทนราษฎร เป็นต้น

6. คณะกรรมการผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ประชาชน (Citizens Advisory Committees) เช่น กรรมการศึกษา คณะกรรมการบริหารโรงเรียนคณะที่ปรึกษาโรงเรียนคณะครูของโรงเรียน

7. ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) ประกอบด้วย พืชสัตว์ป่า น้ำดินแร่ และวัตถุทางธรรมชาติอื่น ๆ

8. สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น (Man-made Resource) มนุษย์ได้สร้างสิ่งต่าง ๆ ไว้เป็นจำนวนมากซึ่งมีคุณค่าทางการศึกษาและเป็นสิ่งที่สำคัญที่ใช้ในการสอนการเรียนรู้ ได้แก่ อาคารสถานที่ เครื่องบิน รถไฟ ห้องพิพิธภัณฑสถาน รูปปั้นและทรัพยากรที่ใช้ในโรงเรียน เช่น กระดานดำ โต๊ะเรียน โทรทัศน์ แก้วน้ำ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภททรัพยากร สามารถแบ่งได้ตามหลักเศรษฐศาสตร์และหลักการบริหารการศึกษาในทางเศรษฐศาสตร์นั้นทรัพยากรจะประกอบไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรการเงิน และข้อมูลสนเทศส่วนหลักการบริหารการศึกษาทรัพยากรประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นการบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอและต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ประเภทของทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารการศึกษา โดยทั่วไปประกอบด้วยทรัพยากร 4 อย่าง คือ ทรัพยากรทางด้านบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางด้านกายภาพและทรัพยากรด้านการบริหารทางการศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.4.1 ทรัพยากรทางด้านบุคคล การบริหารด้านทรัพยากรบุคคลมีส่วนสำคัญและจำเป็นมาก เพราะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงาน บุคคล หรือผู้เกี่ยวข้องให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

นิพนธ์ สุขปรีดี (2528, น. 82) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ โดยการเชิญมาเป็นวิทยากร ได้แก่ ข้าราชการ ช่างนา ช่างสวน ช่างไม้ ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ เป็นต้น

จรินทร์ เทศวานิช (2536, น. 68) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงประชากรที่อยู่ร่วมกันในสังคมหรือประเทศ ประชากรต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีความสัมพันธ์ต่อกันมีการจัดระเบียบภายในกลุ่มหรือสังคมนั้นมีระยะเวลาการอยู่ร่วมกันและมีสถาบันสำหรับตอบสนองความต้องการของสมาชิกภายในสังคม โดยสมาชิกยอมรับและถือปฏิบัติกันมาเพื่อช่วยให้สังคมอยู่รอดและมีระเบียบ

Fisher และคณะ (จารุวรรณ งอกงาม, 2552, น. 31, อ้างถึงใน Fisher, n.d. 1999, p. 3) ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรบุคคลที่มีประโยชน์หรือทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

อุทัย บุญประเสริฐ (2538, น. 156-157) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ประชาชนหรือบุคคลประเภทต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น พระ เจ้าหน้าที่การเกษตร เจ้าหน้าที่ อนามัย พ่อค้า นักธุรกิจ เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม ผู้นำทางศาสนา ผู้นำชานา ผู้นำเกษตรกร เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของตนได้

ฤกษ์ณา สว่างแสง (2542, น. 14) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคคลต่าง ๆ ในท้องถิ่นที่โรงเรียนเชิญมาเป็นวิทยากรอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้นำท้องถิ่น เจ้าของสถานประกอบการทรัพยากรเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและโรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี

ประเวศ วะสี (2544, น. 9) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นภูมิปัญญาไทยไว้ว่าเป็นผู้ที่สร้างสมประสบการณ์หรือจัดเจนจากวิถีชีวิตและสังคมในท้องถิ่นหนึ่ง ๆ จึงมีความเป็นบูรณาการสูงทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม มีวัฒนธรรมเป็นฐานมีการเชื่อมโยงไปสู่นามธรรมที่ลึกซึ้งสูงส่งและเน้นความสำคัญของจริยธรรมมากกว่าวัตถุ

กรมวิชาการ (2545, น. 55) ระบุว่า ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นได้มีการศึกษาและได้มีการนำเสนอถึงทรัพยากรที่ล้ำค่าของชาติและท้องถิ่น ดังนี้

1. ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่เกิดจากการสร้างสมประสบการณ์ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและถ่ายทอดกันมาเป็นวัฒนธรรม

2. ประชาชนชาวบ้านซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนให้สามารถถ่ายทอด ชี้นำให้ความเห็นต่อชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ

3. แหล่งวิทยาการให้การศึกษาในชุมชน เช่น สถาบันครอบครัว ชุมชน วัดหรือสถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เป็นต้น

ธวัชชัย เปรมปรีดี (2543, น. 6) กล่าวว่า ในส่วนบุคคลที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาอาจมีหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันปัจจุบันได้มีการแบ่งกลุ่มบุคคลตามแนวความคิดของวิทยาการสมัยใหม่เป็น ตามแนวคิดของวิทยาการสมัยใหม่แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทที่มีความคิดก้าวหน้าเป็นพวกที่ช่างริเริ่มค้นคิด (Innovator) ได้รับการชี้แนะเพียงเล็กน้อยก็สามารถเข้าใจได้หมด

2. ประเภทที่รับรู้ได้ไว (Early adopter or Early majority)สามารถรับรู้และปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

3. ประเภทที่รับรู้ได้ช้า (Late adopter or Late majority)สามารถรับรู้และปฏิบัติได้ช้า

4. ประเภทล่าช้า (Laggard) ไม่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งสิ้น

ศุภร บุษยราช (2544, น. 17-18) กล่าวว่า บุคคลที่อาจจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกประเภทที่กล่าวมาโรงเรียนจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมเพราะมีฉะนั้นบุคลากรเหล่านี้ อาจจะสร้างปัญหาในการบริหารงานให้แก่โรงเรียนได้ ส่วนของบุคลากรในโรงเรียนอาจมีบุคลากรหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุดได้แก่ คณะครูซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความเสมอภาคความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียนทั้งนี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรมีหน้าที่หลักหน้าที่สนับสนุนและหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ

2. ติดตามและดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

3. นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนหรือร่วมแก้ปัญหาก่ที่เกิดขึ้นขณะบุคลากรปฏิบัติงาน

4. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบกอปรทั้งใช้ผลการประเมินประกอบการวางแผนพิจารณาความดีความชอบหรือส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งนี้จำเป็นต้องบำรุงขวัญให้กำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและยุติธรรมโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น. 6) ได้สรุปเกี่ยวกับบุคลากรไว้ว่า บุคลากร มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่งเพราะบรรดาปัจจัยทางการบริหารคนมีความสำคัญมากที่สุดการบริหารจะประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องมีความรู้

ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและจะเป็นผลให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารจะต้องตระหนักและทรงไว้ซึ่งคุณธรรม

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางด้านบุคคล ได้แก่ บุคคลที่สถานศึกษาสามารถนำมาสนับสนุนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา เช่น ข้าราชการ ข้าราชการสวน ช่างไม้ ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้บุคลากรของสถานศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2.4.2 ทรัพยากรทางการเงิน

การเงินหรืองบประมาณจะเป็นสิ่งสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ได้มีผู้ให้ความหมายของงบประมาณไว้หลายแนวคิด ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง บัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดเป็นรายรับและรายจ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ก, น. 34) ระบุว่า งบประมาณ (Budget) มาจากคำภาษาฝรั่งเศสโบราณว่า Bougette ส่วนประเทศอังกฤษแต่เดิมคำว่า Budget หมายถึง กระเป๋าหนังใบใหญ่ที่เสนาบดีคลังของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, น. 320) ระบุถึงความหมายของ งบประมาณในทัศนะของนักปกครองและนักบริหารไว้ ดังนี้

1. ความหมายของนักบัญชี หมายถึง การแสดงรายรับและรายจ่าย
2. ความหมายของนักปกครอง นักปกครองจะให้คำจำกัดความงบประมาณว่า งบประมาณคือ แผนสำหรับการใช้จ่ายในรัฐวิสาหกิจหรือรัฐบาลในช่วงระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอน ซึ่งฝ่ายบริหารจะเป็นผู้จัดเตรียม และนำเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติ
3. ความหมายของนักบริหาร นักบริหารได้ให้คำจำกัดความงบประมาณไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานที่แสดงออกในรูปของตัวเงินสำหรับระยะเวลาหนึ่งอันแน่นอนเกี่ยวกับโครงการดำเนินงานของรัฐบาล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, น. 3) ได้ให้ความหมายของงบประมาณสถานศึกษาในทัศนะของนักวิชาการแต่ละด้านเพิ่มเติมและแตกต่างกัน ดังนี้

1. นักภาษาศาสตร์ เห็นว่างบประมาณคือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย

2. นักบริหารเห็นว่างบประมาณคือแผนการใช้จ่ายทรัพยากรในการที่จะดำเนินการใด ๆ

3. นักบัญชี เห็นว่า งบประมาณ คือ การแสดงรายรับ และรายจ่าย ความสำคัญของทรัพยากรด้านการเงิน มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, น. 322-323) ระบุว่างบประมาณของสถานศึกษาหากพิจารณาในเชิงภาระหน้าที่ทางการบริหารแล้วการงบประมาณก็คือการจัดการด้านการเงินในเงื่อนไขและข้อจำกัดทางการจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ งบประมาณของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะจะเป็นตัวสนับสนุนการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ งบประมาณสถานศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้เราสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษามีอยู่จำกัดจากกล่าวได้ว่าไม่มีสถานศึกษาใดที่มีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการทรัพยากรทุกอย่างที่เราสามารถสรรหามาได้เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนมีอยู่อย่างจำกัดทั้งสิ้นวิธีการของงบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการใช้จ่ายหรือจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางแผนการใช้จ่ายทรัพยากร โดยเฉพาะเรื่องเงินให้สอดคล้องกับรายได้ว่าจะจัดเพื่อการดำเนินงานด้านใด เท่าไร มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดระดับและปริมาณที่ควรจะใช้รวมทั้งการติดตามกำกับกับการปฏิบัติงานนั้นการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้ภาวะทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด

2. เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานเนื่องจากงบประมาณได้ระบุการใช้จ่ายเงินแต่ละงานหรือโครงการไว้ชัดเจนจึงสามารถตรวจสอบติดตามการดำเนินการในแต่ละเรื่องได้ว่าผลของงานที่ได้รับกับเงินที่ใช้จ่ายไปนั้นสอดคล้องกันมากน้อยแค่ไหน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของเงินกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและระยะเวลาของงานที่ปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนั้นผู้บริหารยังสามารถอาศัยงบประมาณเป็นเครื่องมือในการประสานแผนหรือโครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถช่วยกันทำงานสนองนโยบายหรือวัตถุประสงค์หลักร่วมกัน ไม่ขัดแย้งหรือต่างฝ่ายต่างทำไปพร้อม ๆ กับการติดตามควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อยภายในองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ก, น. 35-36) กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณมีทั้งงบประมาณที่เป็นตัวเงินและงบประมาณที่มีใช้ตัวเงินที่สามารถระดมทรัพยากรดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเช่น สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนที่โรงเรียนสามารถเข้าไปใช้ได้โดยไม่ต้องใช้เงินหรืองบประมาณแต่อย่างใดงบประมาณมีความสำคัญในแง่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการวางแผนการงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหารเพราะในการจัดงบประมาณจะต้องวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมโดยประหยัดเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานที่จะทำและระยะเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวตลอดจนหน้าที่หรือกิจกรรมที่ส่วนต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในรูปของแผนพัฒนาหรือแผนของเงิน

2. ความสำคัญต่อการประสานงาน เมื่อกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์เป้าหมายแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จแล้วเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานที่จะต้องวางแผนดำเนินงานในหน่วยงานให้ประสานสอดคล้องกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานอื่นซึ่งเราเรียกว่าการประสานแผนในรูปของแผนปฏิบัติการหรือแผนการใช้เงินหรือแผนงบประมาณจะมีผลช่วยลดความซ้ำซ้อนความสูญเปล่า ความขัดแย้งตลอดจนประโยชน์สูงสุดการใช้งบประมาณซึ่งมีอยู่ค่อนข้างจำกัดเป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานนอกจากงบประมาณจะมีความสำคัญต่อการวางแผนงานและการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แล้วฝ่ายบริหารยังสามารถใช้แผนงบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมกำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในขั้นการบริหารแผนและการติดตามประเมินผลแผนซึ่งจะทำให้ทราบความก้าวหน้าปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์และเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง การเงินหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจัดสรรมาในการสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จงบประมาณเป็นการวางแผนการแสดงรายรับและรายจ่ายของสถานศึกษางบประมาณมีความสำคัญต่อสถานศึกษาโดยตรงในการพัฒนาการให้บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2.4.3 ทรัพยากรทางด้านกายภาพ ทรัพยากรทางด้านกายภาพประกอบไปด้วย ทรัพยากรทางธรรมชาติ ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้นและทรัพยากรทางสังคม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงดังนี้

1) ทรัพยากรทางธรรมชาติ

สุดใจ ทูลพานิชย์ (2546, น. 41-42) กล่าวว่า ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกเผ่าพันธุ์และมนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ในการพัฒนาเศรษฐกิจในการใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมจากอดีตที่ผ่านมามนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรและทำลายทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว ปัจจุบันสถาบันต่าง ๆ ทั้งองค์กรเอกชนและราชการตลอดจนสื่อมวลชนได้มีการณรงค์ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธีเพื่อมิให้ทรัพยากรดังกล่าวถูกทำลายมากขึ้นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรในอนาคต ความหมายและลักษณะของทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) หมายถึง สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่บนโลก โดยรวมถึงระบบนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อมซึ่งได้แก่ ที่ดิน ป่าไม้ สัตว์ แร่ธาตุ น้ำ ตลอดจนพลังงาน แสงแดด ลม เป็นต้น ประเภทของทรัพยากรธรรมชาติแบ่งตามประเภทได้ดังนี้

1. ทรัพยากรที่เสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ ตามขบวนการธรรมชาติ (Renewable Resources) เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า ที่ดิน เป็นต้น แม้ว่าจะมีการเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ก็ตามแต่ก็อาจมีการสูญสิ้นได้ (Destructible Resources) ส่วนทรัพยากรที่สร้างขึ้นใหม่และไม่มีวันสูญสิ้น (Indestructible Resources) พลังงานแสงอาทิตย์ อากาศ น้ำ เป็นต้น
2. ทรัพยากรที่เสริมสร้างขึ้นมาใหม่ไม่ได้ ตามขบวนการธรรมชาติ (Non-Renewable Resources) ได้แก่ แร่ธาตุ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น

ความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีต่อการพัฒนาประเทศ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศหากประเทศใดมีทรัพยากรมากและใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดก็จะทำให้ประเทศนั้นมีโอกาสพัฒนาได้มากซึ่งหลายประเทศได้ให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น เพื่อประโยชน์ระยะยาว ทรัพยากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ คือ ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเกิดรายได้จากการผลิตทางเกษตรโดยตรงและจากการท่องเที่ยวใช้ในการสร้างพลังงานไฟฟ้า การสาธารณสุขโรค การคมนาคมขนส่งและการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้ เป็นต้น แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นและมีอยู่ตามธรรมชาติรัฐมีหน้าที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพโดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดนโยบายเป้าหมาย มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดตั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย โรงเรียนมีหน้าที่บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระบบและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการใช้แหล่งเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงผู้ใช้แหล่งเรียนรู้ให้มีนิสัย ใฝ่เรียนใฝ่เรียน รักการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น

ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานที่ที่องค์กรภาครัฐภาคเอกชนสร้างขึ้นเพื่อลูกหลานรวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ และสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น หอสมุดของท้องถิ่นและห้องสมุดเอกชนทั้งที่อยู่ในและนอกสถานศึกษาขององค์กรเอกชนหรือของส่วนบุคคล แม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเจริญก้าวหน้าเพียงใดก็ตามการอ่านก็ยังคงมีความสำคัญมากเพียงนั้น สถาบันการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นในท้องถิ่น คือ สถานที่สร้างขึ้นเพื่อให้คนเข้าเที่ยวชม เช่น ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม หอศิลป์ พิพิธภัณฑ์พื้นเมือง พิพิธภัณฑ์ปลาน้ำจืด สวนสัตว์ สวนสมุนไพร สวนหิน สวนรุกขชาติ ศูนย์วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งแต่ละท้องถิ่นสามารถสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อลูกหลานอย่างหลากหลายแหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดี ได้แก่ สถานที่ที่เป็นร่องรอยความเป็นมาในอดีตของแต่ละท้องถิ่น เช่น ซากปรักหักพังของชุมชนเก่า วัดเก่า ภาพเขียนสีผนัง ถ้ำ เต่าเผา เครื่องปั้นดินเผา ปราสาทขอม ซึ่งมีในท้องถิ่น ควรจัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. สถานที่ราชการต้องเป็นสถานที่ของประชาชนบริการประชาชนเพื่อประชาชน โปร่งใสตรวจสอบได้เรียนรู้และเข้าใจว่ามีภารกิจอะไรประชาชนจะปฏิบัติอย่างไรในการใช้บริการ ฯลฯ ป้าย “สถานที่ราชการห้ามเข้า” จะต้องหมดไปจากสถานที่ราชการ

2. สถานประกอบการของเอกชน เป็นความรับผิดชอบของสถานประกอบการภาคเอกชนที่ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามปฏิญญา “All for Education” นอกจากให้โอกาสเป็นแหล่งฝึกงานแล้วควรมีกฎหมายให้สถานประกอบการจัดโอกาสให้ผู้ต้องการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วย

3. สถานที่สาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ อนุสาวรีย์ สนามกีฬา สวนอุทยาน อุทยานแห่งชาติ ป่าชุมชน ค่ายลูกเสือ ฯลฯ

4. แคนเคาท์และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ได้แก่ สถานที่สร้างขึ้นให้เป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์หรือจิตวิญญาณตามความเชื่อแต่ละชุมชน เช่น ศาลเจ้า ดอนเจ้าปู่ ศาลพระภูมิ ศาลหลักเมือง

5. วัดวาอารามและสถานที่สำคัญทางศาสนาเป็นสถาบันและแหล่งเรียนรู้คู่กับสังคมไทยและสังคมโลกมายาวนาน มีในทุกชุมชน เช่น วัดของชุมชนพุทธ โบสถ์ในชุมชนคริสต์ มัสยิดในชุมชนอิสลาม ฯลฯ นับเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญที่แต่ละท้องถิ่นควรได้จัดการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์สำหรับลูกหลาน

6. เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หมายถึง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ประกอบด้วยตัวเครื่อง ตัวโปรแกรมหรือชุดคำสั่ง โดยมีมนุษย์สั่งให้ทำงานจากเครื่องรับข้อมูลคำสั่งทำการคำนวณ เปรียบเทียบจนได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยสื่อวัตกรรมการอื่น ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยสอนเครื่องฉายข้ามศีรษะ โปรเจคเตอร์ เป็นต้น

3) ทรัพยากรทางสังคม

สุดใจ ทูลพานิชย์กิจ (2546, น. 54-60) ได้ให้ความหมายของ ค่านิยม (Value) หมายถึง สิ่งที่คนสนใจปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็นหรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน ซึ่งมักแตกต่างจากความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ อายุ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมค่านิยมมีหลายชนิด ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม-จิตวิทยา ประกอบด้วยควมมีอิสรภาพหรือความเป็นไทที่ไม่ต้องการอยู่ภายใต้อำนาจใคร ความเป็นปัจเจกบุคคลหรือความเป็นตัวของตัวเอง ความสันโดษหรือการพอใจในสิ่งที่มีการเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสกว่าและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ค่านิยมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ความเชื่อในศาสนา กฎแห่งกรรม และยึดถือความมีเมตตา ค่านิยมทางการเมือง ประกอบด้วย ความเชื่อในศาสนา กฎแห่งกรรมและยึดถือความมีเมตตา ค่านิยมทางการเมือง ประกอบด้วย การยึดหลักการปกครองตามระบบประชาธิปไตยยึดถือความต้องการของประชาชน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากประชาชน เป็นต้น

กฤษณา พันธุ์วานิช (2545, น. 7-9) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่มีคุณค่าที่คนในสังคมประพฤติปฏิบัติแสดงออกมาซ้ำๆ ในรูปแบบขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีทั้งที่เป็นรูปธรรมนามธรรมที่ควรอนุรักษ์

2.2.4.4 ทรัพยากรด้านการบริหารทางการศึกษา

ยศลักษณ์ หมิ่นวงศ์ (2556, น. 28-29) กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้วางกรอบแนวคิดที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยมีจุดเน้นที่แตกต่างไปจากเดิมคือเน้นให้เป็นระบบที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหาร ทั้งทางการบริการการเงินสินทรัพย์และบุคลากรตามแนวทางการบริการจัดการที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนการหารายได้และแผนการใช้จ่ายเงิน มีการควบคุมดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดอีกทั้งระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้เป็นปัจจุบันที่ครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวกับทรัพยากรทุกด้านมีเอกสารหลักฐานให้ตรวจสอบได้สะดวกตลอดเวลาเพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้โดยมีการกรอบแนวในการบริหาร ดังนี้

1. มีการวางแผนการเงินการจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนงานและการพิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรมและโปร่งใส
2. มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. มีการจัดการเกี่ยวกับการรับและการจ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณและนอกงบประมาณที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชีและพัสดุที่รัดกุม
5. มีการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ

6. มีการเก็บรักษาเอกสารหลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และสะดวกต่อการค้นหาอ้างอิง

7. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งการจัดการองค์การในการบริหารการเงินของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนและซับซ้อน

การบริหารทรัพยากรจะให้ความสำคัญต่อการวางแผนจัดระบบงานและระบบการควบคุมตรวจสอบที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรขั้นตอนการปฏิบัติงานและการสร้างความเข้าใจเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหนึ่งๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้านและลักษณะของการศึกษาประกอบกัน เช่น ระดับการศึกษา ประเภท พื้นที่ จำนวนเงินที่มี โครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายความรับผิดชอบของรัฐ ข้อจำกัดของระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ เป็นต้นเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนในที่นี้จะขอกล่าวถึงหลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ การบริหารในระดับนี้ต้องตอบสนองเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่เน้นความสำคัญของตัวผู้เรียนและเน้นการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรจะเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวจึงกำหนดหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักความเป็นธรรมเพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาที่เท่าเทียมกันแม้ตัวผู้รับการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันในลักษณะต่าง ๆ ดังนั้น ความเป็นธรรมจึงหมายถึงความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีลักษณะและความต้องการจำเป็นแบบเดียวกันและความไม่เท่ากันแตกต่างกันสำหรับผู้ที่มีความต้องการและความจำเป็นไม่เหมือนกัน เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

2. หลักความเสมอภาคพิจารณาจากความแตกต่างในสภาพและลักษณะของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะเหมือนกันควรได้เท่าเทียมกันส่วนสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะแตกต่างกัน เช่น ขนาดทำเลที่ตั้ง เศรษฐกิจแวดล้อมต่างก็ควรนำมาพิจารณาเป็นค่าปรับให้เสมอภาคกันและได้รับทรัพยากรไม่เท่ากัน ทั้งนี้ระบบข้อมูลสถานศึกษาจะต้องมีความต้องการและสะท้อนความต้องการ และความแตกต่างของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

3. หลักประสิทธิภาพและประเมิณประสิทธิผล คือ ต้องคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายทุกหน่วยที่จ่ายไปให้สูญเปล่าน้อยที่สุด ทั้งนี้ ต้องมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4. หลักความพอเพียง คือ ต้องคำนึงว่าทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าจะจัดสรรให้ด้วยวิธีใดต้องทำให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดบางครั้งการคำนึงถึงเกณฑ์

อย่างตายตัวอาจทำให้เกิดปัญหาการได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไปจนไม่สามารถดำเนินการได้ก็จำเป็นต้องมีการปรับระดับให้อยู่ในระดับที่พอเพียง

5. หลักการกระจายอำนาจเพื่อลดบทบาทของภาครัฐและให้สถานศึกษาสามารถแข่งขันกันภายใต้หลักความเสมอภาคและเป็นธรรมทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งนี้จะต้องผ่อนคลายนโยบายที่แตกต่าง ๆ ให้สถานศึกษามีอิสระมากขึ้นและเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากเป็นผู้จัดดำเนินการมาเป็นผู้กำหนดนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและการส่งเสริมสนับสนุนตามแนวทางที่ใช้การบริหารโรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกับโครงสร้างการกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปมายังสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรประเภทต่าง ๆ ของตนเองมีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานและสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

6. หลักเสรีภาพ คือ การให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนตามสถานศึกษาที่ต้องการเท่ากับเป็นการเพิ่มอำนาจซื้อให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) และให้ความต้องการของผู้บริโภคเป็นความต้องการที่มีอำนาจอย่างแท้จริงซึ่งมีส่วนส่งเสริมให้กลไกตลาดมีการแข่งขันกันให้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนแต่ละสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินที่สถานศึกษาพึงได้รับซึ่งหมายถึงสถานศึกษาจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

7. หลักการปฏิบัติได้คือการจัดงบประมาณที่นำมาปฏิบัติต้องมีรูปธรรมวิธีการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถทำนายและตรวจสอบได้จะเห็นได้ว่าหลักการบริหารทรัพยากรทุกข้อที่กล่าวมาจะตอบสนองต่อเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแนวทางปฏิรูปการศึกษาทั้งสิ้น

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, น. 37) ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการบริหารโดยได้วิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารทุกประเภทถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจสั่งการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหาร

2. การจัดองค์การทำให้เกิดความมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงานกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

3. การอำนวยการเป็นความสามารถในการจูงใจการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุมเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลและการแก้ไข

5. การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงานเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives หรือ MBO) ไว้ว่า การบริหารตามวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ในการบริหารสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน หลักการที่สำคัญอันดับแรกคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันนักวิชาการบริหารบางท่านวิจัยแล้วพบว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องไม่กำหนดจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่างหรือจากเบื้องล่างขึ้นไปสู่เบื้องบนแต่จะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจึงวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันโดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการกำหนดงบประมาณ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชางานขั้นนี้เป็นการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานด้วยตัวเองโดยมอบความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการทำงานให้ ทั้งนี้จะต้องชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงงานหลักและมาตรฐานงานที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายรวมขององค์การโดยผู้บังคับบัญชาร่วมที่จะให้คำปรึกษาหารือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ

3. ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีระบบงานในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใดและมีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขบรรลุมติวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การประเมินผลงานการประเมินผลงานตามหลักของ MBO นี้เป็นการประเมินผลงานที่เน้นวัตถุประสงค์และผลงาน (Result-Centered หรือ Method Appraisal by Results) เป็นสำคัญโดยมีหลักและวิธีการประเมินผลงานที่สำคัญดังนี้ คือ

4.1 ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินผลงานจะต้องตั้งวัตถุประสงค์และปัจจัยในการประเมินผลงานร่วมกันตั้งแต่ตอนต้นปี หรือก่อนกำหนดแผนการดำเนินงาน

4.2 การประเมินผลงานตามหลักการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพงานมากกว่าที่จะใช้การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษ

4.3 เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานที่ผลงานขั้นสุดทำนอกจากนั้นยังเน้นความสำเร็จของผลงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน

4.4 ใช้วัตถุประสงค์และผลงาน เป็นตัวประเมินมากกว่าการให้คะแนน

4.5 การประเมินผลงานกระทำเมื่อผลงานชิ้นสุดท้ายเสร็จสิ้นลงโดยผู้ประเมิน และผู้ได้รับการประเมินได้มีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันทั้งในระยะกำหนดวัตถุประสงค์และระยะประเมินผลงาน

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่โรงเรียนนิยมนำมาใช้ในการบริหาร ในปัจจุบัน คือ PAPOSDCORB มีดังนี้

1. ความเข้าใจและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy) มีความสามารถปฏิบัติงานโดยยึดถือนโยบายของผู้บริหารระดับสูงหลักการตามวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. การใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) มีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3. มีความสามารถในการคาดคะเนและจัดทำแผนงาน (Planning) มีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าจัดทำแผนงานอย่างมีเหตุผลและคำนึงถึงความเป็นไปได้

4. ความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงาน (Organizing) มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงานที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือโครงการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสามารถในการจัดบุคลากรลงหน่วยงาน (Staffing) มีความสามารถในการสรรหาคัดเลือกมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามหลักการจัดคนลงให้เหมาะกับงาน

6. ความสามารถในการอำนวยความสะดวกการเป็นผู้นำ (Directing) มีความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์รอบด้านได้อย่างเหมาะสม

7. การร่วมมือประสานงานประชาสัมพันธ์ (Coordinating) มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานของหน่วยงานดำเนินไปโดยราบรื่น

8. ความสามารถในการจัดทำรายงาน (Reporting) มีความสามารถในการจัดทำรายงานให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการจัดเก็บเอกสารข้อมูลอย่างเป็นระบบ

9. ความสามารถในการจัดการควบคุมทรัพยากร ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน (Budgeting) มีความสามารถในการจัดทำข้อเสนอ เพื่อกำหนดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีความสามารถในการควบคุมประสิทธิผลของต้นทุน

โดยสรุป การบริหารทั่วไปใช้กระบวนการในการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การจัดสายงาน การติดตาม ประเมินผล

การจัดตั้งอำนวยการความสะดวก และการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้จำแนกการบริหาร ทรัพยากรของโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดกระบวนการ การบริหารที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร ในเรื่องต่อไปนี้

1. พิจารณาความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน โดยพิจารณาถึงจำนวน บุคลากรในโรงเรียนทุกสายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานปฏิบัติการสอน สายสนับสนุนการสอน และสายงานลูกจ้าง การคิดคำนวณครูในสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2541

2. ศึกษาจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรในหน่วยงานโดยจำแนกวุฒิ การศึกษาวิชาเอกความถนัดความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ทำงานตำแหน่งระดับเงินเดือนหน้าที่ และความรับผิดชอบ

3. พิจารณาจำนวนบุคลากรที่ขอย้าย โอน

4. พิจารณาจำนวนห้องเรียนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงและจำนวนห้องเรียน

5. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน เป็นขั้นตอนการนำสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มาวางแผนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1. กำหนดความต้องการด้านบุคลากรได้แก่จำนวนบุคลากรที่ต้องการ ในอนาคต 2-3 ปี และคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการในอนาคต วิชาเอก วุฒิความสามารถพิเศษ โดยเสนอความต้องการไปที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเพื่อนำเสนอต่อไป

2. การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักจัดตามวิชาเอกความถนัด ความสนใจโดยผู้บริหารร่วมกับคณะทำงานในการดำเนินการ

3. การกำกับติดตามและนิเทศบุคลากรดำเนินการโดยกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน กำหนดวิธีกำกับ ติดตามและรายงานผล

4. การพัฒนาและอำนวยการรักษาบุคลากรโดยการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ตามลักษณะงานโครงการด้านสวัสดิการและการอำนวยความสะดวก

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการกำหนดผู้รับผิดชอบ การประเมินผลกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจนการจัดทำเครื่องมือและการรายงานผล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผน ดำเนินการดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบโครงการหรือข้อตกลงร่วมกัน
2. การกำกับ ดูแล การติดตามผล การดำเนินการตามแผน
3. เป็นที่ปรึกษาของบุคลากรและเมื่อพบข้อบกพร่องให้การช่วยเหลือและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล โดยปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการประเมินผล
2. กำกับดูแลการใช้เครื่องมือในการประเมินผล
3. ดำเนินการประเมินผลตามแผนที่กำหนดไว้
4. นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงข้อบกพร่อง

ยศลักษณ์ หมื่นวงศ์ (2556, น. 35-37) กล่าวว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการเงินระดับโรงเรียน ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรทางการเงินแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) มีการกระจายงบประมาณลงสู่โรงเรียนโดยตรง โรงเรียนจะต้องมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดแนวทางการใช้งบประมาณเพื่อให้การบริหารงบประมาณรายเป็นไปอย่างถูกต้องเรียบร้อยทันตามกำหนดเวลาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาโดยมีผลงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จโรงเรียนจะต้องดำเนินการดังนี้

1. แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นรายละเอียดการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี เป็นงานประจำ ตามระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงานโครงการ การจัดทำแผนปฏิบัติการต้องคำนึงถึงรายละเอียดของแผนงาน งาน/โครงการให้สามารถใช้ประโยชน์ในการควบคุมกำกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย กล่าวคือ แผนงาน งาน/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีต้องแจกแจงงบประมาณที่จะใช้ดำเนินการไว้อย่างชัดเจนไม่สับสนและสะดวกในการติดตามควบคุมกำกับของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการนั้น ๆ เจ้าหน้าที่การเงินในการควบคุมการเบิกจ่ายและทำบัญชีควบคุมและหัวหน้าส่วนราชการที่จะติดตามความเคลื่อนไหวของงบประมาณและเป็นเครื่องมือศึกษาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. ปฏิทินควบคุมงาน เป็นการควบคุม กำกับ และติดตามงานต่าง ๆ เช่น กำหนดแผนจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดการรายงานการบริหารงบประมาณกำหนดการประชุมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งควรกำหนดให้สอดคล้องกันทุกระดับทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินงานของตนเองให้มีความละเอียดไม่สับสนง่ายต่อการปฏิบัติและสะดวกต่อการควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงาน

3. บัญชีคุมงบประมาณเพื่อให้สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้จัดทำบัญชี ดังนี้

3.1 บัญชีควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ โดยปกติบัญชีควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณจะอยู่ในระบบบัญชีการเงินและพัสดุแล้วแต่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรจัดระบบการลงบัญชีด้วยไมโครคอมพิวเตอร์ โดยแสดงยอดเงินที่ได้รับจัดสรรเงินงวดที่ได้รับอนุมัติการก่องหนี่ผูกพัน การเบิกจ่ายและเงินคงเหลือซึ่งจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหวการใช้จ่ายงบประมาณหากเห็นว่ายอดคงเหลือมากผู้บริหารหน่วยงานจะสามารถเร่งรัดการเบิกจ่ายให้ทันตามกำหนดเวลาได้

3.2 บัญชีคุมสัญญาซื้อ-จ้าง ผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างในระดับโรงเรียนอำเภอและจังหวัด จะต้องจัดทำบัญชีคุมสัญญาซื้อ-จ้าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดโดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ รายการที่ได้รับจัดสรร วันที่ทำสัญญาและเลขที่สัญญาวันเริ่ม-สิ้นสุดสัญญาวันครบกำหนดคืนหลักประกันสัญญายอดเงินต้องเบิกจ่ายแต่ละงวดเจ้าหนี้หรือผู้รับโอนสิทธิ์และการอนุมัติให้ต่อสัญญา/เปลี่ยนวันสุดท้ายของสัญญาเป็นวันที่เท่าใด เป็นต้น

3.3 บัญชีคุมเงินเหลือจ่ายเจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุนระดับโรงเรียนอำเภอและจังหวัด จะต้องจัดทำบัญชีคุมเงินเหลือจ่าย เพื่อคุมยอดเงินอย่างถูกต้องและรวดเร็วโดยแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่ รายการครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างตามสัญญาที่เลขต่าง ๆ ยอดเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (ราคากลาง) ยอดเงินในสัญญาซื้อ-จ้าง-ยอดคงเหลือ-ยอดเงินคืนค่าเช่า (กรณีอนุมัติงดตอกเช่า) รวมเงินที่เบิกจ่ายและรวมเงินเหลือจ่าย

3.4 คณะกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้แต่งตั้งกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในระดับโรงเรียน อำเภอและจังหวัดมีหน้าที่ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณตลอดจนศึกษาหาสาเหตุของปัญหาล่าช้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข เพื่อนำเสนอผู้บริหารหน่วยงานพิจารณาดำเนินการนอกจากดำเนินการดังกล่าวแล้ว เจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องเข้าใจตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและเสนองานเป็นระยะสามารถเรียกตรวจสอบได้ตลอดเวลาแต่ที่สำคัญที่สุดผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญติดตามและตรวจสอบอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรทางการเงิน เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการเงินหรืองบประมาณแผ่นดินและการใช้จ่ายทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องควบคุมกำกับการใช้และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและตรวจสอบงบประมาณเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณให้ตรวจสอบงบประมาณที่ได้รับในแต่ละรายการให้ถูกต้องและครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขโดยงบประมาณรายการใดไม่มีความจำเป็นหรือได้รับเกินหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้รายงานส่งคืนงบประมาณรายการใดไม่ถูกต้อง ให้แจ้งขอแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้อง ก่อนนำไปก่องหนี่ผูกพัน

2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรรวมทั้งเงินนอกงบประมาณที่โรงเรียนมีอยู่สามารถนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนควรจัดทำแผนงานหรือโครงการรองรับการใช้จ่ายงบประมาณทุกบาททุกสตางค์พร้อมแจ้งให้ที่เกี่ยวข้องรับทราบโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 นำแผนปฏิบัติการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรงเรียน

2.3 ประชุมชี้แจงบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผน

2.4 มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน/โครงการตามแผนให้ชัดเจน

3. จัดทำปฏิทินการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณที่โรงเรียนได้รับจัดสรรนั้นส่วนหนึ่งจะเป็นค่าวัสดุบางโรงเรียนอาจได้รับงบประมาณค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างด้วยดังนั้นเพื่อให้การบริหารงบประมาณดังกล่าวสนองต่อการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนโรงเรียนควรจัดทำปฏิทินการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์และการจัดจ้าง (ถ้ามี) ทุกรายการให้ชัดเจนและให้ครูผู้รับผิดชอบงานการเงินและพัสดุโรงเรียนดำเนินการโดยเคร่งครัดดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดซื้อ-จัดจ้าง ขั้นตอนการดำเนินการ คือ

3.1 ทุกงาน/โครงการลงมือดำเนินการในแต่ละกิจกรรมตามวันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

3.2 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามปฏิทินที่กำหนดให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ทั้งนี้ห้ามแบ่งซื้อแบ่งจ้างหรือกระทำการโดยไม่มีอำนาจหรือเกินอำนาจที่ได้รับมอบ

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ กำกับ ดูแลติดตามและอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงาน/โครงการและจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามปฏิทินกำหนดจนได้ผู้ขายหรือผู้รับจ้างแต่จะทำสัญญาหรือข้อตกลงไม่ได้หากยังไม่ได้รับแจ้งอนุมัติเงินประจำงวด

4. ก่อหนี้ผูกพันและเบิกจ่ายงบประมาณ

4.1 โรงเรียนจะก่อหนี้ผูกพันงบประมาณได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติเงินประจำงวดแล้วเท่านั้น

4.2 เงินประจำงวดสำหรับหมวดใด ๆ ให้ใช้ในหมวดนั้น ๆ และที่กำหนดสำหรับแผนงาน งานหรือโครงการใด จะนำไปใช้แผนงานหรืองานหรือโครงการอื่น ๆ ไม่ได้

4.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุในงานหรือโครงการเดียวกันสามารถจ่ายกันได้

4.4 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ สามารถดำเนินการตามระเบียบและแนวปฏิบัติส่วนที่ราชการกำหนด

5. การขอเปลี่ยนแปลงรายการเงินประจำงวดเมื่อได้รับงบประมาณค่าครุภัณฑ์ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างถ้าตรวจสอบรายละเอียดแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของโรงเรียน เช่น ชื่อโรงเรียน อำเภอ ไม่ถูกต้อง พิมพ์จำนวนหน่วยนับของงานหรือจำนวนเงินผิดพลาดให้รับ รายงานหน่วยเหนือทราบทันที เพื่อจะดำเนินการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณดังกล่าวต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ โดยปกติ ผู้ที่จะอนุมัติการเปลี่ยนแปลงงบประมาณได้ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและผู้ว่าราชการจังหวัดเท่านั้น ทั้งนี้ห้ามแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเองแม้จะเป็นเรื่อง เล็กน้อย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวถึงการดำเนินการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนประถมศึกษาอาจดำเนินการโดยการรับบริจาค การจัดซื้อ การจัดทำเองใช้เงินงบประมาณ หรือเงินนอกงบประมาณซึ่งต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารพัสดุอุปกรณ์ไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการ

1.1 ตรวจสอบงบประมาณเงินประจำงวดที่ได้รับการจัดสรรและบัญชีรายละเอียด ประกอบเงินประจำงวด

1.2 สำรวจความต้องการและเหตุผลความจำเป็น ที่ต้องการใช้

1.3 เตรียมการจัดซื้อ แต่ห้ามก่อนนี้ผูกพันก่อนได้รับเงินประจำงวด

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 ทำรายงานขอซื้อขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจพร้อมแต่งตั้งกรรมการ ตรวจสอบผู้ควบคุมการจัดทำเองคณะกรรมการตรวจการปฏิบัติในกรณีจัดทำเอง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นชอบและลงนาม

2.3 เจ้าหน้าที่ทำประกาศและเอกสารสอบราคา

3. ขั้นตอนตรวจรับและเบิกจ่าย

3.1 เมื่อผู้ขายส่งมอบพัสดุคณะกรรมการตรวจรับ และส่งมอบแก่เจ้าหน้าที่

3.2 เสนอผลการตรวจรับและขออนุมัติเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้ขาย

3.3 ลงบัญชีควบคุมพัสดุ

4. ขั้นตอนการปฏิบัติงานและรายงาน

4.1 ผู้ควบคุมการจัดทำเอง เบิกวัสดุเพื่อปฏิบัติงาน

4.2 ผู้ควบคุมรายงานต่อประธานคณะกรรมการ ตรวจการปฏิบัติงาน

4.3 คณะกรรมการตรวจการปฏิบัติงานรายงานต่อผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหาร

รับทราบ

การจัดหาพัสดุของโรงเรียนจะต้องปฏิบัติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและยังต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของหน่วยงานในเรื่องการควบคุมการจัดทำบัญชีและทะเบียนทั้งจะต้องมีการตรวจสอบก่อนสิ้นเดือนกันยายนของทุกปี รวมทั้งการจำหน่ายและการรายงานให้หน่วยเหนือรับทราบ

2.2.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

สนอง เครือมาก (2537, น. 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่ใช้บุคคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุดจึงเป็นที่เชื่อแน่ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุดซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ

1. การจัดการถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่จำเป็นต้องจัดระบบการจัดการให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับทั่วไปโดยกำหนดกรรมวิธีที่จะใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกับสถานภาพหรือลักษณะของโรงเรียนประสิทธิภาพการบริหารขึ้นอยู่กับระบบการจัดการเป็นอย่างมากแม้จะวางแผนไว้เป็นอย่างดีหากขาดระบบการจัดการที่ดีก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ถึงกับมีโครงการเกี่ยวกับการวางแผนและจัดการ (Planning and Management: P&M) ขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการโดยมีเป้าหมายว่า “จะทำการอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามแผนที่วางไว้” ในการจัดการจำเป็นต้องคำนึงถึงเวลา และทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์นั้นคือถ้าใช้เวลา มากก็ย่อมหมายถึงการลงทุนเกี่ยวกับคน เงินและวัสดุอุปกรณ์มากตามไปด้วย

2. บุคลากรในโรงเรียนอาจมีบุคลากรหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ คณะครู ซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการดังนี้

- 2.1 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนโดยยึดหลักความเสมอภาคความรู้ความสามารถ ความสนใจตลอดภารกิจหลักของโรงเรียนทั้งนี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรมีหน้าที่หลักหน้าที่สนับสนุนและหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ

- 2.2 ติดตามและดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

- 2.3 นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนหรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะบุคลากรปฏิบัติงาน

2.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบกอปรทั้งใช้ผลการประเมินประกอบการวางแผนพิจารณาความดีความชอบหรือส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งนี้จำต้องบำรุงขวัญ ให้กำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและยุติธรรมโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

2.5 เงินหรืองบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโดยผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายอย่าง

3. วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับ โดยยึดหลักในกิจกรรมที่มีผลใกล้ตัวนักเรียนมากที่สุดก่อนทั้งนี้ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

3.1 วางแนวทางการได้มาซึ่งเงินนอกงบประมาณจากชุมชนหรือแหล่งอื่นหรือจากกิจกรรมของโรงเรียนเอง

3.2 จัดระบบการเงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยประเมินผลการใช้เงินหรืองบประมาณ

4. วัสดุอุปกรณ์ก็เช่นเดียวกับทรัพยากรอย่างอื่นผู้บริหารโรงเรียนจำต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ นั่นคือ

4.1 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประโยชน์คุ้มค่า

4.2 การใช้วัสดุอุปกรณ์เต็มທີ່หรือไม่ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

ธัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรการศึกษาจะมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาทั้งนี้จะเริ่มจากขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาการกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้างอันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน

3. การแสวงหาทรัพยากรบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งคือการแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาการแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรการศึกษาจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย

4. การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มานั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาตลอดจนลำดับความสำคัญความพร้อมของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดังนี้

4.1 กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร

4.2 เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ

4.3 เรียงตามหลักความพร้อมของโครงการ ซึ่งเป็นการจัดการตามความพร้อม

5. การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องมีแผนการใช้และควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ประหยัดและมีประสิทธิภาพโดยมีวิธีการ คือ

5.1 กำหนดแผนการใช้

5.2 ควบคุมการใช้เป็นการดูแล

6. การประเมินผลการใช้การประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพของทรัพยากรความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากรเพื่อที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไปโดยมีวิธีการ คือ

6.1 ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

6.2 ประสิทธิภาพของทรัพยากร

6.3 ความเพียงพอของทรัพยากร

6.4 ปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความต้องการของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน

3. การแสวงหาทรัพยากรบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งก็คือการแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของ

สถานศึกษาการแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรการศึกษาจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย

4. การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มานั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาตลอดจนลำดับความสำคัญความพร้อมของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

5. การใช้ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องมีแผนการใช้และควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินผลการใช้การประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรประสิทธิผลของทรัพยากรความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากรเพื่อที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาแผนของสถานศึกษาจะสามารถแปลออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานบันการศึกษาจะต้องปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาขึ้นเพื่อจะได้ทราบว่าในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นจะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรบ้างอันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนกิจกรรมของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงานโครงการ กิจกรรมโดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการขอสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจนและเรียงลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องทำ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ

3. การแสวงหาทรัพยากรบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือการแสวงหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการของสถานศึกษาการแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้นจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค

4. การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มานั้นอาจจะมาใน 2 รูปแบบ คือ ในรูปแบบของจำนวนรวมและทรัพยากรจำแนกเป็นรายโครงการหรือกิจกรรมถ้าหากได้มาในรูปของจำนวนรวมหน้าที่ของผู้บริหารคือ พยายามจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาให้กับโครงการ-กิจกรรมต่าง ๆ โดยอาจดำเนินการดังนี้

4.1 กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร เช่น ความสอดคล้องกับนโยบายการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนผู้รับบริการ เป็นต้น

4.2 เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ โดยอาจถือความรีบด่วนของโครงการ หรือความสนองตอบต่อนโยบายของโรงเรียนเป็นหลักในการเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ

4.3 หลักความพร้อมของโครงการ เป็นการจัดสรรตามความพร้อมว่าโครงการใดมีความพร้อมในการดำเนินการมากก็จะจัดสรรให้ก่อนโครงการที่ยังไม่มีความพร้อม

5. การใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ นั้น ควรมีขั้นตอนดังนี้

5.1 กำหนดแผนการใช้

5.2 ควบคุมการใช้เป็นการดูแลการใช้ทรัพยากรของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรให้ตรงกับคุณลักษณะประหยัดและมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินการใช้การประเมินการใช้ทรัพยากรอาจจะมองในด้านต่อไปนี้

6.1 ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

6.2 ประสิทธิภาพของทรัพยากร

6.3 ความเพียงพอของทรัพยากร

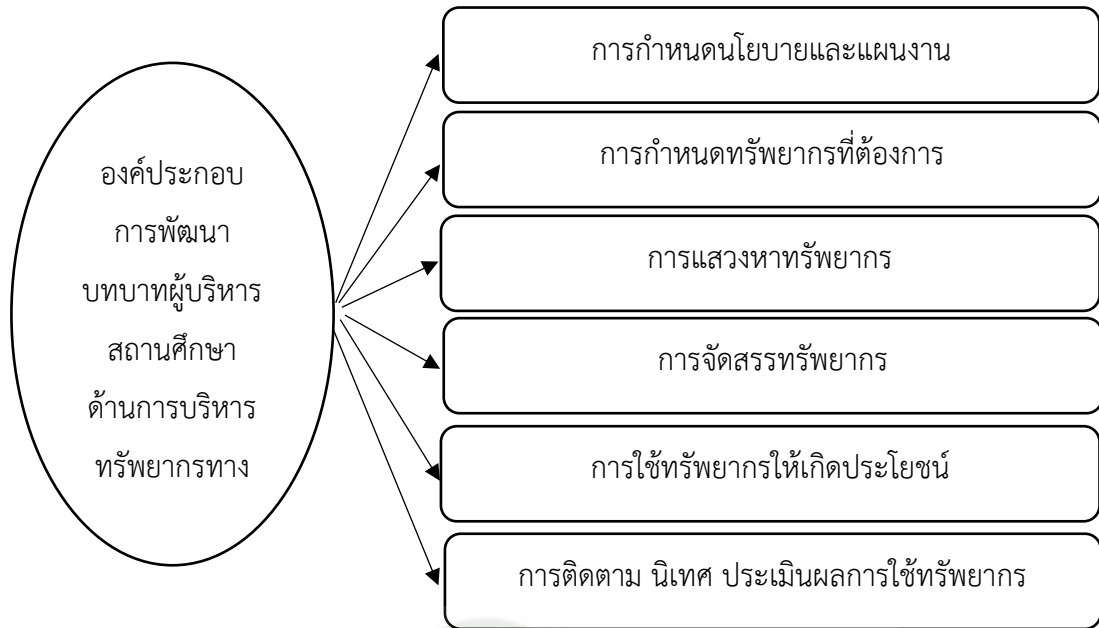
6.4 ปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จากนักการศึกษาและนักวิจัย สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

องค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	สนอง เครือมาก 2537	รัชชัย จิตรนันท์ 2555	สุมาลี ศรีพชรินทร์ 2555	ปรีชา คัมภีร์ปกรณ 2556	รวม
1. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	✓	✓	✓	✓	4
2. การกำหนดนโยบายและแผนงาน	-	✓	✓	✓	3
3. การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	-	✓	✓	✓	3
4. การมีระบบการจัดการที่ชัดเจน	✓	-	-	-	1
5. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรที่ชัดเจน	✓	-	-	-	1
6. การแสวงหาทรัพยากร	-	✓	✓	✓	3
7. การจัดสรรทรัพยากร	-	✓	✓	✓	3
8. การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	4
9. การวางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณ	✓	-	-	-	1
10. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ	✓	-	-	-	1

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมหลายด้านผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากรและ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

จากภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 2) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรและจากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาดังหัวข้อที่จะกล่าวต่อไป

1. การกำหนดนโยบายและแผนงาน

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาแผนของสถานศึกษาจะสามารถแปลออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานบันการศึกษาจะต้องปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาขึ้นเพื่อจะได้ทราบว่าในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นจะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรบ้างอันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ

รัชชัย จิตรนนท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าต้องดำเนิน

โครงการกิจกรรมใดบ้างอันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษาการกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าจะต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้างอันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

ถวิล มาตรฐาน (2544, น. 80) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรเป็นการบริหารที่กว้าง เช่นทรัพยากรบุคคลทรัพยากรอาคารสถานที่ทรัพยากรการเงิน ฯลฯ มีกระบวนการเช่น การกำหนดจุดประสงค์ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพและการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการนำมาใช้กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมแล้ววางแผนว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรบ้างจำนวนเท่าไรและใช้เมื่อไรเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม

สรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายและแผนงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดทำแผนของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาผ่านแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยมีกำหนดนโยบายและแผนงานในการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ

ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนกิจกรรมของหน่วยงานหรือสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงาน หรืองบประมาณที่ต้องการของสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจนและเรียงลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องทำทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ

ธัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) ได้กล่าวว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากร

เพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความต้องการของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544, น. 80) ได้กล่าวว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการนำมาใช้ กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมแล้ววางแผนว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรบ้างจำนวนเท่าไรและใช้เมื่อไร เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม

สรุปได้ว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการเป็นการรวบรวมความต้องการใช้ทรัพยากร ด้านต่าง ๆ จากโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นผ่านการวางแผนงานหรืองบประมาณ ที่ต้องการใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจนและเรียงลำดับ ความสำคัญของโครงการที่จะต้องทำ

3. การแสวงหาทรัพยากร

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544, น. 80) ได้กล่าวว่า การแสวงหาทรัพยากรเป็นการจัดตั้ง งบประมาณขอรับจัดสรรจากทางราชการ การขอรับบริจาคการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากฝ่ายต่างๆ

รัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การแสวงหาทรัพยากรบทบาทหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งก็คือ การแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรเพื่อใช้ในการ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาการแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากร การศึกษาจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การแสวงหาทรัพยากรบทบาทหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสวงหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ของสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษา นั้นจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 928) ได้ให้ความหมายของการระดมว่าการรวบรวม การสรรหา การรวบรวมอย่างฉับพลันซึ่งพอจะสรุปความหมายของการระดมทรัพยากรว่าหมายถึง การรวบรวมทรัพยากร การแสวงหาทรัพยากร

สรุปได้ว่า การแสวงหาทรัพยากรเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหา ทรัพยากรต่าง ๆ และการระดมทุนจากแหล่งทุนที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาตามแผน ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4. การจัดสรรทรัพยากร

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2556, น. 23-24) ได้กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากรทรัพยากรที่ ได้มานั้นอาจจะมาใน 2 รูปแบบ คือ ในรูปแบบของจำนวนรวมและทรัพยากรจำแนกเป็นรายโครงการ หรือกิจกรรมถ้าหากได้มาในรูปของจำนวนรวมหน้าที่ของผู้บริหารคือพยายามจัดสรรทรัพยากรที่ได้มา

ให้กับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาจดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร 2) เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ และ 3) หลักความพร้อมของโครงการ เป็นการจัดสรรตามความพร้อมว่าโครงการใดมีความพร้อมในการดำเนินการมากก็จะจัดสรรให้ก่อนโครงการที่ยังไม่มีความพร้อม

ธัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากรทรัพยากรที่ได้มานั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดังนี้ 1) กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร 2) เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ 3) เรียงตามหลักความพร้อมของโครงการซึ่งเป็นการจัดการตามความพร้อม

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, น. 22) ได้กล่าวว่า ถึงความหมายของการจัดการว่าหมายถึงความสามารถในการจัดการ การดำเนินการในการจัดสรรการพัฒนาการนำไปใช้อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดต่อทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเอื้ออำนวยต่อทุกฝ่ายเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ (2547, น. 20-21) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์เพื่อสืบต่อกิจกรรม เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุดล้าสมัย

สรุปได้ว่า การจัดสรรทรัพยากร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำทรัพยากรที่ได้รับมาไปใช้ให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการทรัพยากรที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการกำหนดเงื่อนไขในการจัดสรรทรัพยากร คือการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรการเรียงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมและความพร้อมของโครงการในการดำเนินการ

5. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

สนอง เครือมาก (2537, น. 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียนเพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่ใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุดจึงเป็นที่เชื่อแน่ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุด

เทอดนรินทร์ อุปลี (2556, น. 6) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ธีระ รุญเจริญ (2555, น. 10) ได้กล่าวว่า การใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นขั้นตอนระหว่างทรัพยากรที่มีกับกระบวนการและผลผลิตสำหรับ

ทรัพยากรครอบคลุมไปจนถึง คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน การจัดการ ส่วนผลผลิตมุ่งไปที่คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงาน อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

6. การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

สนอง เครือมาก (2537, น. 16) ได้กล่าวว่า บุคลากร ในโรงเรียนอาจมีบุคลากรหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ คณะครูซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความเสมอภาคความรู้ ความสามารถความสนใจตลอดภารกิจหลักของโรงเรียนทั้งนี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรมีหน้าที่หลักหน้าที่ สนับสนุนและหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ

2. ติดตามและดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอโดย วางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

3. นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนหรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะบุคลากร ปฏิบัติงาน

4. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบกอปรทั้งใช้ผลการประเมิน ประกอบการวางแผนพิจารณาความดีความชอบ หรือส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งนี้จำเป็นต้องบำรุงขวัญ ให้กำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

ธัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ ทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรประสิทธิผลของทรัพยากรความเหมาะสมเพียงพอของ ทรัพยากรตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร เพื่อที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ใ้ใน การปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไปโดยมีวิธีการ คือประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรประสิทธิผลของทรัพยากรความเพียงพอของทรัพยากรและ ปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544, น. 80) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร มีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ
2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการนำมาใช้กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมแล้ววางแผนว่า จะใช้ทรัพยากรอะไรบ้างจำนวนเท่าไรและใช้เมื่อไรเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม
3. แสวงหาทรัพยากร เช่น การจัดตั้งงบประมาณ ขอรับจัดสรรจากทางราชการ การขอรับบริจาคการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนด
5. การควบคุมการนำทรัพยากรไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การประเมินการใช้ทรัพยากร

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2547, น. 20-21) ได้สรุปกระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพและวิเคราะห์กิจกรรม
2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ
3. แสวงหาทรัพยากร เช่น การขอรับบริจาค ขอความช่วยเหลือ
4. การจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์ เพื่อสืบต่อกิจกรรม เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุด
5. ควบคุม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. การประเมินเป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้ายว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพคุ้มค่าเพียงใดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

สรุปได้ว่า การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการนำทรัพยากรที่ได้รับมาไปใช้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามแผนงานที่วางไว้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านการสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงานการติดตาม นิเทศและการประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยมีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคคลด้วยเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่ได้มาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ ผู้เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาเอง

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบนิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้สาระหลักเพื่อการวัด

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การกำหนดนโยบายและแผนงาน	ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบาย	2.1 ผู้บริหารมีการวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	<p>และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด การกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาการสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริงและการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้มีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ การจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี การติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา</p>	<p>2.2 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด</p> <p>2.3 ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>2.4 ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง</p> <p>2.5 ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้</p> <p>2.6 ผู้บริหารมีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>2.7 ผู้บริหารมีการติดตามการจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี</p> <p>2.8 ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง</p>
2. การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	<p>การกำหนดวัตถุประสงค์ทุกสิ่งอย่างจากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ การระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษา</p>	<p>3.1 ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์จากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้</p> <p>3.2 ผู้บริหารมีการระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการ</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	<p>การจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากร โดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษามีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มา มีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจน ให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้</p>	<p>3.3 ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากรอย่างชัดเจน</p> <p>3.4 ผู้บริหารมีการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษา</p> <p>3.5 ผู้บริหารมีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มาอย่างชัดเจน</p> <p>3.6 ผู้บริหารมีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจนในการบริหารงานของสถานศึกษา</p> <p>3.7 ผู้บริหารให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนงาน</p> <p>3.8 ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้มาสอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้</p>
3. การแสวงหาทรัพยากร	<p>กระบวนการขั้นตอนในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา การวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษา</p>	<p>4.1 ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>4.2 ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา</p> <p>4.3 ผู้บริหารมีการวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษา</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	<p>การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนที่วางไว้ การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐ และเอกชน การแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย และมีการดำเนินงานโครงการตามแผนงานหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามที่วางไว้</p>	<p>4.4 ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนที่วางไว้</p> <p>4.5 ผู้บริหารมีการสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน</p> <p>4.6 ผู้บริหารมีนโยบายแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย</p> <p>4.7 ผู้บริหารมีการดำเนินงานโครงการตามแผนงานหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามที่วางไว้</p>
4. การจัดสรรทรัพยากร	<p>การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ ในการจัดสรรการใช้ทรัพยากร การดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากรโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนั้นการจัดสรรทรัพยากรควรเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการประเมิน</p>	<p>5.1 ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา</p> <p>5.2 ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรการใช้ทรัพยากร</p> <p>5.3 ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรรทรัพยากร</p> <p>5.4 ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร</p> <p>5.5 ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับโครงการหรือกิจกรรมอย่างเพียงพอ</p> <p>5.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
5. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	<p>ความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินงานการใช้ปัจจัยทุกอย่างในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดการควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ การเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรและมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรในการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้</p>	<p>เพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>5.7 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>5.8 ผู้บริหารมีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา</p> <p>5.9 ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์</p> <p>5.10 ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>5.11 ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>5.12 ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		5.13 ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ 5.14 ผู้บริหารมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากร
6. การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร	กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอการนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในครั้งต่อไปการนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษาการติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อไป	6.1 ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องกัน 6.2 ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ 6.3 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในครั้งต่อไป 6.4 ผู้บริหารมีการนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา 6.5 ผู้บริหารมีการติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 6.6 ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เฉพาะ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<p>6.7 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น</p> <p>6.8 ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากร เช่น วัสดุอุปกรณ์ ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อไป</p>

2.3 การระดมทุนเพื่อการบริหารการศึกษา

2.3.1 การระดมทุนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้มีแนวทางดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, น. 1) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยทั้งในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดไว้ 9 หมวดนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทยทั้งมวลให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีกรอบและแนวทางที่มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ 5 ประเด็นได้แก่ 1) การปฏิรูประบบการศึกษา 2) การปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา 3) การปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) การปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ 5) การปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ในหมวดที่ 1 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ ดังนี้

มาตรา 8(2) ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา”

มาตรา 9 ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ 2) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นและในหมวด 5 ที่กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ตามมาตรา 46 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้” นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง บุคคล ครอบครัว มหาชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาจะได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐในการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับ ค่าใช้จ่ายการศึกษามาตรา 12 มาตรา 13(3) และมาตรา 14(3) สำหรับหมวด 8 ที่ว่าด้วยทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาได้บัญญัติเรื่องของการระดมทรัพยากร ดังนี้

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว มหาชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การระดมทุนของสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เกี่ยวกับการระดมทุนหรือทรัพยากรในการจัดหาเงินทุน หรือวัสดุสิ่งของเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3.2 ความหมายของการระดมทุน

การระดมทุนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะในการจัดการศึกษาจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุริวัลย์ ภูมิพันธ์ (2559, น. 22) ได้กล่าวว่าการระดมทุน หมายถึงกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันมีการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ และเทคนิคเพื่อให้ได้เงินหรืองบประมาณนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นการหาแหล่งเงินทุนที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาวและจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดจาก

ความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะเป็นผู้ดำเนินการระดมทุนให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญต่อไป

นารินทร์ รักวิจิตรกุล (2554, น. 1) ได้ให้ความหมายการระดมทุน หมายถึงการรวบรวมทรัพยากรที่จำเป็นและการสร้างความสามารถของหน่วยงานในการขยายการดำเนินงานกิจกรรมตามภารกิจและเป็นการสร้างความมั่นคงของหน่วยงานในอนาคต

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541, น. 287) ได้ให้ความหมายการระดมทุน หมายถึงความสามารถในการดึงและระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุนส่งเสริม เกื้อหนุน การศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรืออุปกรณ์ หรือเวลาที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษา ทั้งในแง่ของการสละเวลามาให้บริการทางการศึกษาจากบุคคลภายในสังคมซึ่งมิใช่ครูอาจารย์ประจำ นอกจากนั้นทรัพยากรทางการศึกษายังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจน คลื่นวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2525, น. 399) ได้ให้ความหมายของคำว่า การระดมทุนไว้ว่า การระดมทุน หมายถึงการเที่ยวหา การค้นหาและการเสาะหาส่วนทุน หมายถึงของเดิมหรือเงินที่มีไว้จัดตั้งไว้เพื่อประโยชน์ในกิจการซึ่งหมายถึงทรัพยากรที่มีอยู่ตามธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น

Greenfield (1994, pp. 2-12) ได้ให้ความหมายการระดมทุนว่าไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมในการหาทุนหรือระดมทุนเท่านั้นการระดมทุนควรจะเป็นกระบวนการพัฒนาทุนด้วยกระบวนการนี้ควรจะเริ่มจากการเปลี่ยนความคิดให้เป็นโครงการที่เป็นรูปธรรมที่เรียกว่าการจัดการทางยุทธศาสตร์ (Strategic Management) และสื่อถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การให้เขารู้ด้านการสื่อสารในที่สุดการระดมทุนนี้จะนำไปสู่แหล่งเงินทุนการระดมทุนไม่ใช่เป็นกิจกรรมขององค์การในการร้องขอเงินในจุดวิกฤติด้านเศรษฐกิจขององค์การแต่การระดมทุนเป็นความสามารถในการนำแหล่งทุนเข้ามาร่วมกับองค์การเนื่องจากสังคม การระดมทุนเป็นวิธีการและเทคนิคซึ่งวิธีการนี้เป็นความสัมพันธ์ของสังคมซึ่งเป็นโอกาสให้มีการขอรับการสนับสนุน ซึ่งการระดมทุนนี้จะรวมทั้งคนภายในองค์การ การระดมทุนช่วยให้การจะปรับองค์การไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกและความต้องการของการระดมทุนการระดมทุนเป็นเทคนิคซึ่งจะใช้ประโยชน์ของการตลาดเพื่อจะวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อค้นหาผู้ระดมทุนเป้าหมายการระดมทุนจะส่งเสริมการขอรับทุนซึ่งจะมีการจัดการคนที่มีประสิทธิภาพ มีความจำเป็น เทคนิคและแหล่งทางเศรษฐศาสตร์ การระดมทุนนี้จะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สนับสนุนองค์การ

Brown (1993, p. 1042) ได้ให้ความหมายการระดมทุนไว้ว่า หมายถึงการชักชวนบุคคลหรือองค์การให้สนับสนุนด้านการเงินเพื่อจัดโครงการหรือกิจกรรม

Edles (1993, pp. 1-31) ได้ให้ความหมายการระดมทุนว่า การระดมทุนเป็นเทคโนโลยีที่จะทำให้การปฏิบัติในการที่ระดมทุนเป็นผลสำเร็จมากกว่าการระดมทุนไปตามสามัญสำนึก โดยการปฏิบัติงานไปตามสามัญสำนึกจะทำให้เกิดความเสี่ยงสูง การระดมทุน (Fund Raising) จะป้องกันความเสี่ยงนั้น ๆ และการระดมทุน (Fund raising) หมายถึง

1. การสร้างองค์การเพื่อให้อมีความสามารถในการระดมทุน คือองค์การจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมองเห็นและจับต้องได้มีอาจารย์และผูปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพมีความต้องการทุนทางเศรษฐศาสตร์ที่มีความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความสามารถในการจัดการและควบคุมได้

2. กระบวนการในการระดมทุน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถึงสาเหตุในการระดมทุนที่ดีการเสาะหาผู้บริจาค (Prospective Donors) บุคคลที่เข้าร่วมในกระบวนการระดมทุนทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งการวัดผลที่เกิดขึ้น

3. เทคนิคในการระดมทุน คือ กิจกรรมในการระดมทุนที่จะทำให้การจัดการกิจการรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพ

Lindahl (1992, pp. 10-15) ได้ให้ความหมายการระดมทุนว่า การระดมทุนเป็นกิจกรรมการวางแผนที่เกี่ยวกับการบริจาคโดยที่กิจกรรมการระดมทุนจะต้องดำเนินการไปภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการ การระดมทุนจะเกี่ยวข้องกัองค์การที่จะระดมทุน โดยที่จะต้องมีการวางแผนในการระดมทุน และมีรายละเอียดและการประเมินภารกิจในการระดมทุนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและต้องการที่จะบรรลุภารกิจ โดยการบริหารจัดการเทคนิคและแหล่งของทุน การปฏิบัติในการระดมทุนจะอยู่ในแผนทางยุทธศาสตร์ในการระดมทุนซึ่งองค์การจะเป็นผู้จัดทำเพื่อที่จะทำให้เกิดเศรษฐกิจที่ยั่งยืนขององค์การ

Rosso, et al. (1991, pp. 1-8) ได้ให้ความหมาย “Fund Raising” ว่าการระดมทุนไม่ใช่เป็นวิทยาศาสตร์ของการรวบรวมทุนแต่เป็นวิทยาศาสตร์ของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นของสังคมโดยการระดมทุนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสังคม และจุดประสงค์ขององค์การที่ต้องการ การระดมทุนเป็นเครื่องมือของผู้บริจาคและการรับบริจาค โดยมีองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น ในการระดมทุนต้องมีการบอกความต้องการที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยองค์การที่ทำการระดมทุนจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยจะมีการเปรียบเทียบระหว่างแหล่งทุนขององค์การ ความตั้งใจและกิจกรรมการระดมทุน รวมทั้งพันธกิจของ การระดมทุน ผู้ที่ทำหน้าที่ระดมทุนจะมีจิตใจที่รักมนุษยด้วยกันการบริจาคไม่ใช่การที่ผู้บริจาคมิใจบุญหรือเสี่ยงภาษีแต่เป็นผลของการแลกเปลี่ยนทางจิตใจระหว่างผู้บริจาคและองค์การที่มีวัตถุประสงค์เหมือน ๆ กัน ดังนั้นหลักสำคัญของการระดมทุนเป็นความเชื่อมั่นหรือความศรัทธา มากกว่าการบังคับ

สรุปได้ว่า การระดมทุน หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการขั้นตอนการรวบรวมการแสวงหาทรัพยากรด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุนหรือวัสดุอุปกรณ์ในด้านกรบริจาคจากผู้มี

จิตศรัทธาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการนำทรัพยากรที่ได้รับมาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3.3 องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทุนเพื่อการศึกษา

นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2554, น. 7-12, อ้างถึงใน Brakeley, 1980, pp. 13-24) ได้กล่าวถึงการระดมทุนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน (The Case for Support) ในการระดมทุนจำเป็นต้องกำหนดหรือระบุประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนว่าเพราะเหตุใดโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์การแพทย์ องค์กรทางศาสนา องค์กรทางสังคมจึงสมควรได้รับการสนับสนุนอะไรคือผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการบริจาคเหตุผลที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้บริจาคหรือหน่วยงานที่จะบริจาคให้เงินสนับสนุนคืออะไรการเขียนประโยคเพื่อขอรับการสนับสนุนนับเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นสำหรับการระดมทุนให้ประสบความสำเร็จ การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับเกณฑ์ 2 ประการคือ

1.1 ต้องกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนให้ใหญ่กว่าหน่วยงานหรือเกินกำลังความสามารถที่จะดำเนินการได้เพียงลำพังและจะต้องเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงานที่จะตอบสนองต่อความต้องการของสังคมให้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม

1.2 ต้องกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนที่แสดงถึงความมีเหตุมีผลมีความเป็นไปได้และมีประสิทธิผลแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วน การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจเกิดจากการใช้พรสวรรค์ของบุคคลภายในหน่วยงานหรืออาจอาศัยบุคคลภายนอกหน่วยงานมาช่วยกำหนดประเด็นให้มีความเป็นปรนัยและมีแนวคิดใหม่ ๆ ที่ดีกว่าก็ได้

1.3 ภาวะผู้นำในการระดมทุน (Leadership) การระดมทุนให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้นำที่เข้มแข็งอุทิศตนมีความสามารถในการสร้างให้ชุมชนตระหนักในพันธะสัญญาและเป็นฐานให้การสนับสนุนมีภาพลักษณ์ที่ดีสามารถสร้างศรัทธาและสามารถเป็นผู้นำในการระดมทุนของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

1.4 แหล่งของทุนที่บริจาค (Gift Sources) แหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนหน่วยงานหรือองค์กรได้แก่บุคคลหรือองค์กรที่สนใจในกิจกรรมและโครงการหรือได้รับผลประโยชน์หรือประทับใจในผลงานของหน่วยงานแหล่งทุนดังกล่าวจะต้องมีการรวบรวมจัดเป็นหมวดหมู่จัดเป็นประเภทและกำหนดเป็นชื่อของบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อที่จะร้องขอความช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาและลำดับความสำคัญอาจจะกล่าวได้ว่าแหล่งทุน คือส่วนหนึ่งของแผนแม่บทสำหรับการระดมทุนเลยที่เดียวจากการระดมทุนของหน่วยงานส่วนใหญ่ พบว่า การระดมทุนให้เกิดความต่อเนื่องจะเป็นวิธีการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพมากจำนวนยอดบริจาคมากที่สุดจะได้มาจาก

ผู้บริจาครายใหญ่ ๆ เพียงไม่กี่รายความสำเร็จของการระดมทุนขึ้นอยู่กับการจัดลำดับของผู้คาดว่าจะบริจาคได้อย่างถูกต้องตามศักยภาพของการบริจาค ความเป็นไปได้ในการบริจาคและการเกาะติดผู้ที่จะบริจาคจะเป็นผู้บริจาคที่ต่อเนื่องแหล่งทุนในการขอบริจาคได้แก่ บุคคล ห้างหุ้น ส่วนบริษัท ภาคธุรกิจ เอกชน มูลนิธิ สมาคม ชมรม หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเพื่อน ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ผู้ปกครองและคนใช้ที่มีความกตัญญูก็สามารถเป็นแหล่งทุนได้เช่นเดียวกัน

1.5 การจัดระบบการทำงาน (Organization) ความพยายามในการระดมทุนให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับทักษะและการคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการวางแผนจัดระบบงาน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานดำเนินการระดมทุนอย่างมั่นใจ ในการนี้หากจำเป็นให้ขอคำแนะนำจากที่ปรึกษามืออาชีพซึ่งมีประสบการณ์

1.6 การประชาสัมพันธ์ (Public Relationship) การประชาสัมพันธ์ที่ดีและวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมจะเป็นการสร้างความเข้าใจในประเด็นที่ขอรับการสนับสนุนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานซึ่งจะมีผลต่อเจตคติของผู้คาดว่าจะบริจาคทุกระดับ และนำไปสู่ความสำเร็จในการระดมทุนการประชาสัมพันธ์ที่ดีไม่ใช่เพียงเพื่อการสนับสนุนความพยายามของหน่วยงานเท่านั้นแต่เป็นการกระตุ้นความพยายามในการดำเนินงานทุกด้าน

1.7 งบประมาณ (Budgets) ในการระดมทุนจำเป็นต้องตั้งงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดีการขาดเงินทุนที่จำเป็นต่อการดำเนินการระดมทุนให้สมบูรณ์ไม่ควรจะเป็นข้อแก้ตัวสำหรับการระดมทุนที่ล้มเหลวดังนั้นจำเป็นต้องจัดงบประมาณเพื่อการระดมทุนเพื่อเป็นการลงทุนให้ได้รับผลตอบแทนกลับคืนจากการลงทุนตามเป้าหมายของการระดมทุน

1.8 การรณรงค์บริจาคประจำปีกับการรณรงค์บริจาคพิเศษ (Annual Campaign and Capital Campaign) การรณรงค์บริจาคทั้ง 2 ประเภทนี้ มีความแตกต่างกันคือการบริจาคประจำปีเป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะระดมยอดเงินบริจาคทุกปีซึ่งโดยปกติแล้วจะเพิ่มขึ้นทุกปีการบริจาคประจำปีคืออาหารที่หล่อเลี้ยงชีวิตของหน่วยงานส่วนการรณรงค์บริจาคพิเศษเป็นการดำเนินการต่อ ยอดจากความสำเร็จของการบริจาคประจำปีการรณรงค์บริจาคพิเศษมักแสวงหาทุนเพื่อเป้าหมายเฉพาะเจาะจงจะไม่เกี่ยวข้องกับการบริจาคเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ในขณะที่มีการรณรงค์บริจาคพิเศษการบริจาคประจำปีก็ยังคงดำเนินการอยู่เหมือนเดิม ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายรับบริจาคประจำปีฝ่ายรับบริจาคพิเศษและแหล่งทุนที่คาดว่าจะเป็นผู้บริจาค

1.9 การใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชี้แจงได้ (Cost Effectiveness and Accountability) การระดมทุนหรือการขอรับการสนับสนุนเพื่อการกุศลจะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของจุดคุ้มทุนและคงไว้ซึ่งความโปร่งใสการระดมทุนที่ประสบความสำเร็จจะต้องทำให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพในการระดมทุนโดยปกติ

จะต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ของยอดที่ได้รับบริจาคการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถชี้แจงได้เป็นประเด็นพื้นฐานของการระดมทุนของหน่วยงานทุกระดับ

2.3.4 ประเภทของการระดมทุน

นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล (2554, น. 2, อ้างถึงใน Seiler, 2002, pp. 61-63) ได้แบ่งการระดมทุน (Fund Raising) ออกเป็น 4 ประเภทตามความต้องการจำเป็นในการใช้ทุนหรืองบประมาณของแต่ละองค์กร คือ

1. การระดมทุนประจำปี (Annual Fund) เป็นการระดมทุนเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปได้ตามปกติโดยไม่หยุดยั้ง (Ongoing Program Support) เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร (Organization Mission) การระดมทุนประจำปีจะต้องมีฐานผู้บริจาคเป็นจำนวนมากซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริจาคหลักหรือเป็นผู้บริจาคให้กับองค์กรเป็นประจำและจัดว่าเป็นพื้นฐานในการระดมทุนประเภทอื่น ๆ

2. การระดมทุนในรูปแบบการขอบริจาครายใหญ่ (Major Gift) เป็นการระดมทุนที่มีความต้องการหรือวัตถุประสงค์เป็นกรณีพิเศษ (Special Purpose Needs) ที่จะบริจาคเป็นทุนก้อนใหญ่กว่าผู้บริจากรายอื่น ๆ ผู้บริจาคมักจะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์กรการบริจาคประเภทนี้อาจถือเป็นส่วนหนึ่งของการระดมทุนประจำปีการระดมทุนที่เป็นการลงทุนขนาดใหญ่และการระดมทุนที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

3. การระดมทุนในรูปแบบการลงทุนขนาดใหญ่ (Capital Campaign) เป็นการระดมทุนเพื่อสนองความต้องการจำเป็นในสิ่งที่ต้องลงทุนเป็นจำนวนมาก (Capital Needs) เช่น จัดซื้อจัดหาทรัพย์สินปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้างหรือจัดซื้อที่ดินเพิ่มเติมเป็นต้นเนื่องจากการระดมทุนที่ต้องลงทุนขนาดใหญ่นี้ต้องเป็นการระดมทุนที่ต้องการเงินเป็นจำนวนมากจึงต้องขอบริจาคเป็นกรณีพิเศษจากฐานข้อมูลผู้บริจาคในการระดมทุนประจำปีที่มีอยู่และต้องใช้เวลาระดมทุนต่อเนื่องเป็นเวลานานนับปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่มีการลงทุนขนาดใหญ่การระดมทุนประเภทนี้อาจต้องใช้ระยะเวลา 5-7 ปีหรืออาจถึง 10 ปี

4. การระดมทุนในรูปแบบการขอบริจาคที่วางแผนล่วงหน้า (Planned Giving) เป็นการระดมทุนที่แสดงความจำนงบริจาคเป็นทุน (Endowment Needs) ไว้ ณ เวลาปัจจุบันเป็นการบริจาคทุนล่วงหน้าแต่ให้มีผลในอนาคตหรือในเวลาต่อมาหรือต่อเมื่อผู้บริจาคทุนได้เสียชีวิตลงตัวอย่างการระดมทุนประเภทนี้ได้แก่ผู้บริจาคได้แสดงความจำนงบริจาคทุนโดยมอบรมรดก (Bequests) การบริจาคเป็นเบี้ยรายปี (Annuity) การบริจาคจากดอกเบี้ยของกองทุนการบริจาคจากเงินรายได้ในการประกันชีวิต (Insurance) เมื่อครบเงื่อนไขการบริจาคอสังหาริมทรัพย์ (Estate) เมื่อจำหน่ายได้และการบริจากรายได้จากสัญญาซื้อขาย (Bargain Sales) เป็นต้น

2.4 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายของการวิจัยและพัฒนา ลักษณะและรูปแบบการวิจัยและพัฒนา ตามลำดับ ดังนี้

2.4.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

ทิสนา แชมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์ (2540) สรุปไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาคือ การพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีทางกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมถ้าใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ รวมทั้งเชื่อว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวาหากนักพัฒนาใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางาน เพราะจะทำให้เห็นภาพของงานโดยตลอดอย่างชัดเจนและนักพัฒนาจะมั่นใจในทิศทางและลักษณะการพัฒนาที่ดำเนินการไปในแต่ละขั้นว่าจะตรงเป้าหมายและจะปิติสุขในการทำงานลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยปฏิบัติการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) สรุปไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยประยุกต์ที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ พัฒนาระบบการ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

วรรณิ โสมประยูร (2546) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้สอดคล้องกันว่าเป็นการวิจัยที่นำองค์ความรู้เดิมจากผลการวิจัยประเภทต่าง ๆ หรือนำสิ่งประดิษฐ์ที่มีอยู่แล้วไปจัดกระทำต่อเป็นระบบอย่างต่อเนื่องทั้งในกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันเป็นชุดโครงการวิจัยที่มีหลายโครงการวิจัยอย่างสมบูรณ์

สรุปได้ว่า ความหมายของการวิจัยและพัฒนา คือ เป็นการนำเอาองค์ความรู้เดิมหรือฐานความรู้เดิมจากการวิจัยที่ผ่านมา มาพัฒนาโดยการจัดกระทำอย่างต่อเนื่องมีระบบในกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและได้มาซึ่งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ วิธีการทำงานใหม่และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน

2.4.2 ความหมายของโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือแผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของ

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่าแผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

Chen and Liu (2009) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผู้ผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็นประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory” ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของโปรแกรมกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตาม และการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนด และผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สรุปได้ว่า ความหมายของโปรแกรม คือ การวางแผนหรือการกำหนดกิจกรรมที่ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผ่านกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นระบบเชื่อมโยงกัน ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างของโปรแกรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดกระทำ (Treatments) 2) ผลลัพธ์ (Outcomes) และ 3) กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน

2.4.3 องค์ประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) สรุปไว้ว่า โปรแกรม ประกอบด้วยหลักการความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิธีการดำเนินการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผน หรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดีเพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

นฤมล มณีงาม (2547) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มีดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรม 6) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 7) การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรมและ 8) การประเมินผลโปรแกรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเป็นกระบวนการพัฒนาที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระหรือเนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรม 4) วิธีการพัฒนาหรือวิธีการดำเนินการ 5) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรมทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องของเป้าหมายที่วางไว้ในการพัฒนาภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน

2.4.4 การพัฒนาโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

Barr and Parker (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้นตอนเพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Carolyn, et al. (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรมนอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการแนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมนอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจนอาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียนทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Development the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมวัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลสามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการ (Needs Assessment) 2) ตั้งวัตถุประสงค์

(Goal Setting) 3) การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning team) 4) การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 5) การประเมินผล (Evaluation) 6) วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation) 7) การจัดการทรัพยากร (Resource Management) และ 8) การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมเป็นกระบวนการในการออกแบบชุดกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลหรือบุคลากรที่เป็นระบบมีขั้นตอนการพัฒนาที่ต่อเนื่องชัดเจน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาวิเคราะห์และประเมินความต้องการในการฝึกอบรม
- 2) การออกแบบชุดกิจกรรมหรือการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม
- 3) การนำโปรแกรมไปใช้หรือการนำไปปฏิบัติ
- 4) การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม

2.4.5 การประเมินโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการพัฒนามตามโปรแกรมระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้เสนอนี้เป็นอย่างไรความรู้สึกของปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือโปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือโปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือโปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์กรหรือไม่

- ส่วนที่ 2 ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพใน

การทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

Daniel (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่าชิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญคือใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาวัตถุประสงค์ของการประเมินคือการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมาจาก Context, Input, Process, และ Product

สรุปได้ว่า การประเมินโปรแกรมเป็นกระบวนการนำข้อมูลของชุดกิจกรรมหรือโปรแกรมการพัฒนามาตัดสินใจและวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้โปรแกรมว่าสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณค่าของโปรแกรม 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ก่อนการพัฒนาระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา

2.5 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ

2.5.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาพิเศษ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ยึดแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสตามระเบียบกฎหมายและสารบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส อย่างไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

มาตรา 50 (4) ระบุไว้ว่า บุคคลมีหน้าที่เข้ารับการศึกษาอบรมในการศึกษาภาคบังคับ

มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีส่วนร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตนให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูโดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 20 ว่าคนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐตามการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสม ในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

2.5.2 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) ที่นฟูเตรียมความพร้อมเด็กพิการทุกประเภท เพื่อการส่งต่อไปยังโรงเรียนหรือสถานบริการที่เหมาะสมกับเด็กอีกทั้งบริการวิชาการ บริการและความช่วยเหลืออื่น ๆ ซึ่งมีศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจำนวน 64 แห่ง ครอบคลุมทั่วประเทศและมีศูนย์การศึกษาพิเศษของมหาวิทยาลัยราชภัฏอีก 6 แห่งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองคาย 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบึงกาฬ 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเลย 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร และ 9) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองบัวลำภู

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีดังนี้

1. จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคณพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กพิการบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคณพิการ

3. จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP)

4. จัดระบบบริการช่วยเหลือต่อสำหรับคณพิการ (Transitional Services)

5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการศึกษา

6. เป็นศูนย์รวมข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคณพิการ

7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคณพิการในจังหวัด

8. ภาระหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาของรัฐที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) ที่ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จนถึงอายุ 18 ปี โดยจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการในระดับชั้นเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กพิการทุกประเภทเพื่อส่งต่อไปยังสถานศึกษาอื่น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามี 7 องค์ประกอบ คือหลักการบริหารทรัพยากรภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม ความศรัทธา แรงจูงใจ หลักกฎหมายและการประชาสัมพันธ์ 2) แนวทางปฏิบัติในการระดม

ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมมี 312 แนวปฏิบัติ ประกอบด้วย ดังนี้หลักการบริหารทรัพยากร 80 แนวปฏิบัติ ภาวะผู้นำ 72 แนวปฏิบัติ การมีส่วนร่วม 60 แนวปฏิบัติ ความศรัทธา 31 แนวปฏิบัติ แรงจูงใจ 40 แนวปฏิบัติ หลักกฎหมาย 29 แนวปฏิบัติ และการประชาสัมพันธ์ 36 แนวปฏิบัติ 3) รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษาแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ 4) คู่มือการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษามีความเหมาะสมเป็นไปได้ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

สัญลักษณ์ นวลศรี (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทรัพยากร การบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านทรัพยากรเงินและด้านทรัพยากรบุคคล 2) เปรียบเทียบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ด้านการบริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีเพศอายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ด้านการบริหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการระดมทรัพยากรไม่แตกต่างกัน

นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และโกวัฒน์ เทศบุตร (2548) ได้ศึกษาการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสรุปได้ดังนี้ (1.1) โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการระดมทุนคิดเป็น ร้อยละ 90.64 โรงเรียนที่ไม่มีการระดมทุนคิดเป็น ร้อยละ 9.36 ของจำนวนโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถาม (1.2) โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการระดมทุนจัดกิจกรรมระดมทุนเฉพาะกิจ คิดเป็น ร้อยละ 54.47 และร้อยละ 33.47 จัดกิจกรรมระดมทุนตามแผนพัฒนาโรงเรียน (1.3) จำนวนโรงเรียนสูงสุด 3 อันดับแรกที่ได้รับยอดเงินบริจาค ได้แก่ ร้อยละ 26.86 ได้รับยอดเงินบริจาค 50,001-100,000 บาท ร้อยละ 19.83 ได้รับยอดเงินบริจาคต่ำกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 14.05 ได้รับยอดเงินบริจาค 100,001-150,000 บาท (1.4) จำนวนโรงเรียนที่มีการระดมทุนได้รับเงินบริจาคตามเป้าหมายร้อยละ 46.69 สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 33.06 และต่ำกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 20.25 (1.5) จำนวนโรงเรียนที่มีการระดมทุนจัดกิจกรรมผ้าป่าการศึกษาเฉพาะกิจร้อยละ 45.04 จัดกิจกรรมผ้าป่าการศึกษาประจำปี ร้อยละ 42.97 จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ศิษย์เก่า ร้อยละ 25.21 และเสนอโครงการเพื่อขอรับบริจาคจากแหล่งทุน ร้อยละ 19.42 (1.6) จำนวนโรงเรียนที่มีการระดมทุนตั้งงบประมาณระดมทุนจากยอดเงินบริจาค ร้อยละ 58.68 ตั้งงบประมาณโดยไม่เกี่ยวข้องกับยอดเงินบริจาค ร้อยละ 38.43 และตั้งงบประมาณระดมทุนคิดเป็น

ร้อยละจากยอดเงินบริจาค ร้อยละ 2.89 (1.7) จำนวนโรงเรียนที่มีการระดมทุนมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการระดมทุนด้านการกำหนดประเด็นหรือเหตุผลเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านภาวะผู้นำในการระดมทุนด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการ กว่าร้อยละ 90 มีการปฏิบัติกิจกรรมด้านอาสาสมัครระดมทุน ร้อยละ 78-85 และกิจกรรมที่ไม่มีการปฏิบัติด้านการกำหนดแหล่งทุน 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) กิจกรรมการกำหนดเป้าหมายบริจาคของผู้บริจาครายใหญ่กว่าควรบริจาคเป็นเงินเท่าไร ร้อยละ 62.40 2) กิจกรรมตั้งเป้าหมายจำนวนผู้คาดว่าจะบริจาคที่มียอดเงินบริจาคที่แตกต่างกัน ร้อยละ 51.65 3) กิจกรรมการกำหนดรายชื่อและจำนวนผู้คาดว่าจะเป็นผู้บริจาครายใหญ่ ร้อยละ 40.49 4) กิจกรรมการกำหนดจำนวนผู้คาดว่าจะบริจาครวมทั้งหมดว่ามีจำนวนเพียงพอที่จะทำให้ได้ยอดเงินบริจาคตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 35.95 และ 5) กิจกรรมการกำหนดเป้าหมายผู้บริจาคที่ชัดเจนจากคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน บริษัทห้างร้านหรือมูลนิธิต่าง ๆ ร้อยละ 26.03 (1.8) โรงเรียนที่มีการระดมทุนพบปัญหาของการระดมทุนมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ร้อยละ 23.97 ระบุว่าโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนที่มีเศรษฐกิจยากจนเป็นชุมชนขนาดเล็กทำให้ระดมทุนได้เงินไม่มากเท่าที่ควร ร้อยละ 4.96 ชุมชนให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาน้อย และร้อยละ 3.72 ระบุว่าการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงไม่มีบุคลากรดำเนินการ (1.9) โรงเรียนที่มีการระดมทุนเสนอแนะเกี่ยวกับการระดมทุน 3 อันดับแรก ดังนี้ ร้อยละ 9.10 เสนอให้ทุกภาคมีส่วนร่วมเป็นกรรมการระดมทุน ร้อยละ 8.68 เสนอว่าควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบข่าวการระดมทุนและควรมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนระดมทุนทุกขั้นตอน 2. ผลจากการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสขนาดใหญ่และโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการระดมทุนสามารถสรุปผลได้ดังนี้ (2.1) ความศรัทธาต่อผลงานของโรงเรียนในการปฏิบัติภารกิจให้การศึกษาแก่บุตรหลานในชุมชน (2.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการเชิญชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (2.3) ภาวะผู้นำของศิษย์เก่าในการระดมทุน (2.4) ชุมชนมีเศรษฐกิจดีและตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา (2.5) ชุมชนและบุคลากรในโรงเรียนมีวัฒนธรรมของการบริจาคเพื่อส่วนรวม (2.6) บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (2.7) การบริหารจัดการเงินบริจาคมีความโปร่งใสและบรรจุวัตถุประสงค์ของการขอรับบริจาค (2.8) การแสวงหาแหล่งทุนจากภายนอกชุมชน เช่น เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลและบริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (มหาชน) เป็นต้น

สังเวียน มาลาทอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทรัพยากรการบริหารจัดการ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรสารสนเทศ ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรบุคคลตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิสิษฐ ภูรอด (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็ก ของรัฐมีแนวคิดในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 1) ความสำคัญของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) การอำนวยความสะดวก 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครูมีหลักการระดมทรัพยากร 3 หลักการ คือ 1) หลักความร่วมมือประกอบด้วย การรับรู้ถึงปัญหาของทุกฝ่ายที่จะร่วมกันคิดตัดสินใจและให้ข้อเสนอแนะการตัดสินใจการลงมือกระทำตามกระบวนการและตัดสินใจเป็นการนำข้อตกลงที่ได้ตัดสินใจเลือกตามแผนที่วางไว้มาลงมือกระทำตามเป้าหมายร่วมกันหลังจากนั้นจะดำเนินการติดตามตรวจสอบผลงานที่ทำร่วมกันรวมทั้งการร่วมกันประชุมปรึกษาหารือหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น และการรับผลประโยชน์เป็นเจ้าของร่วมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม 2) หลักภาวะผู้นำแบบเพื่อนแท้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หลักการบริหารแบบบ้านแก่งกลั่นมีลักษณะเฉพาะของโรงเรียนประกอบด้วย การศึกษาถึงพฤติกรรมการระดม ความคิดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจและร่วมกันวางแผน ใช้องค์ความรู้ที่เกิดจากการร่วมกันศึกษาค้นคว้าของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนมาสร้างให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและกำหนดกลยุทธ์ความสำเร็จของคณะทำงานที่ร่วมกันดำเนินการและเกิดแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2 แนวทาง คือ 1) คณะกรรมการดำเนินงานและการบริหารจัดการในการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน คำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สุรีวัลย์ ภูมิพันธ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทุนของสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการระดมทุนของสถานศึกษา ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทุนของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทุนของสถานศึกษาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการ

จำเป็น ระยะเวลาที่ 3 ออกแบบแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 คือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ระยะเวลาที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการระดมทุน จำนวน 307 คน โดยการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครูผู้สอนจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน จากสถานศึกษา 3 แห่งที่ประสบความสำเร็จในการระดมทุนและ ระยะเวลาที่ 3 ออกแบบแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการระดมทุนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มย่อยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และตัวบ่งชี้จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษาความเป็นไปได้ของการระดมทุน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการวางแผนการระดมทุน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการดำเนินการระดมทุน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการประเมิน ติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานของการระดมทุน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการระดมทุนของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการระดมทุนของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 การประเมิน ติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานของการระดมทุน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาความเป็นไปได้ของการระดมทุน ด้านการวางแผนการระดมทุน ด้านการดำเนินการระดมทุน และ ด้านการประเมิน ติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานของการระดมทุน ตามลำดับ 3. แนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีรายละเอียดของการดำเนินงานตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาความเป็นไปได้ของการระดมทุน ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการบริจาค การกำหนดเป้าหมายของยอดบริจาค การสรรหาผู้นำของโครงการระดมทุน และการแสวงหาแหล่งทุน 2) ด้านการวางแผนการระดมทุน ประกอบด้วย การคัดเลือกผู้นำของการระดมทุนในระดับต่าง ๆ ผู้บริจาครายใหญ่ การคัดเลือกกลยุทธ์และกิจกรรมในการระดมทุน การจัดงบประมาณและคณะดำเนินงานระดมทุน การอบรมบุคลากรและอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องในการบอกบุญและการประชาสัมพันธ์ 3) ด้านการดำเนินการระดมทุน ประกอบด้วย

การดำเนินการขอรับบริจาคตามแผนที่ตั้งไว้ การบอกบุญด้วยวิธีการต่าง ๆ และการจัดกิจกรรม ระดมทุนและ 4) ด้านการประเมินติดตาม และการรายงานผลการปฏิบัติงานของการระดมทุน ประกอบด้วย การประเมินและติดตามความก้าวหน้าในการระดมทุน การแจ้งรายรับ-รายจ่ายของ การระดมทุนการนำเงินบริจาคไปใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ขอรับการสนับสนุนและการประเมินผล สรุปรายงาน และเผยแพร่ผลงานการระดมทุนผลการประเมินความเหมาะสม และความความเป็นไป ได้ของแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและการสนทนากลุ่มย่อย พบว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Edward and Helen (2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นที่ค่าธรรมเนียมด้านการศึกษาและผลกระทบด้านการให้ทุนการศึกษาพบว่า การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อครอบครัวชั้นกลางแต่กระทบต่อเด็กด้อยโอกาส ทำให้คุณภาพการศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร

Tooley and Guthrie (2007) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดทำงบประมาณในนิวซีแลนด์ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในการเปลี่ยนเงินทุนเพื่อการจัดการทางการบริหารสิ่งแวดล้อม โดยทำการศึกษาคูหาหมายและผลของการใช้ระบบการบริหารการเงินแบบใหม่ที่เรียกว่า The New Public Financial Management (NPFM) ซึ่งเป็นระบบการบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นโรงเรียนเป็นฐานและใช้ เทคโนโลยีทางด้านบัญชีและกระบวนการที่ทันสมัยเป็นอิสระมาใช้ โดยมีการเริ่มนำมาใช้บริหารงาน ในระบบการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ นับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบการบริหารงานของรัฐในช่วงปี 1989 ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในหน่วยงานด้านการจัดการงบประมาณของโรงเรียน จำนวน 4 แห่ง เป็นกรณีศึกษาและทำการเก็บข้อมูลในช่วงปี 1997-1999 ผลการศึกษาสรุปได้ว่าระบบการบัญชีและเทคโนโลยีในการบริหารดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเชิงการปกครองและก่อให้เกิด ประโยชน์ในเชิงการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ปฏิบัติมากกว่าจะได้รับการยอมรับในเชิงเป็นบรรทัดฐาน ในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งสิ่งที่ปรากฏทำให้เกิดข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารตาม แนวคิด New Public Management (NPFM) ว่าจะเกิดศักยภาพและมีประโยชน์จริง

McKenzie and Bishop (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การได้รับรางวัลด้านการจัดการงบประมาณ โอกาสที่จะเพิ่มการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจถึงมาตรฐานสูงสุดของการพัฒนางบประมาณ การดำเนินงานและการกำกับดูแลค่าใช้จ่าย กับการจัดการงบประมาณของโรงเรียนจะต้องได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนในความสามารถ ด้านการจัดทำงบประมาณการรับรู้เกี่ยวกับงบประมาณและโปรแกรมที่ได้รับรางวัลที่สนับสนุน โดยองค์กรวิชาชีพจะช่วยให้ผู้นำเขตพื้นที่พัฒนาคุณภาพเอกสารงบประมาณให้สูงขึ้นเพื่อทำหน้าที่ เป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพข้อเสนอรางวัลงบประมาณเป็นโปรแกรมที่ได้รับรางวัลผ่าน

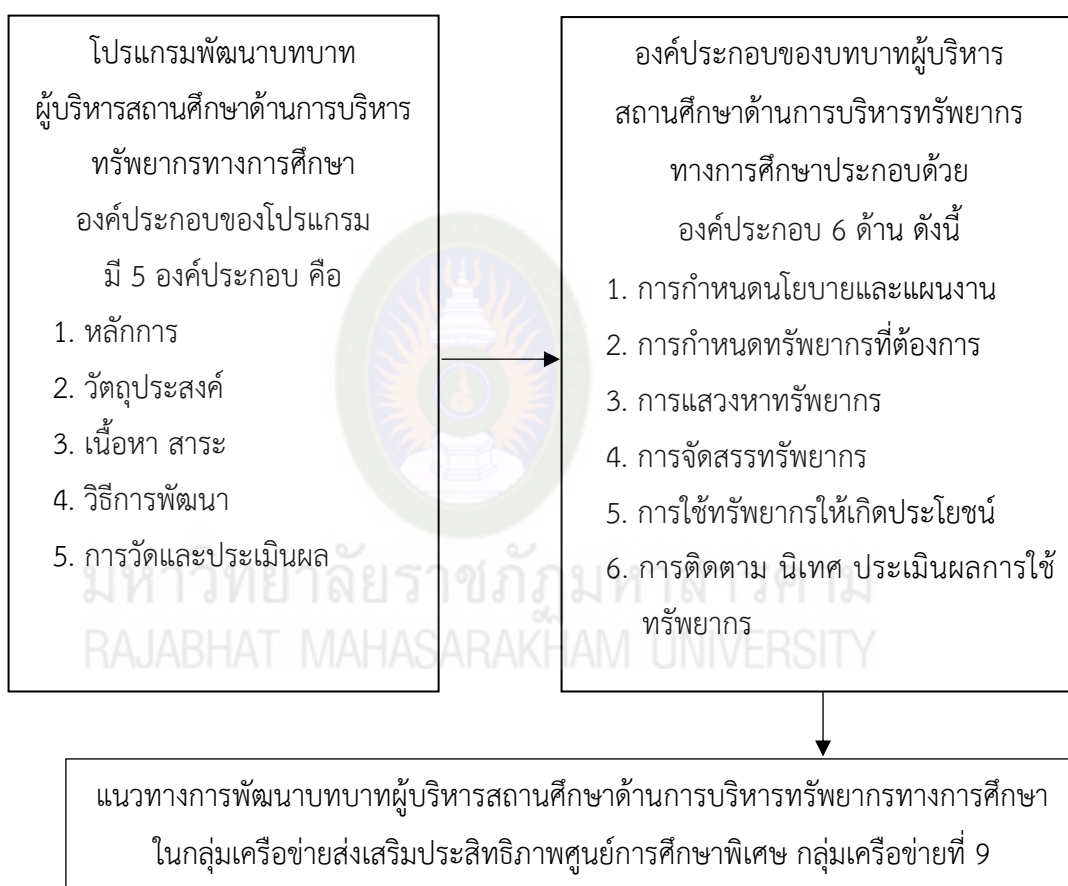
ASBO ซึ่งต้องมืองค์กรระหว่างประเทศที่จะส่งเอกสารงบประมาณอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้จ่ายงบประมาณ และรายได้ข้อสรุปด้านการเงิน และประสิทธิภาพการทำงาน การวัดที่เชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากร การเตรียมส่งงบประมาณเพื่อให้ได้รับรางวัลมีผลประโยชน์อย่างมากซึ่งรวมถึง 1) การปรับปรุงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) คณะกรรมการต้องสร้างความเชื่อมั่นด้านการศึกษาแก่ประชาชนและ 3) การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

David and P. Szatmary (2011) ได้ศึกษาเรื่อง กิจกรรมจากการจัดทำงานงบประมาณในการศึกษาในระดับสูงโดยมีมหาวิทยาลัยทั่วประเทศต่อสู้กับความท้าทายทางการเงินหน่วยงานเกี่ยวกับการศึกษาต่อสามารถตอบสนองบทบาทในฐานะผู้บุกเบิกในการพัฒนาใหม่ทางการเงินและระบบงบประมาณซึ่งเผชิญหน้ากับความล้มเหลวทางการเงินอย่างรุนแรงในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงเริ่มให้ความสำคัญกับงบประมาณใหม่และรูปแบบการจัดสรรรายได้และรูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อโครงการที่มีแนวโน้มที่จะจัดทำในอนาคตและช่วยในการตัดสินใจรูปแบบเหล่านี้ได้แก่ 1) งบประมาณที่เพิ่มขึ้น 2) การจัดการงบประมาณที่ใช้ 3) การจัดทำงานงบประมาณแบบดั้งเดิม 4) งบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและ 5) งบประมาณในการขยายกิจกรรมรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตรงตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีจำนวนของบริการที่แตกต่างและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบริการเหล่านี้รูปแบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมสามารถรองรับรูปแบบการจัดการแบบรวมศูนย์ การกระจายอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือการรวมกันของทั้งสองรูปแบบซึ่งมีข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการเงินภายในและระหว่างหน่วยงานวิชาการสำหรับคนที่จะตัดสินใจ

สรุปได้ว่า งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากรและการระดมทุนนอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดไว้ 9 หมวดนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทยทั้งมวลให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีกรอบและแนวทางที่มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ 5 ประเด็นได้แก่ 1) การปฏิรูประบบการศึกษา 2) การปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา 3) การปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) การปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ 5) การปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจากหลักการที่กล่าวมาข้างต้น ในทางปฏิบัติยังพบว่าการบริหารการศึกษาของไทยยังมีการเลื่อมล้ำทางการเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษาและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรลงมาไม่มีเพียงพอต่อโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กส่งผลกระทบต่อผู้เรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากรและการระดมทุนจึงมีส่วนสำคัญและจำเป็นในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามหลักสูตรสถานศึกษา

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 341 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 18 คน และครูผู้สอน จำนวน 323 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 194 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 44) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ	ประชากร (คน)		รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
จังหวัดขอนแก่น	3	81	84	2	49	51
จังหวัดกาฬสินธุ์	3	46	49	2	28	30
จังหวัดอุดรธานี	3	49	52	2	29	31
จังหวัดมหาสารคาม	2	48	50	1	29	30
จังหวัดเลย	2	28	30	1	17	18
จังหวัดสกลนคร	2	42	44	1	25	26
จังหวัดหนองบัวลำภู	3	29	32	2	17	19
รวม	18	323	341	11	194	205

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 (รูปแบบ Online ด้วย Google Forms แบบ QR Code) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกี่ยวกับระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ใน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์
การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากร และการระดมทุน เพื่อนำมาเป็นแนวทางใน
การสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 นำผลการศึกษา มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating
Scale) โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทาง
การศึกษาใน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและ
แผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ
6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

3.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมคุณลักษณะที่
ต้องการวัดการใช้ภาษาที่ชัดเจน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะ

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจพิจารณา
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีรายนาม ดังนี้

3.1.4.1 นายสุวรรณ บัวพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาภาษาการวิจัย

3.1.4.2 นายสุทัศน์ แก้วคำ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาภาษาการวิจัย

3.1.4.3 นางสุภัคร ภูจรีต รองผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.1.4.4 นางสาวศรัณญา ขานหุย ครู วิทยฐานะชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.1.4.5 นายอาทิตย์ อาจหาญ อาจารย์ประจำหลักสูตรวิจัยและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล

3.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

3.1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ โดยแบบสอบถาม มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง 0.80–1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26-0.73

3.1.7 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำนวน 7 ศูนย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัยที่กำหนดไว้

4.2 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามที่เป็นลักษณะ Google Form และนัดหมายเพื่อขอการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปสู่ขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, *S.D.*) ของระดับปฏิบัติที่คาดหวัง และระดับปฏิบัติในปัจจุบัน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ไพศาล วรรค, 2562, น. 323-325) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาเรียงคะแนน *PNI_{Modified}* จากมากไปหาน้อย และนำค่าคะแนน *PNI_{Modified}* ในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร (Modified Priority Needs Index: *PNI_{Modified}*) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

5.4 ผลคาดว่าจะได้รับจากระยะที่ 1 นี้ พัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า *PNI_{Modified}* จากมากไปหาน้อยและนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122) คำนวณได้จากสูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-1)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.1.2 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-3)$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ แทน คะแนนแต่ละตัว
 n แทน จำนวนคนในกลุ่ม
 $\sum x^2$ แทน ผลรวม

6.1.4 ความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index: $PNI_{Modified}$)

ใช้สูตร $PNI_{Modified}$ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, น. 279)

$$PNI = \left(\frac{I - D}{D} \right) \quad (3-4)$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน สภาพที่พึงประสงค์

D แทน สภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 9 คน เพื่อทำการศึกษานโยบายการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษณก ดวงชาตม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. นายอนุสรณ์ ฤทธิสินแก่น วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่

1. ดร.สุวรรณ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. ดร.สุชาติ บรรจงการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร วุฒิกการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. นายมีเกียรติ นาสมตรีภัก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์

4. นางนิภาพร ศักดิ์แสน ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1. นายวัชรินทร์ พงศ์พันธุ์อุตธร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงหนองเหนือ จังหวัดมหาสารคาม

2. นายสิทธิชัย สมศิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย จังหวัดมหาสารคาม

3. นายนิพนธ์ ยศดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ร่างประเด็นสัมภาษณ์โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาเป็นโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา พัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า *PNI_{Modified}* จากมากไปหาน้อย มาจัดทำข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา และการใช้ภาษา เสร็จแล้วปรับปรุงเนื้อหาตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับ สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ กำหนดการสร้างไว้ ดังนี้

3.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนาจากการจัดลำดับ ความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า *PNI_{Modified}* จากมากไปหา น้อยแล้วมากำหนดเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

3.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาในการสัมภาษณ์และทำการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับถัดไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

4.2 ผู้วิจัยทำการนัด สถานที่ วัน และ เวลา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก

4.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามสถานที่ วัน และ เวลาที่นัดไว้และได้ขออนุญาตใช้โทรศัพท์มือถือในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อทบทวนเนื้อหาซ้ำ

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปซึ่งดำเนินการขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษามาดำเนินการวิเคราะห์ ทำความเข้าใจและทบทวนในภาพรวมของข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดและทำการคัดกรอง จับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

5.2 นำข้อมูลกลับมาอ่านทบทวนโดยละเอียดและตีความ พร้อมกับการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

5.3 นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเดียวกันหรือความหมายใกล้เคียงกันมาไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน และทำการสรุปความการอธิบายความ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

6. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผ่านประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวมเรียบเรียงจากการดำเนินการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 และนำเสนอโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.67) ดังนี้

โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122)คำนวณ

ได้จากสูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-5)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

7.1.2 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} \quad (3-6)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-7)$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้บริหารและครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 205 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	11	5.37
1.2 ครูผู้สอน	194	94.63
รวม	205	100.0
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	139	67.80
2.2 ปริญญาโท	65	31.71
2.3 ปริญญาเอก	1	0.49
รวม	205	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 1-5 ปี	124	60.49
3.2 6-10 ปี	63	30.73
3.3 11 ปีขึ้นไป	18	8.78
รวม	205	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.63) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.80) และมีประสบการณ์การทำงานในระดับ 1-5 ปี (ร้อยละ 60.49) 6-10 ปี (ร้อยละ 30.73) และ 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 8.78)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
 ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 323-325) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย หมายถึง

- 4.51-5.00 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.49 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.49 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.49 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.01-1.49 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร
 ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
 กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็น รวมรายด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
1. ด้านการใช้ ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์	2.43	0.51	น้อย	4.82	0.40	มากที่สุด	0.98	4
2. ด้านการกำหนด นโยบายและ แผนงาน	2.26	0.79	น้อย	4.85	0.36	มากที่สุด	1.14	1
3. ด้านการกำหนด ทรัพยากรที่ต้องการ	2.38	0.60	น้อย	4.95	0.22	มากที่สุด	1.07	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็น รวมรายด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
4. ด้านการแสวงหา ทรัพยากร	2.55	0.57	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด	0.94	6
5. ด้านการจัดสรร ทรัพยากร	2.55	0.51	ปานกลาง	4.99	0.11	มากที่สุด	0.95	5
6. ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากร	2.40	0.51	น้อย	4.95	0.22	มากที่สุด	1.06	3
โดยรวม	2.43	0.58	น้อย	4.92	0.25	มากที่สุด	6.14	7

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน ($PNI = 1.14$) ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ($PNI = 1.07$) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ($PNI = 1.06$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ($PNI = 0.98$) ด้านการจัดสรรทรัพยากร ($PNI = 0.95$) และด้านการแสวงหาทรัพยากร ($PNI = 0.94$)

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
1. ด้านการกำหนด นโยบายและแผนงาน								
1.1 ผู้บริหารมี การวางแผน ยุทธศาสตร์	2.31	0.59	น้อย	4.89	0.32	มากที่สุด	1.11	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
1. ด้านการกำหนด นโยบายและแผนงาน								
1.2 ผู้บริหารมี การวิเคราะห์ รายละเอียดของ นโยบายและ งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร มาจากต้นสังกัด	2.19	0.60	น้อย	4.85	0.35	มากที่สุด	1.21	1
1.3 ผู้บริหารกำหนด นโยบายใน การแสวงหา ทรัพยากรมา พัฒนาสถานศึกษา ที่ชัดเจน	2.18	0.67	น้อย	4.82	0.39	มากที่สุด	1.21	1
1.4 ผู้บริหารมี การสำรวจ ความต้องการใช้ งบประมาณตาม ความเป็นจริง	2.25	0.59	น้อย	4.88	0.32	มากที่สุด	1.17	3
1.5 ผู้บริหารมี การดำเนินงาน ตามแผนงานหรือ โครงการกิจกรรม ต่าง ๆ ตามที่ กำหนดไว้	2.34	0.63	น้อย	4.88	0.32	มากที่สุด	1.08	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
1. ด้านการกำหนด นโยบายและแผนงาน								
1.6 ผู้บริหารมี การทบทวน กลยุทธ์ใน การดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา สถานศึกษา เพื่อปรับแผนงาน ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายที่วางไว้	2.30	0.65	น้อย	4.80	0.40	มากที่สุด	1.08	6
1.7 ผู้บริหารมีการ ติดตามการจัดทำ ข้อมูลการใช้จ่าย ทรัพยากรทาง การเงินประจำปี	2.30	0.58	น้อย	4.84	0.37	มากที่สุด	1.10	5
1.8 ผู้บริหารมี การติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้า ของโครงการหรือ กิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง	2.21	1.53	น้อย	4.82	0.39	มากที่สุด	1.18	2
รวมรายด้าน	2.26	0.79	น้อย	4.85	0.36	มากที่สุด	1.14	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่ม เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด ($PNI = 1.21$) ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน ($PNI = 1.21$) ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($PNI = 1.18$) ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ ใช้งบประมาณตามความเป็นจริง ($PNI = 1.17$) ผู้บริหารมีการวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษา ($PNI = 1.11$) ผู้บริหารมีการติดตามการจัดทำข้อมูลการใช้จ่าย ทรัพยากรทางการเงินประจำปี ($PNI = 1.10$) ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ ($PNI = 1.08$) และผู้บริหารมีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ($PNI = 1.08$)

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	เรียง ลำดับค่า PNI
	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล		
2. ด้านการกำหนด ทรัพยากรที่ต้องการ								
2.1 ผู้บริหารมี การกำหนดวัตถุประสงค์ อนุกรมจาก โครงการหรือ กิจกรรมตาม นโยบายและ แผนงานที่วางไว้	2.41	0.62	น้อย	4.89	0.32	มากที่สุด	1.02	6
2.2 ผู้บริหารมีการระบุ ความต้องการใช้ ทรัพยากรจาก แผนงานโครงการ และกิจกรรมใน การบริหาร สถานศึกษาอย่าง ชัดเจน	2.34	0.59	น้อย	4.89	0.32	มากที่สุด	1.08	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
2. ด้านการกำหนด ทรัพยากรที่ต้องการ								
2.3 ผู้บริหารมีการจัด ระบบการทำงาน แบ่งหน้าที่ของ บุคลากรที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการระดมทุน หรือการระดม ทรัพยากรอย่าง ชัดเจน	2.40	0.56	น้อย	4.93	0.26	มากที่สุด	1.05	5
2.4 ผู้บริหารมีการจัด ทำในรูปแบบของ แผนงานหรือแผน งบประมาณ ความต้องการ ของสถานศึกษา	2.38	0.61	น้อย	4.99	0.12	มากที่สุด	1.09	3
2.5 ผู้บริหารมีการจัด กำหนดแหล่งที่มา ของทรัพยากรที่ ได้มาอย่างชัดเจน	2.43	0.57	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.05	5
2.6 ผู้บริหารมีการจัด จำแนกโครงการ หรือกิจกรรมเป็น หมวดหมู่และ เรียงลำดับ ความสำคัญชัดเจน ในการบริหารงาน ของสถานศึกษา	2.32	0.61	น้อย	4.98	0.15	มากที่สุด	1.14	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
2. ด้านการกำหนด ทรัพยากรที่ต้องการ								
2.7 ผู้บริหารให้ ความสะดวกแก่ บุคลากรใน การดำเนินงาน ตามโครงการ หรือกิจกรรม ตามแผนงาน	2.48	0.58	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.01	7
2.8 ผู้บริหารมี การบริหาร ทรัพยากรที่ได้มา สอดคล้องกับ โครงการหรือ กิจกรรมตามแผน ที่กำหนดไว้	2.24	0.61	น้อย	4.93	0.25	มากที่สุด	1.20	1
รวมรายด้าน	2.38	0.60	น้อย	4.95	0.22	มากที่สุด	1.07	2

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้มาสอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ ($PNI = 1.20$) ผู้บริหารมีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจนในการบริหารงานของสถานศึกษา ($PNI = 1.14$) ผู้บริหารมีการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษา ($PNI = 1.09$) ผู้บริหารมีการระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI = 1.08$) ผู้บริหารมีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มาอย่างชัดเจน ($PNI = 1.05$) ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากรอย่างชัดเจน ($PNI = 1.05$) ผู้บริหารมี

การกำหนดวัตถุประสงค์จากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ($PNI = 1.02$) และผู้บริหารให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนงาน ($PNI = 1.01$)

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	เรียง ลำดับค่า PNI
	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล		
3. ด้านการติดตาม นิเทศประเมินผล การใช้ทรัพยากร								
3.1 ผู้บริหารมี การติดตาม นิเทศ และประเมินผล การใช้ทรัพยากร อย่างมีระบบเป็น ขั้นตอนและ ต่อเนื่องกัน	2.31	0.46	น้อย	4.96	0.19	มากที่สุด	1.14	1
3.2 ผู้บริหารมี การดำเนิน การตรวจสอบ การใช้ทรัพยากร อย่างสม่ำเสมอ	2.42	0.50	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.06	5
3.3 ผู้บริหารมีการนำ ผลการประเมิน การใช้ทรัพยากร มาวางแผนการ จัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ในครั้งต่อไป	2.38	0.49	น้อย	4.94	0.24	มากที่สุด	1.07	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
3. ด้านการติดตาม นิเทศประเมินผล การใช้ทรัพยากร								
3.4 ผู้บริหารมีการนำ ข้อมูลการใช้ ทรัพยากรด้าน ต่าง ๆ มาช่วย วางแผนใน การแก้ไขปัญหา อุปสรรค การดำเนินงาน ของสถานศึกษา	2.50	0.52	น้อย	4.93	0.34	มากที่สุด	0.97	7
3.5 ผู้บริหารมี การติดตามการใช้ ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	2.46	0.52	น้อย	4.94	0.24	มากที่สุด	1.00	6
3.6 ผู้บริหารมี การประเมินผล การใช้วัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	2.39	0.57	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.09	3
3.7 ผู้บริหารนำข้อมูล สารสนเทศการใช้ ทรัพยากรที่ได้มา ไปใช้ปรับปรุง พัฒนางาน ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ทางการศึกษา	2.39	0.51	น้อย	4.97	0.18	มากที่สุด	1.07	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
3. ด้านการติดตาม นิเทศประเมินผล การใช้ทรัพยากร								
3.8 ผู้บริหารมี การสำรวจ ความต้องการใช้ ทรัพยากร เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ในการสนับสนุน การจัดการศึกษา ต่อไป	2.31	0.46	น้อย	4.91	0.29	มากที่สุด	1.12	2
รวมรายด้าน	2.4	0.51	น้อย	4.95	0.22	มากที่สุด	1.06	3

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องกัน ($PNI = 1.14$) ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากร เช่นวัสดุ อุปกรณ์ ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อไป ($PNI = 1.12$) ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($PNI = 1.09$) ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ($PNI = 1.07$) ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป ($PNI = 1.07$) ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ ($PNI = 1.06$) และผู้บริหารมีการติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI = 1.00$) ผู้บริหารมีการนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา ($PNI = 0.97$)

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
4. ด้านการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์								
4.1 ผู้บริหารมี การกำหนดการใช้ ทรัพยากรใน การสนับสนุน การจัดการศึกษา	2.46	0.50	น้อย	4.71	0.45	มากที่สุด	0.91	5
4.2 ผู้บริหารมี การควบคุมดูแล การใช้ทรัพยากร ให้ตรงตาม วัตถุประสงค์	2.43	0.55	น้อย	4.77	0.42	มากที่สุด	0.97	4
4.3 ผู้บริหารมี นโยบายส่งเสริม สนับสนุนการใช้ ทรัพยากรใน สถานศึกษาให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	2.47	0.54	น้อย	4.92	0.28	มากที่สุด	0.99	2
4.4 ผู้บริหารมี การประชุมชี้แจง บุคลากรเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด และให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด	2.44	0.53	น้อย	4.85	0.42	มากที่สุด	0.98	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
4. ด้านการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์								
4.5 ผู้บริหารมีการเก็บ ข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหาร สถานศึกษา ด้านการบริหาร ทรัพยากรทาง การศึกษา เพื่อใช้ เป็นฐานข้อมูลใน การดำเนินงาน ตามแผนงาน หรือโครงการ	2.43	0.50	น้อย	4.80	0.40	มากที่สุด	0.97	4
4.6 ผู้บริหารมีการใช้ ทรัพยากร ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้	2.44	0.50	น้อย	4.87	0.34	มากที่สุด	0.99	2
4.7 ผู้บริหารมีการนำ แนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ใน การบริหาร ทรัพยากร	2.33	0.47	น้อย	4.80	0.40	มากที่สุด	1.06	1
รวมรายด้าน	2.43	0.51	น้อย	4.82	0.40	มากที่สุด	0.98	4

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากร ($PNI = 1.06$) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI = 0.99$) ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

($PNI = 0.99$) ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ($PNI = 0.98$) ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ($PNI = 0.97$) ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ($PNI = 0.97$) และผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ($PNI = 0.91$)

ตารางที่ 4.7 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการจัดสรรทรัพยากร

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	เรียง ลำดับค่า PNI
	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล		
5. ด้านการจัดสรร ทรัพยากร								
5.1 ผู้บริหารมี การบริหาร ทรัพยากรที่ได้รับ มาให้สอดคล้อง กับการนำไปใช้ ในโครงการหรือ กิจกรรมของ สถานศึกษา	2.55	0.51	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด	0.96	4
5.2 ผู้บริหารมี การกำหนด เกณฑ์ใน การจัดสรร การใช้ทรัพยากร	2.64	0.48	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด	0.89	6
5.3 ผู้บริหารมี การดำเนินงาน ตามขั้นตอนใน จัดสรรทรัพยากร	2.39	0.51	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.09	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็น 5. ด้านการจัดสรร ทรัพยากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
5.4 ผู้บริหารมี การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้ เพียงพอสำหรับ บุคลากร	2.75	0.44	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด	0.81	7
5.5 ผู้บริหารมี การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์สำหรับ โครงการหรือ กิจกรรมอย่าง เพียงพอ	2.47	0.50	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด	1.02	3
5.6 ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ บุคลากรมีส่วน ร่วมในการจัดห ทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ใน โครงการหรือ กิจกรรม ต่าง ๆ	2.59	0.50	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด	0.93	5
5.7 ผู้บริหารมี การจัดสรร ทรัพยากรที่ เหมาะสมกับ บริบทของ สถานศึกษา	2.39	0.51	น้อย	4.93	0.26	มากที่สุด	1.06	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็น 5. ด้านการจัดสรร ทรัพยากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
5.8 ผู้บริหารมีการ ประเมินความ พร้อมด้านการใช้ ทรัพยากรก่อน การดำเนิน โครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ	2.63	0.53	ปานกลาง	4.98	0.15	มากที่สุด	0.89	6
รวมรายด้าน	2.55	0.51	ปานกลาง	4.99	0.11	มากที่สุด	0.95	5

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่ม เครื่องข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรร ทรัพยากร ($PNI = 1.09$) ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($PNI = 1.06$) ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับโครงการหรือกิจกรรมอย่างเพียงพอ ($PNI = 1.02$) ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของ สถานศึกษา ($PNI = 0.96$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ($PNI = 0.93$) ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร การใช้ทรัพยากร ($PNI = 0.89$) ผู้บริหารมีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อน การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ($PNI = 0.89$) และผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ เพียงพอสำหรับบุคลากร ($PNI = 0.81$)

ตารางที่ 4.8 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ด้านการแสวงหาทรัพยากร

ความคิดเห็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
6.1 ผู้บริหารมี บทบาทใน การจัดหา ทรัพยากร ทางการศึกษา เพื่อสนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	2.43	0.60	น้อย	4.99	0.10	มากที่สุด	1.05	2
6.2 ผู้บริหารมี การสำรวจ ความต้องการ จำเป็นของ สถานศึกษา	2.54	0.56	ปานกลาง	4.95	0.22	มากที่สุด	0.94	3
6.3 ผู้บริหารมี การวางแผน การระดม ทรัพยากรและ การระดมทุนของ สถานศึกษา	2.60	0.55	ปานกลาง	4.90	0.30	มากที่สุด	0.88	5
6.4 ผู้บริหารมีการจัด หาทรัพยากรทาง การศึกษาตาม แผนที่วางไว้	2.62	0.57	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด	0.88	5

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น 6. ด้านการแสวงหา ทรัพยากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า <i>PNI</i>	เรียง ลำดับค่า <i>PNI</i>
	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล		
6.5 ผู้บริหารมี การสร้างภาคี เครือข่ายใน การแสวงหา ทรัพยากรจาก ภาครัฐและ เอกชน	2.58	0.54	ปานกลาง	4.98	0.14	มากที่สุด	0.93	4
6.6 ผู้บริหารมี นโยบายแสวงหา แหล่งทุนจาก แหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย	2.40	0.61	น้อย	4.98	0.15	มากที่สุด	1.07	1
6.7 ผู้บริหารมี การดำเนินงาน โครงการตาม แผนงานหรือ แผนงบประมาณ ของสถานศึกษา ตามที่วางไว้	2.70	0.53	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด	0.85	6
รวมรายด้าน	2.55	0.57	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด	0.94	6

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ ต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยเรียงลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่ง ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($PNI = 1.07$) ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI = 1.05$) ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ

จำเป็นของสถานศึกษา ($PNI = 0.94$) ผู้บริหารมีการสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน ($PNI = 0.93$) ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนที่วางไว้ ($PNI = 0.88$) ผู้บริหารมีการวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษา ($PNI = 0.88$) และผู้บริหารมีการดำเนินงานโครงการตามแผนงานหรือแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามแผนที่วางไว้ ($PNI = 0.85$)

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน 2) ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร 4) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ด้านการจัดสรรทรัพยากร และ 6) ด้านการแสวงหาทรัพยากร ตามลำดับจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 6 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิกการศึกษาปริญญาโท/เอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา มองนโยบายทิศทางของส่วนกลางเป็นหลัก มีนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายที่ส่วนกลางให้มา มีข้อมูลในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา และนำข้อมูลที่ได้จากการ SWOT มาหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา เพื่อนำมาวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาผ่านการวางแผนและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ด้วยกระบวนการ PDCA ในการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนปฏิบัติการ มีการวางแผนร่วมกันของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PDCA ในการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องเข้าใจบริบทสถานศึกษาของตนเอง มีการนำข้อมูลที่ได้จากการ SWOT มาเพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา แล้วนำไปวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างครู และคณะกรรมการสถานศึกษาในการชี้แนะและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อนำมาวางแผนปฏิบัติการ 5 ปี และแผนประจำปีของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมองนโยบายทิศทางของส่วนกลางเป็นหลัก แล้วมาดูบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายที่ส่วนกลางให้มา และนำมาวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2565)

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ พบว่า ผู้บริหารจะต้องสำรวจความพร้อมและระบุความต้องการใช้ทรัพยากรให้ตรงกับโครงการ มองดูต้นทุนทรัพยากรที่สถานศึกษามีอยู่มีการกำหนดทรัพยากรหรือกำหนดการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่วางแผนไว้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ พร้อมสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารจะต้องกำหนดการใช้วัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่วางแผนไว้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้ในแผนงาน และสำรวจความพร้อมในการใช้ทรัพยากร พร้อมสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องระบุความต้องการใช้ทรัพยากรให้ตรงกับโครงการ มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ นำทรัพยากรที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการมองดูต้นทุนทรัพยากรที่สถานศึกษามีอยู่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารควรติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการสังเกต การสอบถาม พูดคุย และการจัดทำรายงานผลหลังการสิ้นสุดโครงการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อนำมาวางแผนประเมินการจัดซื้อจัดจ้างจัดหาวस्तุในครั้งต่อไปและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารควรติดตาม นิเทศ และประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จะได้หาวิธีแก้ไขได้อย่างเหมาะสมเกิดการใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับโครงการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการสังเกต การสอบถาม การจัดทำรายงานผลหลังการสิ้นสุดโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมในอนาคต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนิเทศการใช้ทรัพยากรตามแผนปฏิบัติงานอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างจัดหาวस्तุในครั้งต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารควรติดตาม และประเมินผลการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ด้วยการใช้เทคนิคการสังเกต การพูดคุย และการสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2565)

4. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารจะต้องศึกษาเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของโครงการก่อน ถึงจะกำหนดการใช้ทรัพยากรไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เมื่อกำหนดแล้วจะต้องประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและตรงกับแผนปฏิบัติการ มีการนำทรัพยากรที่มีไปประยุกต์ใช้ให้คุ้มค่าช่วยประหยัดงบประมาณ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษาซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารจะต้องศึกษาเป้าหมายของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ และจุดมุ่งหมายของโครงการก่อน ถึงจะเลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และถูกต้องกับโครงการที่วางเป้าหมายไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องประเมินต้นทุนทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่ สามารถจับต้องได้ มีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และใช้ให้คุ้มค่าช่วยประหยัดงบประมาณได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องกำหนดการใช้ทรัพยากรไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เมื่อกำหนดแล้วจะต้องชี้แจงการใช้ทรัพยากรนั้นๆ ให้บุคลากรได้รับทราบในการนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจการใช้ทรัพยากรให้พอเพียงและตรงกับแผนปฏิบัติการ เพื่อนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

5. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการจัดสรรทรัพยากรตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ต้องศึกษาความต้องการของโครงการหรือกิจกรรมหรือความต้องการของผู้รับผิดชอบงาน เพื่อนำมาพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่วางเป้าหมายไว้ โดยเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับมาให้เหมาะสมสอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่วางเป้าหมายไว้ โดยเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินงานเป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ต้องศึกษาความต้องการของโครงการหรือกิจกรรมหรือความต้องการของผู้รับผิดชอบงาน เพื่อนำมาพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องดูความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

6. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการแสวงหาทรัพยากร พบว่า “...ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มีการตรวจสอบภายในองค์กรว่ามีต้นทุนทรัพยากรในสถานศึกษาเพียงใด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และดำเนินการผ่านกระบวนการ PDCA ตามแผนงานที่วางไว้มีการวางเป้าหมายในการระดมทุน มีการวางแผนการระดมทุน มีการแสวงหาและสร้างเครือข่ายแหล่งทุนจากเอกชน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์หรือเงินที่นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับจากต้นสังกัด มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างเครือข่ายและเสาะแสวงหาแหล่งทุนในการระดมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์หรือเงินที่นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับจากต้นสังกัด มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายในการระดมทุน ว่าทรัพยากรที่ได้รับมาจะนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาเรื่องอะไรและอย่างไร มีการตอบสนองผู้สนับสนุนด้วยหนังสือขอบคุณ หรือการลดหย่อนภาษีในการบริจาค...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากร มีการวางแผนการระดมทุน มีการแสวงหาทรัพยากรจากเอกชน นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับมา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาตามแผนงานที่วางไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบภายในองค์กรว่ามีต้นทุนทรัพยากรในสถานศึกษาเพียงใด มีการวางแผนการระดมทรัพยากรจากที่ไหน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และดำเนินการผ่านกระบวนการ PDCA ตามแผนงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2565)

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามาทำการสังเคราะห์ เพื่อนำไปประกอบการยกร่างโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ในการตรวจสอบประเมินร่างโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ที่มีความเหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปซึ่ง

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยปรับปรุงร่างโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้ปรับปรุงดังนี้ 1) จัดรวมเนื้อหาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน 2) นำเนื้อหาที่ได้มาจัดเรียงทำเป็นโมดูลซึ่งมีทั้งหมด 4 โมดูล คือ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อง่ายต่อการนำไปพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

1. หลักการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามนัยข้อ 3 กำหนดว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และตามหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 บัญญัติว่า “ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” อนึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 21-22) คือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 10 ระบุไว้ว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" และการจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education For All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษาอันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก นอกจากนี้ในมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, น. 8-9) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐว่า ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้การศึกษาระดับประถมศึกษาในฐานที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาได้แก่ เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและความจำเป็น จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐ ตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์กรมหาชนจัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน เพื่อให้พึ่งตนเองได้ จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบทั้งในด้านแนวคิดวิธีการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายทางการศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จุดมุ่งหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ประชาชนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีในด้านสุขภาพพลานามัยร่างกาย และจิตใจดี เป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเป็นประชาธิปไตยรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมี(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 25-27) แนวทางการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา โดยเร่งรัดให้โรงเรียนและสถานศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน คุณภาพทัดเทียมกันและจัดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ 2) การปฏิรูปครูและบุคลากร

เร่งผลิต สรรหา และพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และ 4) การปฏิรูประบบการบริหาร การศึกษามุ่งกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนและเอกชนซึ่ง การดำเนินการปฏิรูปดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมี คุณภาพ ปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจ คือ การมีระบบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาในยุค ของการปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของการเรียน การสอนหรือคุณภาพของระบบงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร (สุทธิธรรม ตันติธรรมาวงศ์, 2546, น. 143) ได้แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นดังนี้ 1) การสรรหาบุคคล 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) ข้อมูล สารสนเทศ และ 5) เทคโนโลยี ที่นำไปใช้ในการจัดการศึกษา เป็นต้น ตั้งแต่การแสวงหาทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร การประเมินการใช้ให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด แก่โรงเรียน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่จะเกื้อหนุนให้การบริหารจัดการศึกษาให้ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งทั้งนี้ และทั้งนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรทางการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนได้รับจัดสรร หรือแสวงหาเพิ่มเติมในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะรอรับการจัดสรรทรัพยากรทาง การศึกษาจากรัฐเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักใน เรื่องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นในการเป็นผู้นำด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ในด้านการสนับสนุนการจัดหา ทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงาน การติดตาม นิเทศ และการประเมินผล การใช้ทรัพยากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการบริหารที่ เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคคลด้วย เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่ได้มาเกิดประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ ผู้เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาเอง (สนอง เครือมาก, 2537, น. 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิด

ประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด จึงเป็นที่เชื่อแน่ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ 1) การจัดการ 2) บุคลากร 3) วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับ และ 4) วัสดุ อุปกรณ์ และ (ชัชชัย จิตรนนท์, 2555, น. 71) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรการศึกษาจะมองได้ 2 ด้าน คือ 1) ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และ 2) ในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา และ (ปรีชา คัมภีรปกรณ์, 2556, น. 23 -24) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากร และ 6) การประเมินการใช้ เป็นต้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, น. 12) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีรวมทั้งสิ้น 77 แห่งทั่วประเทศ จัดให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือแรกพบ ความพิการ เตรียมความพร้อมและส่งต่อ นอกจากนี้ยังจัดอบรมและพัฒนาครูผู้พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยระบบบริการทางการศึกษา จัดระบบสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด โดยมีสวัสดิการ เรียนฟรี การพัฒนาศักยภาพผู้พิการ และสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับงบประมาณจัดสรรจากภาครัฐในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทุนมูลนิธิคุณพุ่ม และการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา พบว่าทรัพยากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รู้ความจริงเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน ว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ ตลอดจนการจัดหา วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณอื่น ๆ มาส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลและสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบทบาท

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านการใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์
- 2) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ
- 3) ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร
- 4) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

3. เนื้อหาสาระโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

3.1 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ เพราะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านการบริหารบุคคล การบริหารเงิน วัสดุอุปกรณ์ และสินทรัพย์ต่าง ๆ จะต้องมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้ แล้วประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและตรงกับแผนปฏิบัติการ มีการนำทรัพยากรที่มีไปประยุกต์ใช้ให้คุ้มค่าช่วยประหยัดงบประมาณ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดควบคุมดูแล การใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ประหยัดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรในการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการนำปัจจัยทุกอย่างอย่างอาจจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก บุคคล เวลา ภูมิปัญญาในชุมชน องค์กรทุกอย่างของสังคม ตลอดจนระบบการจัดการที่ดีที่มาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามความต้องการของโครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพมีใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.2 การนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีเหตุมีผล หรือความพอดี พอประมาณจะช่วยให้สถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่แสวงหามาได้ มาใช้ให้ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย มีการใช้ทรัพยากรให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ในเรื่องการกำหนดนโยบายและแผนงาน เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาวางไว้ และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงาน เป็นการรวบรวมความต้องการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่วางไว้ตามนโยบายและแผนงาน และการกำหนดงบประมาณที่ต้องการใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน และเรียงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำ จากที่กล่าวมาข้างต้นกระบวนการและขั้นตอนเกิดขึ้นดังนี้เริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ และการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาและการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา และมีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงาน โดยเริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนด

ทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังของโครงการ และการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.2 การกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมมีความสำคัญและจำเป็นมาก เป็นการนำภาคทฤษฎีไปสู่ภาคปฏิบัติที่เห็นผลงานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

3.3 Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษากระบวนการด้านการแสวงหาทรัพยากรในการระดมทุนหรือทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จากแหล่งทุนที่หลากหลาย เพื่อนำทรัพยากรที่ได้รับมาไปใช้พัฒนาและสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา ส่วน ด้านการจัดสรรทรัพยากรเป็นการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมา นำไปใช้ให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการระดมทุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร การเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนก่อนหลังและประเมินความพร้อมของโครงการในการดำเนินการ การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรและพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามขั้นตอนตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการทำงานระบบทีมและเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยการประชุมวางแผนการระดมทุนและทรัพยากร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 การแสวงหาทรัพยากร การแบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา การระดมทุนและความหมายของการระดมทุน การวางแผนการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดทำโครงการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้พัฒนาในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาของสถานศึกษา การได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐในการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

3.3.2 การจัดสรรทรัพยากรที่มีหรือที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน แผนดำเนินงานของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร การเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ การเรียงตามหลักความพร้อมของโครงการ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรตรงตามความต้องการของโครงการหรือกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.3 การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร วิธีการหาเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสนับสนุนและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.4 Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษาการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร เป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานในการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน ในโครงการหรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่มีไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนในการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากร และการนำผลการประเมินมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้ดียิ่งขึ้นในการทำงานในอนาคต เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 มีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา เป็นการให้คำแนะนำ การส่งเสริมสนับสนุน หรือวิธีการแก้ไขการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจากการตรวจสอบติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4.2 มีการนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต เป็นการช่วยให้กำหนดหรือควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีวิธีการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
<p>ระยะที่ 1 การฝึกอบรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยายความรู้ หลักการ วิธีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
<p>ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
<p>ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
	3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา ว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการ พัฒนาและปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

5.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

5.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

5.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

5.2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

5.2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

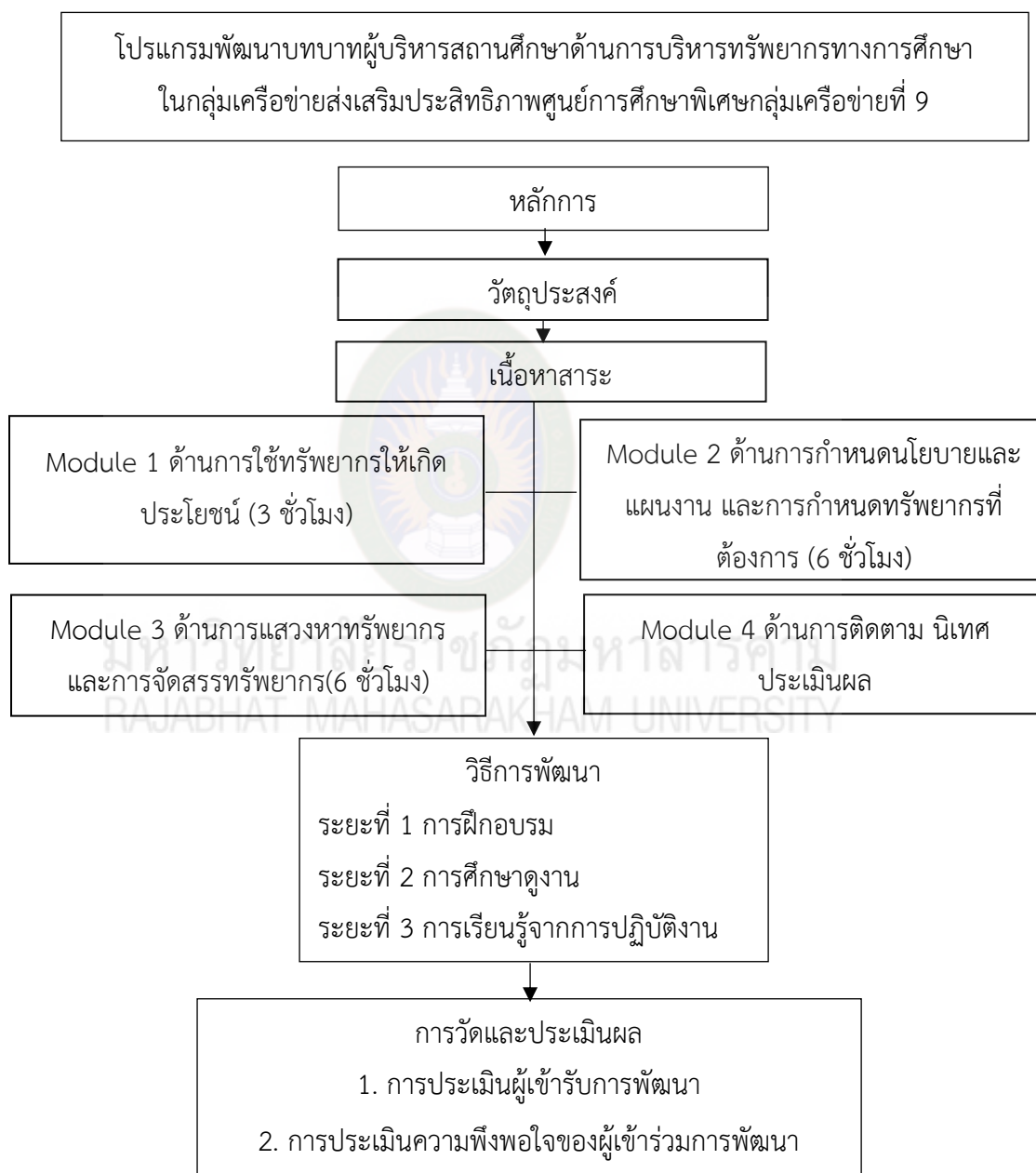
5.2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนน จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

5.2.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

5.2.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

5.2.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โปรแกรมพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ตารางที่ 4.10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3.4 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.7 Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ ทรัพยากร	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนากการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่ เข้าร่วมพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.45	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา เห็นว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พัฒนารolesผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนารolesผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ 4.70 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ขอเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ ดังนี้

- 1 สรุป
- 2 อภิปราย
- 3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สรุปได้ว่า

5.1.1 สภาพปัจจุบันของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวม 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$, $S.D. = 0.58$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน ($\bar{X} = 2.26$, $S.D. = 0.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 2.55$, $S.D. = 0.51$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $S.D. = 0.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.82$, $S.D. = 0.40$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ($PNI \bar{X} = 4.99$, $S.D. = 0.11$) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน ($PNI = 1.14$) ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ($PNI = 1.07$) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ($PNI = 1.06$) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ($PNI = 0.98$) ด้านการจัดสรรทรัพยากร ($PNI = 0.95$) และด้านการแสวงหาทรัพยากร ($PNI = 0.94$)

5.1.2 โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ

ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากรและการจัดสรรทรัพยากร และ Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารต้องการแสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในการวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา การติดตาม นิเทศ การระดมทุนหรือระดมทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ และการประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคคลในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการและบริบทของสถานศึกษา และเพื่อทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสนอง เครือมาก (2537, น. 16) ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุดจึงเป็นที่เชื่อมั่นได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ 1) การจัดการ 2) บุคลากร 3) วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับ และ 4) วัสดุอุปกรณ์

5.2.2 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารมีความคาดหวังให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในการเป็นผู้นำการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ

ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีการใช้ทรัพยากรที่ได้มาให้คุ้มค่า พอเพียง และเกิดประโยชน์สูงสุด มีความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71) ได้สรุปว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรการศึกษาจะมองได้ 2 ด้าน คือ 1) ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และ 2) ในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา และแนวคิดของปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2556, น. 23 - 24) ได้สรุปว่า บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากร และ 6) การประเมินการใช้ทรัพยากร

5.2.3 จากผลการศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการด้านการติดตามนิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการแสวงหาทรัพยากร ตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์และกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและดำเนินงานตามขั้นตอน มีการประเมินติดตามการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการแสวงหาทรัพยากรที่ต้องการจากภายนอกสถานศึกษา สถานศึกษาจะรอรับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาจากรัฐเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักในเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) ได้สรุปว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

จากประเด็นการอภิปรายผลข้างต้นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สรุปตามองค์ประกอบในการศึกษา พบว่า

1. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารจะต้อง

การรู้จักบทบาทหน้าที่ในการกำหนด ควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ และมีการกำหนดนโยบายในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ ผู้เกี่ยวข้อง และตัวของสถานศึกษาเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทอดนรินทร์ อูปลี (2556, น. 6) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ชีระ รุญเจริญ (2555, น. 10) ได้สรุปว่า การใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นขั้นตอนระหว่างทรัพยากรที่มีกับกระบวนการและผลผลิตสำหรับทรัพยากรครอบคลุมไปจนถึง คน วัสดุอุปกรณ์ เงิน การจัดการ ส่วนผลผลิตมุ่งไปที่คุณภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ และมีการติดตามและทบทวนกลยุทธ์ในการปรับแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชชัย จิตรนันท์ (2555, น. 71-72) ได้สรุปว่า การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย จะทำให้ทราบว่า จะต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้างอันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) ได้สรุปว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่า จะต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

3. ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นนักกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ การวิเคราะห์ทรัพยากรต้นทุนที่มีอยู่และการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล มาตรเลี่ยม (2544, น. 80) สรุปได้ว่า

การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการนำมาใช้ กำหนดเป้าหมายของกิจกรรม แล้ววางแผนว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรบ้างจำนวนเท่าไรและใช้เมื่อไร เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมนั้น ๆ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2555, น. 6) สรุปได้ว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความต้องการของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2556, น. 23-24) สรุปได้ว่า การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนกิจกรรมของหน่วยงานหรือสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงาน หรืองบประมาณที่ต้องการของสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน และเรียงลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องทำ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ

4. ด้านการแสวงหาทรัพยากร พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำในการวางแผนการระดมทุนและแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำทุนและทรัพยากรที่ได้รับมาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก และสามารถสร้างภาคีเครือข่ายได้จากในภาครัฐและเอกชนในการขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือในการพัฒนาสถานศึกษาอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากการได้รับงบประมาณจัดสรรจากภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นาริรัตน์ รั่วจิตรกุล (2554, น. 1) ได้ให้ความหมายการระดมทุน หมายถึง การรวบรวมทรัพยากรที่จำเป็นและการสร้างความสามารถของหน่วยงานในการขยายการดำเนินงานกิจกรรมตามภารกิจ และเป็นการสร้างความมั่นคงของหน่วยงานในอนาคต สุรวัดดี ภูมิพันธ์ (2559, น. 22) ได้กล่าวว่าการระดมทุน หมายถึงกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน มีการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ และเทคนิค เพื่อให้ได้เงินหรืองบประมาณ นำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นการหาแหล่งเงินทุนที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว และจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดจากความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะเป็นผู้ดำเนินการระดมทุนให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญต่อไป Lindahl (1992, pp. 10-15) ได้ให้ความหมายการระดมทุนว่า การระดมทุนเป็นกิจกรรมการวางแผนที่เกี่ยวกับการบริจาคโดยที่กิจกรรมการระดมทุนจะต้องดำเนินการไปภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการ การระดมทุนจะเกี่ยวข้องกับองค์การที่จะระดมทุนโดยที่จะต้องมีการวางแผนในการระดมทุน และมีรายละเอียดและการประเมิน

ภารกิจในการระดมทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและต้องการที่จะบรรลุภารกิจ โดยการบริหาร จัดการเทคนิค และแหล่งของทุน การปฏิบัติในการระดมทุนจะอยู่ในแผนทางยุทธศาสตร์ในการระดมทุนซึ่งองค์การจะเป็นผู้จัดทำเพื่อที่จะทำให้เกิดเศรษฐกิจที่ยั่งยืนขององค์การ

5. ด้านการจัดสรรทรัพยากร พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับมาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องนำไปใช้ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และลำดับความสำคัญก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในขั้นตอนการดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชชัย จิตรนนท์ (2555, น. 71-72) ได้กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มานั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนลำดับความสำคัญความพร้อมของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดังนี้ 1) กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร 2) เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ 3) เรียงตามหลักความพร้อมของโครงการ ซึ่งเป็นการจัดการตามความพร้อม ยงยุทธ เกษสาคร (2548, น. 22) ได้กล่าวว่า ถึงความหมายของการจัดการว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการ การดำเนินการในการจัดสรร การพัฒนา การนำไปใช้อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดต่อทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเอื้ออำนวยต่อทุกฝ่าย เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

6. ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร พบว่า โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องมีการดำเนินการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายโครงการหรือกิจกรรมที่วางไว้ การนำข้อมูลเดิมมาวิเคราะห์ก็เป็นตัวช่วยหนึ่งในการตัดสินใจในการเลือกใช้วิธีการและทรัพยากรให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชชัย จิตรนนท์ (2555, น. 71-72) สรุปได้ว่าการประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพของทรัพยากร ความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากร ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร เพื่อที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไปโดยมีวิธีการ คือ ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพของทรัพยากร ความเพียงพอของทรัพยากรและปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร สอนอง เครือมาก (2537, น. 16) สรุปได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนอาจมีบุคลากรหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุดได้แก่คณะครู ซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียน ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรมีหน้าที่หลักหน้าที่สนับสนุน และหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ 2) ติดตาม และดูแลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน 3) นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนหรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะบุคลากรปฏิบัติงาน 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ กอปรทั้งใช้ผลการประเมินประกอบการวางแผน พิจารณาความดีความชอบ หรือส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งนี้จำต้องบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ หรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสม และยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 การนำโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.3.1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อีกรูปแบบเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

5.3.2.3 ผลจากการนำเครื่องมือไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และนำผลการใช้โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). ชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา.
วารสารวิชาการ.
- กฤษณา พันธุ์วานิช. (2545). วัฒนธรรมไทยคือหัวใจของชาติ วารสารวัฒนธรรมไทย ธันวาคม 2544-
มกราคม 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- กฤษณา สว่างแสง. (2542). ความต้องการใช้ทรัพยากรภายในท้องถิ่นในการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). อุตุหนุ่น 4 ทิศ: คิดใหม่เรื่องเงินเพื่อการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ซีเคเอส มีเดีย.
- จรินทร์ เทศวานิช. (2536). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ในประมวลสาระชุดการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 1-3 หน้า 68. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จารุวรรณ งอกงาม. (2552). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเทศบาลอ่าวทอง. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จันทิมา อังคะสวัสดิ์. (2556). การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถม.
(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). รายงานการวิจัยระบบการบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากร
สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- दनัย เทียมพุด. (2545). ปฏิวัติการจัดการธุรกิจริเอนจันเนียร์ริงภาคปฏิบัติ คศ. 2000. กรุงเทพฯ: บุคเบงค์.
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทิตนา เขมมณี. (2540). แบบแผนและเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย เปรมปรีดี. (2543). ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

- ธัญลักษณ์ นวลศรี. (2556). *การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- นคร ตั้งคะพิภพ. (2549). *การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เพชรบุรี: โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ.*
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้การรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นฤมล ต้นสุรเศรษฐ์. (2533). “แหล่งวิทยาการในชุมชน”ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน หน่วยที่ 1 หน้า 1 - 43. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2554). *การระดมทุนสำหรับสถานศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล, ชัยยุทธ์ ศิริสุทธิ และโกวิวัฒน์ เทศบุตร, (2548). *การระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นิพนธ์ กิनावงค์. (2544). *เกร็ดความรู้เชิงบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.*
- นิพนธ์ สุขปรีดี. (2528). *โลดทัศนศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนาธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.*
- บุญเสริม วิสกุล และคณะ. (2546). *การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.*
- ประเวศ วะสี. (2544). *ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.*
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์ และคณะ. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2547). *ประมวลชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซ็ท.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- พิสิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). ประมวลการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาหน่วยที่ 1 และ 4-6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- ยศลักษณ์ หมิ่นวงศ์. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ดุขุณีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. (วิทยานิพนธ์ดุขุณีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2543). ทรัพยากรบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วรรณิ์ โสมประยูร. (2546). การพัฒนาทักษะการเขียนระดับประถมศึกษา. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทยหน่วยที่ 9. หน้า 531-594. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศุภร บุญราช. (2544). การปฏิบัติและความคาดหวังเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สนอง เครือมาก. (2537). คู่มือสอบ: ปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สุดใจ ทูลพานิชย์กิจ. (2546). *หลักการพัฒนาเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรสแอนด์กราฟฟิค.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). *การระดมทรัพยากรในชุมชนกับการศึกษานอกระบบในเอกสารประกอบ การสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการศึกษานอกระบบหน่วยที่ 11 หน้า 436*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรพันธ์ ยนต์ทอง. (2533). *การบริหารโรงเรียนนวัตกรรมเทคนิคประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
การศาสนา.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนวนวงศ์. (2546). *การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรการบริหาร
สถานศึกษา (School Administrative Resources Management)*. นครพนม: มหาวิทยาลัย
นครพนม.
- สุริวัลย์ ภูมิพันธ์. (2559). *การพัฒนาแนวทางการระดมทุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สังเวียน มาลาทอง. (2556). *การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). *ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2544). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *คู่มือการบริหารโรงเรียนการดำเนินงาน
การนิเทศโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541 ก). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงบริหารศาสตร์ เล่ม 35*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2543). *แผนพัฒนาการศึกษาศาสตราและวัฒนธรรม ระยะที่ 7*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *กรอบแนวคิดการคำนวณค่าใช้จ่ายรายหัวในการจัดการศึกษาของสถานประกอบการในรูปศูนย์การเรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานสรุปผลการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา: การบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการสำหรับผู้ปกครองที่มารับบริการภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบัน อุดมศึกษาสังกัดสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). *การใช้แหล่งทรัพยากรของท้องถิ่นในการพัฒนาโรงเรียนในโรงเรียนกับชุมชน*. หน้า 156-157. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อำนวยการ ไชยปิ่น. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษากรณีศึกษา โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Brown, Lesley, (1993). *The New Shorter Oxford English Dictionary*. New York: University.
- Chen, A. and X, Liu. (2009). Task Values, Cost and Choice Decisions in College Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*.

- David, P. Szatmary, (2011). Activity-Based Budgeting in Higher Education. *Journal Articles of Continuing Higher Education Review*.
- Daniels, D. M..(1967).*Ethical Leadership and Moral Reasoning: An Empirical Investigation*. The Degree of Doctor of Business Administration Nova Southeastern: University.
- Edles, L.P., (1993). *Fund Raising: Hands-en Tactics for Non Profit Groups*. New York: John Wiley and Son.
- Edward, F.B. and Helen F.L., (2004). *Balancing Public and Private Resources for Basic Education: School Fees in Post-Apartheid South Africa Solftware*. Durham: Duke University.
- Greenfield, J.M., (1994). *Eund Raising Fundamentals: A Guide to Annual Guiding for Professional and Volunteers*. New York: John Wiley and Son.
- Lindhal, W.E., (1992). *Strategic Planning for Fund Raising: How te Bring in More Money Using Strategic Allocation*. San Francisco: Jssey-Bass.
- McKenzie, Anne and Anna Bishop. (2009). Meritorious Budget Award: An Opportunity to Enhance Strategic Planning, *Journal Articles of School Business Affairs*.
- Tooley, Stuat and James Guthrie. (2007). Budgeting in New Zealand Secondary Schools in a Changing Devolved Financial Management Environment. *journal of Accounting and Oreanizational Change*.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก



เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมิน และให้คำแนะนำ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญที่เคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความ
คำถามกับวัตถุประสงค์หรือคำนิยามศัพท์เฉพาะ ของการดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ และหากท่านมี
ความคิดเห็นเพิ่มเติมขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะหลังข้อความในแต่ละข้อ

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าสำหรับการประเมินเครื่องมือ
การวิจัยในครั้งนี้

นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

รหัสนักศึกษา 638210200101

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมิน และให้คำแนะนำ)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผู้วิจัย นางสาวจิตตรา จันทอนแก่น นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

คำชี้แจง เชิญท่านพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ของตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ✓ ในช่อง + 1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ✓ ในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- ✓ ในช่อง - 1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อที่	ข้อคำถาม/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การดำเนินงานการใช้ปัจจัยทุกสิ่งอย่างในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ การเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้					
1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา				
1.2	ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์				
1.3	ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
1.4	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้ประหยัด และมีประสิทธิภาพ				

ข้อที่	ข้อความ/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.5	ผู้บริหารมีการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา				
1.6	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากร ให้ตรงและสอดคล้องโครงการหรือกิจกรรม				
1.7	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการบริหารทรัพยากร				

2. ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด การกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา การสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง และการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้มีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ การจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2.1	ผู้บริหารมีการวางแผนยุทธศาสตร์กำหนด นโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา				
2.2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์รายละเอียดของ นโยบายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจาก ต้นสังกัด				
2.3	ผู้บริหารมีนโยบายในการแสวงหาทรัพยากร มาพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน				
2.4	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้ งบประมาณตามความเป็นจริง				
2.5	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานหรือ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้				
2.6	ผู้บริหารมีการทบทวนกลยุทธ์ ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา				

ข้อที่	ข้อความถาม/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่วางไว้				
2.7	ผู้บริหารมีการติดตามการจัดทำข้อมูลการใช้ จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี				
2.8	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง				

3. ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดวัสดุอุปกรณ์ทุกอย่างจากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ การระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษา การจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากร โดยการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มา มีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจน เพื่อความสะดวกในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ

3.1	ผู้บริหารมีการกำกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ใน โครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับ แผนงานที่วางไว้				
3.2	ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการ ระดมทุนหรือการระดมทรัพยากรอย่างชัดเจน				
3.3	ผู้บริหารมีการระบุความต้องการใช้ทรัพยากร จากแผนงานโครงการและกิจกรรม ในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน				
3.4	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานหรือแผน งบประมาณความต้องการของสถานศึกษา				
3.5	ผู้บริหารมีการกำหนดแหล่งที่มาของ ทรัพยากรที่ได้มาอย่างชัดเจน				

ข้อที่	ข้อความ/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.6	ผู้บริหารมีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรม เป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญ ชัดเจนในการบริหารงานของสถานศึกษา				
3.7	ผู้บริหารให้ความสะดวกแก่บุคลากร ในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรม ตามแผนงาน				
3.8	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้มา สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่ กำหนด				

4. ด้านการแสวงหาทรัพยากร หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา การวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษา การจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาตามแผนที่วางไว้ การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน การแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือโครงการของสถานศึกษาตามแผนงานหรือแผนงบประมาณที่วางไว้

4.1	ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดหาทรัพยากร ทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา				
4.2	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของ สถานศึกษา				
4.3	ผู้บริหารมีการวางแผนการระดมทรัพยากร และการระดมทุนของสถานศึกษา				
4.4	ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา ตามแผนที่วางไว้				
4.5	ผู้บริหารมีการสร้างภาคีเครือข่ายในการ แสวงหาทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน				
4.6	ผู้บริหารมีนโยบายแสวงหาแหล่งทุนจากแหล่ง ต่าง ๆ ที่หลากหลาย				

ข้อที่	ข้อความ/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.7	ผู้บริหารมีการดำเนินงานโครงการหรือ กิจกรรมที่วางไว้ตามแผนงาน				
<p>5. ด้านการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้ สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์ ในการจัดสรรการใช้ทรัพยากร การดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนั้นการจัดสรรทรัพยากรควรเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมิน ความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ</p>					
5.1	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมาให้ สอดคล้องกับการนำไปใช้ในโครงการหรือ กิจกรรม				
5.2	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร การใช้ทรัพยากร				
5.3	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามขั้นตอนใน จัดสรรทรัพยากร				
5.4	ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับ บุคลากรให้เพียงพอ				
5.5	ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับ โครงการหรือกิจกรรมให้เพียงพอ				
5.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การจัดหาทรัพยากรสำหรับโครงการหรือ กิจกรรม				
5.7	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา				
5.8	ผู้บริหารมีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ				

ข้อที่	ข้อความ/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6. ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน การดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป					
6.1	ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผล การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องกัน				
6.2	ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบการใช้ ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ				
6.3	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการใช้ ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา วัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป				
6.4	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้าน ต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา				
6.5	ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด				
6.6	ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์				
6.7	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากร ที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น				

ข้อที่	ข้อคำถาม/บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6.8	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้ ทรัพยากร เช่นวัสดุ อุปกรณ์ ในการสนับสนุน การจัดการศึกษา				

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่เดือนพ. ศ.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

โปรแกรมพัฒนาศูนย์บริการสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริการสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับไม่เหมาะสม
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

รหัสนักศึกษา 638210200101

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง: ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม และ
ความเป็นไปได้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ						
1.2 ความสำคัญของหลักการ						
1.3 การนำไปใช้						
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา						
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา						
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ						
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา						
3.4 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์						
3.5 Module 2 ด้านการกำหนดนโยบาย และแผนงานและการกำหนดทรัพยากร ที่ต้องการ						
3.6 Module3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร						
3.7 Module 4 ด้านการติดตามนิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากร						
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม						

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.2 การศึกษาดูงาน						
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ						
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา						
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่ เข้าร่วมพัฒนา						
โดยรวม						

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา
พิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความและเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับท่าน

1. สถานภาพตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงาน

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์
การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับคำถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเกี่ยวกับ
ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร
ทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ในระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยที่สุด

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน ในการนำปัจจัยทุกอย่างอย่างมาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการให้บริการทางการศึกษา ทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา อาจจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคคล เวลา ภูมิปัญญาในชุมชน องค์ประกอบทุกอย่างของสังคม ตลอดจนระบบการจัดการที่ดีที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นแนวทางที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการปฏิบัติการของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) การกำหนดนโยบายและแผนงาน 3) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 4) การแสวงหาทรัพยากร 5) การจัดสรรทรัพยากร และ 6) การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 เป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) พื้นฟูและเตรียมความพร้อมเด็กพิการทุกประเภท เพื่อการส่งต่อไปยังโรงเรียนหรือสถานบริการที่เหมาะสมกับเด็กอีกทั้งบริการ

วิชาการ บริการและความช่วยเหลืออื่น ๆ โดยให้บริการแก่เด็กพิการตั้งแต่เกิดหรือแรกพบความพิการ จนถึงอายุ 18 ปี

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<p>ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การดำเนินงานการใช้ปัจจัยทุกสิ่งอย่าง ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ การเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากร เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรและมีการนำแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากร ในการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการ ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้</p>										
1. ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรในการสนับสนุน การจัดการศึกษา										
2. ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตาม วัตถุประสงค์										
3. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรใน สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
4. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด และให้มีประสิทธิภาพสูงสุด										
5. ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ										
6. ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้										
7. ผู้บริหารมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ บริหารทรัพยากร										
<p>ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด การกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมา พัฒนาสถานศึกษา การสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริงและการดำเนินงาน</p>										

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นมีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ การจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี การติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่องว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา										
8. ผู้บริหารมีการวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา										
9. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์รายละเอียดของนโยบายและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากต้นสังกัด										
10. ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการแสวงหาทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน										
11. ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้งบประมาณตามความเป็นจริง										
12. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้										
13. ผู้บริหารมีการทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้										
14. ผู้บริหารมีการติดตามการจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการเงินประจำปี										
15. ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง										
ด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดวัสดุอุปกรณ์ทุกสิ่งอย่างจากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ การระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษา การจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากร โดยการจัดทำในรูปแบบของ										

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
แผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มา มีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจน ให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้										
16. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์จากโครงการหรือกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้										
17. ผู้บริหารมีการระบุความต้องการใช้ทรัพยากรจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน										
18. ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานแบ่งหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการระดมทุนหรือการระดมทรัพยากรอย่างชัดเจน										
19. ผู้บริหารมีการจัดทำในรูปแบบของแผนงานหรือแผนงบประมาณความต้องการของสถานศึกษา										
20. ผู้บริหารมีการกำหนดแหล่งที่มาของทรัพยากรที่ได้มาอย่างชัดเจน										
21. ผู้บริหารมีการจำแนกโครงการหรือกิจกรรมเป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับความสำคัญชัดเจนในการบริหารงานของสถานศึกษา										
22. ผู้บริหารให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนงาน										
23. ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรที่ได้มาสอดคล้องกับโครงการหรือกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้										
ด้านการแสวงหาทรัพยากร หมายถึง กระบวนการขั้นตอนในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา การวางแผนการระดมทรัพยากรและการระดมทุนของสถานศึกษา การจัดหาทรัพยากรทาง										

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามขั้นตอนในจัดสรรทรัพยากร										
34. ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร										
35. ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับโครงการหรือกิจกรรมอย่างเพียงพอ										
36. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ										
37. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา										
38. ผู้บริหารมีการประเมินความพร้อมด้านการใช้ทรัพยากรก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ										
<p>ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน การดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา การติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อไป</p>										
39. ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องกัน										
40. ผู้บริหารมีการดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ										
41. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป										

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพ ที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
42. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา										
43. ผู้บริหารมีการติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
44. ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้										
45. ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่ได้มาไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น										
46. ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากร เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อไป										



แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

1 แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานอย่างไร

.....

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการอย่างไร

.....

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างไร

.....
.....
.....

4. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างไร

.....
.....
.....

5. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากร

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการจัดสรรทรัพยากร อย่างไร

.....
.....
.....

6. แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการแสวงหาทรัพยากร

ท่านมีแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการแสวงหาทรัพยากร อย่างไร

.....
.....
.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบคำถามค่ะ

นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

ข้อความใน แบบสอบถามที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อคำถามใน แบบสอบถามที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) แบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.26	24	0.65
2	0.41	25	0.50
3	0.45	26	0.52
4	0.41	27	0.47
5	0.55	28	0.52
6	0.68	29	0.46
7	0.43	30	0.46
8	0.30	31	0.45
9	0.37	32	0.42
10	0.62	33	0.59
11	0.36	34	0.41
12	0.45	35	0.70
13	0.30	36	0.63
14	0.53	37	0.73
15	0.40	38	0.48
16	0.54	39	0.26
17	0.61	40	0.30
18	0.46	41	0.26
19	0.39	42	0.39
20	0.62	43	0.35
21	0.63	44	0.44
22	0.62	45	0.27
23	0.67	46	0.35

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ตารางที่ ข.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์
การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3.4 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านการกำหนด นโยบายและแผนงาน และการ กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3.6 Module 3 ด้านการแสวงหา ทรัพยากร และการจัดสรร ทรัพยากร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3.7 Module 4 ด้านการติดตามนิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ ข.3 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา การพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
5.2 ประเมินความพึงพอใจ หรือผู้ที่ เข้าร่วมพัฒนา	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.45	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด

ภาคผนวก ค



หนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๖๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสุภัคร ภูจรีต

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๔๓-๙๙๑๑๕๓๖)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๖๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุวรรณ บัวพันธ์

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๓-๙๙๑๑๕๓๖)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๖๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศรัญญา ขานหยุด

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๓-๙๙๑๑๕๓๖)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ศศ.ว๐๖๓๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ

ด้วยนางสาวจิตตรา จันทอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๕๑๐ / ๕

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
๒๖๘ หมู่ ๖ ถนนสารคาม - วาปีปทุม
ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ๔๖๑๒๐

๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ตามบัญชีแนบท้าย)

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๗๗๗๐๑ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒.แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม มีข้าราชการครูชื่อ นางสาวจิตตรา จันทอนแก่น ตำแหน่ง ครู คศ.๑ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ ๙ ” สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนในระดับปริญญาโทดังกล่าวข้างต้น

ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำวิทยานิพนธ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังหน่วยงานของท่าน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out) โดยตอบแบบสอบถามออนไลน์ ตาม OR Code จำนวน ๑๔ ท่าน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิภาพร คักดีแสน)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ ๐-๔๓๙๗-๑๐๓๖

โทรสาร ๐-๔๓๙๕-๐๐๙๙



OR Code แบบสอบถาม



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try out) จำนวน ๓ ศูนย์คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ๔๒ คน โดยใช้แบบสอบถาม ๔๒ ฉบับ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try out) จำนวน ๓ ศูนย์คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ๔๒ คน โดยใช้แบบสอบถาม ๔๒ ฉบับ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try out) จำนวน ๓ ศูนย์คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ๔๒ คน โดยใช้แบบสอบถาม ๔๒ ฉบับ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๔-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๕๑๐/๓๘

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
๒๖๘ หมู่ ๖ ถนนสารคาม - วาปีปทุม
ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ๔๖๑๒๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (บัญชีแนบท้าย)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวน ๑ ชุด
๒. QR code แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น ตำแหน่ง ครู คศ.๑ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙

เพื่อให้การจัดทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านและบุคลากรในสังกัดของท่าน ประกอบ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ช่วยกรุณาตอบแบบสอบถามดังกล่าว ผ่านระบบ Google forms : <https://forms.gle/813Mcx88y1Oia6rP8> หรือสามารถสแกน QR code แบบสอบถาม รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อผู้วิจัยจะได้รวบรวมข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิภาพร ศักดิ์แสน)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ ๐-๔๓๙๗-๑๐๓๖

โทรสาร ๐-๔๓๘๔-๐๐๙๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเลย

ด้วยนางสาวจิตตรา จันทร์ขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๔ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๗๗/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๘ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๔ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๔-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๓/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙ จังหวัดขอนแก่น

ด้วยนางสาวจิตตรา จันขอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๔ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๔-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๔ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองบัวลำภู

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๘ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๘-๕๖๑๔๕๖๓)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓/๓/๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๔ คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน ๒๓ คนและข้าราชการครู ๓๗๑ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๙๔-๕๖๑๔๕๖๓)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ศศ.ว๐๒๐๙/๒๕๖๕

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์กฤษณก ดวงชาตม

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ คศ.ว๐๐๑๙/๒๕๖๕

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสุวรรณ บัวพันธ์

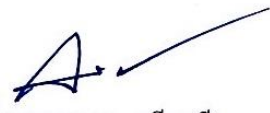
ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายมีเกียรติ นาสมตรี

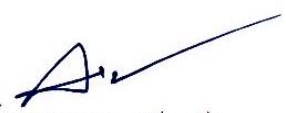
ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๓



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางนิภาพร ศักดิ์แสน


ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายนิพนธ์ ยศดา

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสิทธิชัย สมศิลา

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายวัชรินทร์ พงศ์พันธุ์อัศตร

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๐๔๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย


เรียน นายสุชาติ บรรจงการ

ด้วยนางสาวจิตตรา จันซอนแก่น นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๑๐๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ ๙” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๗/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗

ภาคผนวก ง



ภาพประกอบวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ นายวัชรินทร์ พงศ์พันธ์อักษร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงหนองเหนือ จังหวัดมหาสารคาม วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565



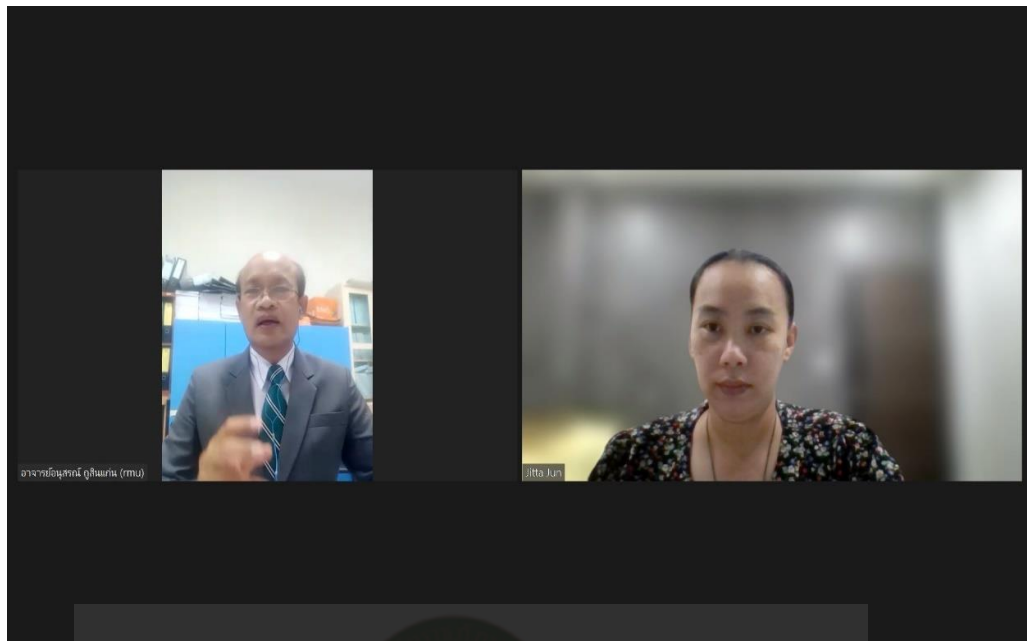
ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์ นายมีเกียรติ นาสมตริก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.3 สัมภาษณ์ นางนิภาพร คักดีแสน ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม วันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษณก ดวงชาตม ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.5 สัมภาษณ์ (Online) อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหาร
จัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.6 สัมภาษณ์ (Online) ดร.สุชาติ บรรจงการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพิบูล
ประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร
วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.7 สัมภาษณ์ นายสิทธิชัย สมศิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางโย
จังหวัดมหาสารคาม วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2565



ภาพที่ ง.8 สัมภาษณ์ ดร.สุวรรณ บัวพันธ์ ผู้อำนวยการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2565

ภาคผนวก จ

โปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



โปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากร
ทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 9



นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นที่น่าพอใจและเป็นคู่มือสำหรับพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโปรแกรมพัฒนาศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ทุกท่าน

ขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณะอาจารย์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำและขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวจิตตรา จันขอนแก่น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	5
วัตถุประสงค์	8
เนื้อหาสาระ	8
วิธีการพัฒนา	11
การวัดและประเมินผล	12
ส่วนที่ 2 โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9	
Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	15
Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน	18
และด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	
Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร	21
Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร	24
บรรณานุกรม	27

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามนัยข้อ 3 กำหนดว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และตามหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 บัญญัติว่า “ให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” อนึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562. น. 21-22) คือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 10 ระบุว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" และการจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education For All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษาอันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก นอกจากนี้ในมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548, น.8-9) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐว่าให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้การศึกษานี้ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาได้แก่ เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน

การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกันจัดสรร
 ทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสม
 และความจำเป็น จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม และ
 สอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึง
 ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่าย
 ดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐ ตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจ
 ของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้
 คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงิน
 อุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และเป็นสถานศึกษาในกำกับของ
 รัฐหรือองค์กรมหาชนจัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน เพื่อให้พึ่งตนเองได้ จัดตั้ง
 กองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 ระบบทั้งในด้านแนวคิดวิธีการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายทาง
 การศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จุดมุ่งหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา
 เพื่อให้ประชาชนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีใน
 ด้านสุขภาพพลานามัยร่างกาย และจิตใจดี เป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเป็น
 ประชาธิปไตยรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ
 กระทรวงศึกษาธิการมี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 25-27) แนวทางการดำเนินงานใน 4 ด้าน
 คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา โดยเร่งรัดให้โรงเรียนและสถานศึกษาทุกระดับจัด
 การศึกษาให้มีมาตรฐาน คุณภาพทัดเทียมกันและจัดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ 2) การปฏิรูปครู
 และบุคลากร เร่งผลิต สรรหา และพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) การปฏิรูป
 หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และ 4) การปฏิรูประบบ
 การบริหารการศึกษามุ่งกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการจัดบริการทางการศึกษาของ
 สถานศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนและ
 เอกชนซึ่งการดำเนินการปฏิรูปดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
 ทุกขั้นตอน

สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
 เป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่มุ่งหวัง
 ยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ปัจจัย
 ประการหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจ คือ การมีระบบต่าง ๆ
 ภายในสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูป

การศึกษาต้องเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของการเรียนการสอนหรือคุณภาพของระบบงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2546, น. 143) ได้แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นดังนี้ 1) การสรรหาบุคคล 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) ข้อมูลสารสนเทศและ 5) เทคโนโลยี ที่นำไปใช้ในการจัดการศึกษา เป็นต้น ตั้งแต่การแสวงหาทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร การประเมินการใช้ให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่จะเกื้อหนุนให้การบริหารจัดการศึกษาให้ดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งทั้งนี้และทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรทางการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนได้รับจัดสรร หรือแสวงหาเพิ่มเติมในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะรอรับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาจากรัฐเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักในเรื่องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นในการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ในด้านการสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนงาน การติดตาม นิเทศ และการประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคคลด้วย เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่ได้มาเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ ผู้เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาเอง สอนง เครือมาก (2537, น. 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด จึงเป็นที่เชื่อแนได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา “เป็น” แล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ 1) การจัดการ 2) บุคลากร 3) วางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับ และ 4) วัสดุ อุปกรณ์ และ ธัชชัย จิตรนนท์ (2555, น. 71) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรการศึกษาจะมองได้ 2 ด้าน คือ 1) ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และ 2) ในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา และ ปรีชา คัมภีร์ภรณ์ (2556, น. 23 - 24) ได้กล่าวว่า บทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา

มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) การแสวงหาทรัพยากร 4) การจัดสรรทรัพยากร 5) การใช้ทรัพยากร และ 6) การประเมินการใช้ เป็นต้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, น.12) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีรวมทั้งสิ้น 77 แห่งทั่วประเทศ จัดให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือแรกพบ ความพิการ เตรียมความพร้อมและส่งต่อ นอกจากนี้ยังจัดอบรมและพัฒนาครูผู้พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยระบบบริการทางการศึกษา จัดระบบสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด โดยมีสวัสดิการ เรียนฟรี การพัฒนาศักยภาพผู้พิการ และสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับงบประมาณจัดสรรจากภาครัฐในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทุนมูลนิธิคุณพุ่ม และการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา พบว่าทรัพยากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ความจริงเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน ว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ ตลอดจนการจัดหา วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณอื่น ๆ มาส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลและสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร 4) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

3. เนื้อหาสาระโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

3.1 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ เพราะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านการบริหารบุคคล การบริหารเงิน วัสดุอุปกรณ์ และสินทรัพย์ต่าง ๆ จะต้องมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้ แล้วประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและตรงกับแผนปฏิบัติการ มีการนำทรัพยากรที่มีไปประยุกต์ใช้ให้คุ้มค่าช่วยประหยัดงบประมาณ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดควบคุมดูแล การใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ประหยัดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรในการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการนำปัจจัยทุกอย่างอย่างอาจจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคคล เวลา ภูมิปัญญาในชุมชน องค์กรทุกอย่างของสังคม ตลอดจนระบบการจัดการที่ดีที่มาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามความต้องการของโครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพมีใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.2 การนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีเหตุมีผล หรือความพอดี พอประมาณ จะช่วยให้สถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่แสวงหามาได้ มาใช้ให้ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย มีการใช้ทรัพยากรให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ในเรื่องการกำหนดนโยบายและแผนงาน เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาวางไว้ และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงาน เป็นการรวบรวมความต้องการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่วางไว้ตามนโยบายและแผนงาน และการกำหนดงบประมาณที่ต้องการใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน และเรียงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำ จากที่กล่าวมาข้างต้นกระบวนการและขั้นตอนเกิดขึ้นดังนี้เริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ และการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา และมีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงาน โดยเริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ และการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.2 การกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีความสำคัญและจำเป็นมาก เป็นการนำภาคทฤษฎีไปสู่ภาคปฏิบัติที่เห็นผลงานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

3.3 Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษากระบวนการด้านการแสวงหาทรัพยากร ในการระดมทุนหรือทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จากแหล่งทุนที่หลากหลาย เพื่อนำทรัพยากรที่ได้รับมาไปใช้พัฒนาและสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษาส่วนด้านการจัดสรรทรัพยากรเป็นการบริหาร

ทรัพยากรที่ได้รับมา นำไปใช้ให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการระดมทุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร การเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนก่อนหลังและประเมินความพร้อมของโครงการในการดำเนินการ การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรและพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามขั้นตอนตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการทำงานระบบทีมและเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยการประชุมวางแผนการระดมทุนและทรัพยากร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 การแสวงหาทรัพยากร การแบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษาการระดมทุนและความหมายของการระดมทุน การวางแผนการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดทำโครงการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้พัฒนาในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาของสถานศึกษา การได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐในการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

3.3.2 การจัดสรรทรัพยากรที่มีหรือที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานแผนดำเนินงานของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร การเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ การเรียงตามหลักความพร้อมของโครงการ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรตรงตามความต้องการของโครงการหรือกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.3 การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร วิธีการหาเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสนับสนุนและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐภาคเอกชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.4 Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการศึกษาการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร เป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานในการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอนในโครงการหรือกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่มีไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนในการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากร

และการนำผลการประเมินมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้ดียิ่งขึ้นในการทำงานในอนาคต
เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 มีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้
ทรัพยากรในสถานศึกษา เป็นการให้คำแนะนำ การส่งเสริมสนับสนุน หรือวิธีการแก้ไข การดำเนินงาน
ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจากการตรวจสอบติดตาม นิเทศ และประเมินผล
การปฏิบัติงาน

3.4.2 มีการนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้
สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต เป็นการช่วยให้กำหนดหรือควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตาม
วัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการ
พัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์
การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีวิธีการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 วิธีการการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้าง ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยายความรู้ หลักการ วิธีการระดมทรัพยากรทาง การศึกษา และอธิบายถึงความเป็นมาของ การพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วน ร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและ การฝึกปฏิบัติในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา และปรับปรุงยุคต่อไปอย่างเหมาะสม
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานและการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
	<p>และการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร</p> <p>3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา ว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับ การพัฒนาและปรับประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม</p>

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9
แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

5.1.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

5.1.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ
การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

5.1.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จาก
การปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.1.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์
การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ

5.1.2.1 มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลา

5.1.2.2 ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ

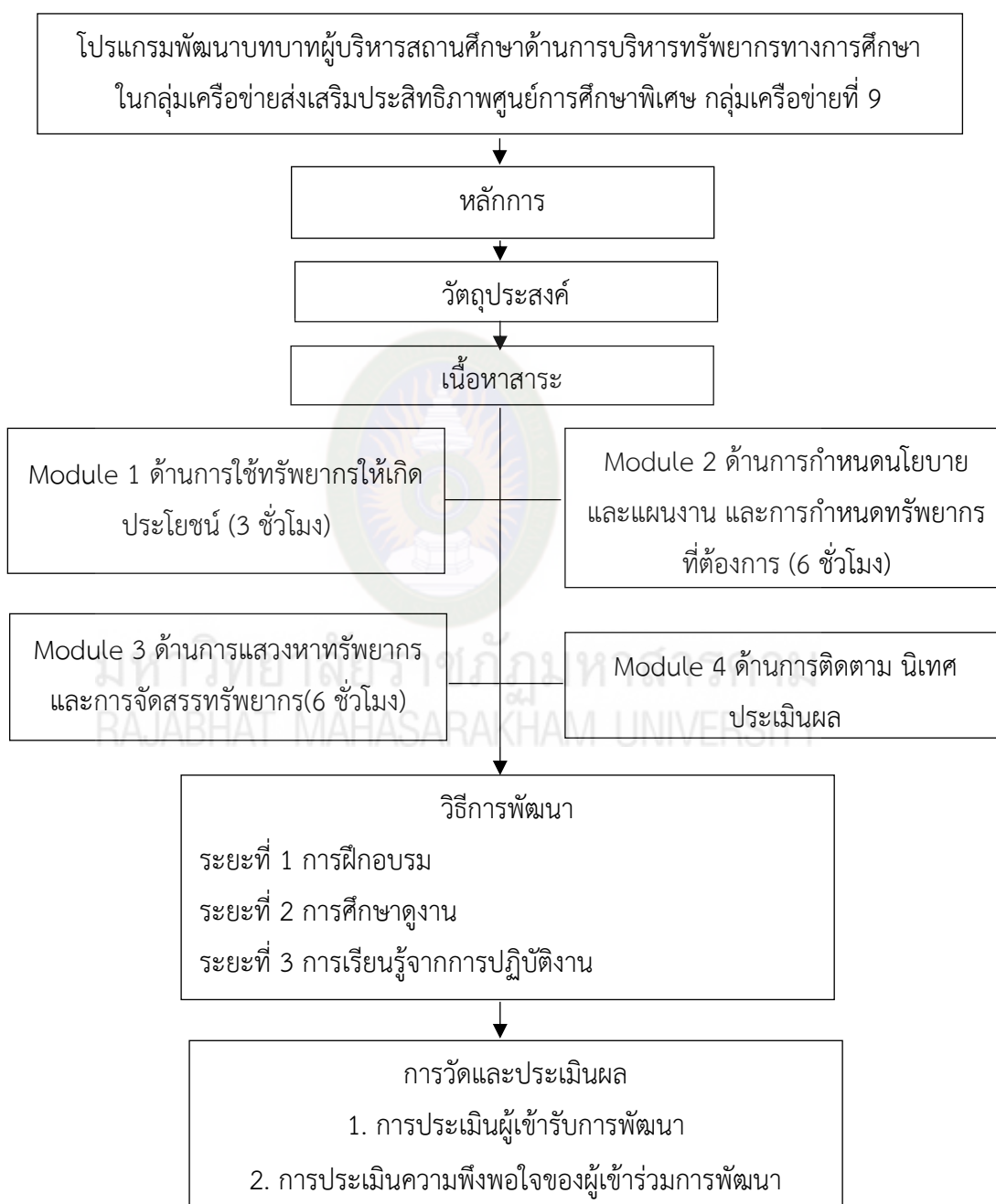
5.1.2.3 มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้า
ร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทาง
การศึกษา รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 แบ่งเป็น

ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ส่วนที่ 2

โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ เพราะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านการบริหารบุคคล การบริหารเงิน วัสดุอุปกรณ์ และสินทรัพย์ต่าง ๆ จะต้องมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้แล้วประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรนั้นๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและตรงกับแผนปฏิบัติการ มีการนำทรัพยากรที่มีไปประยุกต์ใช้ให้คุ้มค่าช่วยประหยัดงบประมาณ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวผู้เรียนและสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ประหยัดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรในการดำเนินงานวางแผนงานหรือโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาทักษะการวางแผนด้านการใช้ทรัพยากรให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการนำปัจจัยทุกสิ่งอย่างอาจจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคคล เวลา ภูมิปัญญาในชุมชน องค์กรทุกอย่างของสังคม ตลอดจนระบบการจัดการที่ดีที่มาสสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เพื่อให้

ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามความต้องการของโครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 การนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยการยึดหลักการมีเหตุมีผล หรือความพอดี พอประมาณ จะช่วยให้สถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่แสวงหามาได้ มาใช้ให้ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย มีการใช้ทรัพยากรให้ประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมา แลกเปลี่ยนความคิดและหาวิธีพัฒนาผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 1

Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. คำว่า “การนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีหลักการบริหารสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีหลักการบริหารสถานศึกษาในการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานและการกำหนดทรัพยากรที่ ต้องการ (6 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ หมายถึง กระบวนการวางแผน ยุทธศาสตร์ และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ในเรื่องการกำหนดนโยบายและแผนงาน เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาวางไว้ และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงานเป็นการรวบรวมความต้องการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่วางไว้ตามนโยบายและแผนงาน และการกำหนดงบประมาณที่ต้องการใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน และเรียงลำดับความสำคัญของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำ จากที่กล่าวมาข้างต้นกระบวนการและขั้นตอนเกิดขึ้นดังนี้เริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ และการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในการวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา และมีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้จากนโยบายและแผนงาน โดยเริ่มจากเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การหาจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาผ่านการ SWOT การวางแผนกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยกระบวนการ PDCA และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากนโยบายและแผนงาน การสำรวจทรัพยากรและระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ให้ตรงกับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการและการสร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 การกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีความสำคัญและจำเป็นมาก เป็นการนำภาคทฤษฎีไปสู่ภาคปฏิบัติที่เห็นผลงานเชิงประจักษ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการรวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้ของสถานศึกษา

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใด และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และ การศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 2

ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน

และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ (6 ชั่วโมง)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “การกำหนดนโยบายและแผนงาน” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. คำว่า “การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีหลักในการกำหนดนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีหลักการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร (6 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การแสวงหาทรัพยากร เป็นการระดมทุนหรือทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาจากแหล่งทุนที่หลากหลาย เพื่อนำทรัพยากรที่ได้รับมาไปใช้พัฒนาและสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา ส่วน การจัดสรรทรัพยากร เป็นการบริหารทรัพยากรที่ได้รับมา นำไปใช้ให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการระดมทุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร การเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนก่อนหลังและประเมินความพร้อมของโครงการในการดำเนินการ การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรทรัพยากรและพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามขั้นตอนตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการทำงานระบบทีมและเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยการประชุมวางแผนการระดมทุนและทรัพยากร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการแสวงหาทรัพยากร และด้านการจัดสรรทรัพยากร

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการแสวงหาทรัพยากรและด้านการจัดสรรทรัพยากรไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การแสวงหาทรัพยากร การแบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา การระดมทุนและความหมายของการระดมทุน การวางแผนการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดทำโครงการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้พัฒนาในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาของสถานศึกษา การได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐในการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

3.2 การจัดสรรทรัพยากรที่มีหรือที่ได้รับมาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน แผนดำเนินงานของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร การเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ การเรียงตามหลักความพร้อมของโครงการ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรตรงตามความต้องการของโครงการหรือกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหาทุนและทรัพยากร วิธีการหาเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การสนับสนุนและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแสวงหาทรัพยากร และด้านการจัดสรรทรัพยากร

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการแสวงหาทรัพยากร และด้านการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการแสวงหาทรัพยากร และด้านการจัดสรรทรัพยากร

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

ใบงานที่ 3 Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “การแสวงหาทรัพยากร” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. คำว่า “การจัดสรรทรัพยากร” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีหลักในการแสวงหาทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีหลักในการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร (3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร เป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานในการใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน ในโครงการหรือกิจกรรม อย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินการใช้ทรัพยากรมาวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในครั้งต่อไป การนำข้อมูลการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มาช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหา

อุปสรรคการดำเนินงานของสถานศึกษา จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และการนำข้อมูลสารสนเทศการใช้ทรัพยากรที่มีไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนในการติดตาม นิเทศ และประเมินผลการใช้ทรัพยากร และการนำผลการประเมินมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้ดียิ่งขึ้นในการทำงานในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากร ให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาทักษะด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากรให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากร ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 มีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา เป็นการให้คำแนะนำ การส่งเสริมสนับสนุน หรือวิธีการแก้ไข การดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจากการตรวจสอบติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 มีการนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต เป็นการช่วยให้กำหนดหรือควบคุมการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

4.1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สร้างความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

4.1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

4.1.3 แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนา วาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

4.1.4 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4.3.1 ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมา แลกเปลี่ยนความคิดและหาวิธีพัฒนาผู้บริหารด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร ชี้้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

4.3.2 อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใด และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้

4.3.3 กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ใบงานที่ 4

Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. คำว่า “การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร” ในความคิดของท่านหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีหลักในการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- จรินทร์ เทตวณิช. (2536). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระชุดการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 1-3 หน้า 68. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ธวัชชัย เปรมปรีดี. (2543). *ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- นารินทร์ รักวิจิตรกุล. (2554). *การระดมทุนสำหรับสถานศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ กิनावงค์. (2544). *เกร็ดความรู้เชิงบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.
- บุญเสริม วิสกุล และคณะ. (2546). *การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการจัดระบบงบประมาณและการลงทุนเพื่ออุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประเวศ วะสี. (2544). *ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ และคณะ. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2543). *ทรัพยากรบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สนอง เครือมาก. (2537). *คู่มือสอบ: ปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2555). *เอกสารประกอบการสอน วิชาการบริหารทรัพยากรการบริหารสถานศึกษา (School Administrative Resources Management)*. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). *ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541 ก). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง บริหารศาสตร์ เล่ม 35*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: เชษฐา ค้าคล่อง





คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทาง
การศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9



นางสาวจิตตรา จันขอนแก่น
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยหลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์เป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ทุกท่าน

ขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณะอาจารย์ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำและขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรมผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวจิตตรา จันซอนแก่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

หัวข้อเรื่อง	หน้า
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	4
การดำเนินการพัฒนา	4
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	5
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	6
การวัดและประเมินผล	6



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**การดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 9**

1. คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ได้แก่ 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 2) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานและด้านการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 3) ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร 4) ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร

1.2 ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

1.3 ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

1.4 จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ

1.5 ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้

1.6 ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

2. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม

2. ส่งหนังสือราชการ เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่
สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนabethาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนabethาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-4 (18 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาโปรแกรมพัฒนabethาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปทบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนabethาผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

3. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมพัฒนabethาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 มีวิธีการเสริมสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนabethาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
<p>ระยะที่ 1 การฝึกอบรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยายความรู้ หลักการ วิธีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
<p>ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาดูงานตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
<p>ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้ Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากรและการจัดสรรทรัพยากร Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผล การใช้ทรัพยากร 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงยุคต่อใช้อย่างเหมาะสม

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 18 ชั่วโมง (3 วัน)

5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

5.1 เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3 และ Module 4

5.2 ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน

5.3 เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

6.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

6.1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการทดสอบ การประเมิน ใบงานและใบกิจกรรม

6.1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนน จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาศูนย์บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	เช้า	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒน		30 นาที
		ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
		Module 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 1.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 1.2 การนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ 2.1 การวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	เช้า	Module 2 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ	- การฝึกอบรม (Training)	3 ชั่วโมง

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
2		2.2 การกำหนดนโยบายและแผนงาน และการกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ จากนโยบายและแผนงาน	- การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	
	บ่าย	Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร 3.1 การแสวงหาทรัพยากร 3.2 การจัดสรรทรัพยากรที่มีหรือที่ได้ รับมาให้สอดคล้องกับนโยบายและ แผนงาน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
3	เช้า	Module 3 ด้านการแสวงหาทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร 3.3 การสร้างภาคีเครือข่ายในการแสวงหา ทุนและทรัพยากร	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุม เชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 4 ด้านการติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ทรัพยากร 4.1 การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ใน การติดตาม นิเทศ ประเมินผลการใช้ ทรัพยากรในสถานศึกษา 4.2 การนำรายงานผลการปฏิบัติงานมา วางแผนปรับปรุงแก้ไขการใช้ ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ในอนาคต	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

จิตตรา จันซอนแก่น, จำเนียร พลหาญ. (2565). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,
2(6). พฤศจิกายน-ธันวาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวจิตตรา จันขอนแก่น
วัน เดือน ปี เกิด	19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 79 หมู่ 11 บ้านหัวช้าง ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 79 หมู่ 11 บ้านหัวช้าง ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม