



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATIONNAL RESOURCE MANAGEMENT BY
SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATIONNAL RESOURCE MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE

ผู้วิจัย นายภูธรเรศ ธานีโต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสุพรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา	
ผู้วิจัย	นายภูธรเรศ ธานีโต	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title Relationship between Educational Resource Management by School Administrators and the Effectiveness of the Schools under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province

Researcher Mr.Phutharase Thaneeto **Academic Year:** 2024

Degree Master of Education Program in Educational Administration

Advisor Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of this study were to: 1) Study the educational resource management by school administrators under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, 2) Study of the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, and 3) Study the relationship between the educational resource management by school administrators and the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province. The sample group consisted of 159 teachers under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, in the academic year 2024. They were selected by stratified random sampling, and then simple random sampling by drawing lots or a lottery. The research tool used was a 5-rating scale questionnaire with a reliability value of 0.988. The statistics used were frequency, percentage, average, standard deviation, and Pearson Relations Coefficient.

The results showed that: 1) The educational resource management by school administrators under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, in both a whole and each aspect, was at a high level. 2) The effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, in both a whole and each aspect, was at a high level. 3) The relationship between the educational resource management by school administrators and the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Municipality, Songkhla Province, there was a high level of positive relationship ($R_{xy} = 0.889$) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Educational Resource Management, Effectiveness of School, School Administrator

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน รวมไปถึงสถานที่ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการค้นคว้าอิสระ และดร.ตรัยภูมิ นทร์ ตริตริศวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นางเมธินี จินเดหา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) สังกัดสำนักงานเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และนายมนิต เพชรสุวรรณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก) สังกัดสำนักงานเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการแจ้งบุคลากรในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษา และสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สำหรับกำลังใจ การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา จนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน ขอขอบคุณนายวิระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล นางสาวพัชรिता โสตะดา นายอริวัฒน์ ทองแถม ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดระยะเวลาในการทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงกำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ภูธเรศ ธานีโต

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(9)
 บทที่ 1 บทนำ.....	 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 13
หลักการบริหารสถานศึกษา.....	14
ทรัพยากรทางการศึกษา.....	18
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.....	20
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	34
ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
 บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	 67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
แบบแผนการวิจัย.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	145
ประวัติผู้วิจัย.....	155

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567.....	54
4 จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567.....	54
5 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	55
6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	55
7 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	56
8 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	56
9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	67
10 แบบแผนการวิจัย.....	69
11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	76
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ....	78
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ...	79
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ	80
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายข้อ..	81
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	82
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	83
19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	84
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถ ในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ.....	85
21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	86
22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายข้อ.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	88
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล นครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	88
25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	145
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	148
27 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา.....	153

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 ระบุว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี ตามความเหมาะสมและจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2562: 16-17) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางจัดการศึกษาแห่งชาติ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน คือ ให้สถานศึกษามีระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีความสามารถรับผิดชอบระบบบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชีได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในภาพรวมและในระดับสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากระบบการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นการบริหารงานจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบตั้งแต่โครงสร้างการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารการเงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การบริหาร ส่งผลถึงนักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี ใฝ่เรียน ใฝ่รู้เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย เนื่องจากระบบการศึกษาไทยเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ คือ 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) ที่จะนำไปใช้ในการจัดการศึกษาตั้งแต่การแสวงหาทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร การประเมินการใช้ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา (พรทิพย์ หลักเฉลิมพร, 2559: 1)

ทรัพยากรทางการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวช่วยส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุหรือสิ่งอื่น ๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ หรืออาจทำได้แต่ไม่สามารถได้ผลที่ดี 2) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานนั้น ๆ เช่นการจัดหาทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน 3) เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากร นอกจากจะเป็นการบริหารเพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมปกติธรรมดาของหน่วยงานแล้วยังเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ด้วย 4) เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ

ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความเร่งด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลัก และเกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น (ปริชา คัมภีรปกรณ 2547 อ้างถึงใน รัฐพงษ์ มั่นต่อ, 2564: 225) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Savasci and Tomul, (2013: Abstracts) พบว่า ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ หรือปัญหาขาดแคลนสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้น ไม่ว่าจะเป็นด้านใด ก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพลดน้อยลงไป (สุธิดา ศิริสวัสดิ์ และคณะ, 2565: 172)

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมือง ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีคุณภาพ เพื่อจะได้สามารถแข่งขันกับโลกภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยสำคัญของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น คือ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (พัชณียา หานะพันธ์, 2557: 12) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดการศึกษา นับเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ทรัพยากรทางการศึกษามีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร เนื่องจากทรัพยากร คือ สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีอิสระและคล่องตัว การระดมทรัพยากรจากหลายส่วนงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อัมพร พรหมมี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564: 1171) การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของตนเองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถกล่าวได้ว่า การดำเนินงานสถานศึกษานั้น มีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงในเรื่องของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังต่อนักเรียน การอุทิศเวลา ความเอาใจใส่และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้นและดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษา รวมทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้อง

เข้าใจอำนาจหน้าที่ ในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในระดับมากทุกด้าน (สุพรรณษา ลอยสมุทร, 2559: 3)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นระบบสังคมรูปนัย ที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคง ก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (นนทนัฏดา ว่องประจันตร์, 2558: 2) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mott, 1972 (อ้างถึงใน วนิดา คงมัน, 2561: 13) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ประการได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งมุ่งหวังให้เกิดกับสถานศึกษา เพราะประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดของสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับประสิทธิผลหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความต้องการผลิตนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ แต่ประสิทธิผลนั้นไม่ใช่จะได้มาง่าย ๆ ต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหารจัดการ (พิริยาพร สายช่วย, 2565: 2) สอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ เต็มทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ (สิทธิศักดิ์ เต็มทอง, 2554: 82) สอดคล้องกับฐิติณภรณ์ ภูมิสุตร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางในลักษณะ คล้อยตามกัน (ฐิติณารณ์ ภมรสูตร, 2565: 99-100) สอดคล้องกับ Hanushek ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทรัพยากรของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน: บทวิจารณ์ของการวิจัยเศรษฐศาสตร์ ข้ามประเทศ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างชาติที่แตกต่างกันทดสอบผ่านการวิจัย กึ่งทดลองเพื่อระบุผลกระทบเชิงสาเหตุ พบว่า คุณภาพของทรัพยากร โดยเฉพาะคุณภาพของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ (Hanushek, 2017: 149) สอดคล้องกับ Romlah (2021: 37) ที่ได้ศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรของ โรงเรียนในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรของ โรงเรียน คือ การเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะครูและนักเรียน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก ของโรงเรียนและโครงสร้างพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน

เทศบาลนครสงขลา เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบ่อยาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีหน้าที่ในการ บริหารงานกิจการใด ๆ ในเขตหรือนอกเขตเทศบาล รวมถึงหน้าที่ในการจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้แก่เด็กและประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นเทศบาลและสถานศึกษาในสังกัด จึงจำเป็นต้อง กำหนดขอบเขตภาระงานภายใต้หลักการกระจายอำนาจ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานการศึกษา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562: 18) เทศบาล นครสงขลา จึงได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน นโยบายที่ 4 นโยบายคุณภาพชีวิตดี (CARE) : เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน เอื้อต่อการดำรงชีวิต โดยมีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ ในข้อ 4.3 คือ ยกระดับ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน มีผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และให้เด็กที่อยู่ในเขตเทศบาลมีที่เรียนและมีสิทธิได้รับบริการด้านการศึกษา อย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) โดยรวบรวมแนวทางการพัฒนาในระดับต่าง ๆ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจาก หน่วยงานต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในแต่ละระดับ กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ “เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การศึกษาทันสมัย ชวนนครสงขลาอุ่นใจ เมืองปลอดภัยและยั่งยืน” โดยมี ยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 คือ การบริหารจัดการ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เทศบาลนครสงขลา, 2566: 76)

จะเห็นได้ว่า เทศบาลนครสงขลา ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม ทัวถึง อนุรักษฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีอัตลักษณ์และความหลากหลาย เสริมสร้างคุณค่า พัฒนาและ ต่อ ยอด เกิดความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการดังข้อเสนอแนะของสุรินทร์ พิศสุวรรณ, 2555 (อ้างถึงใน ปูริดา ลำถึง, 2558: 3) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทำให้โรงเรียนในสังกัดเป็นภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อบริหารทรัพยากรจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน หอการค้า สมาอุตสาหกรรมและวัด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ ไชยโคตร, 2555 (อ้างถึงใน ปูริดา ลำถึง, 2558: 3) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น อาจเนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา ปีการศึกษา 2565 ที่มีจุดควรพัฒนาและความต้องการความช่วยเหลือทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรให้ทันยุคทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากร นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำห้องเรียนคุณภาพ การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ เช่น การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา ระบบอินเทอร์เน็ต ให้เพียงพอต่อความต้องการ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงผู้เรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึง การเพิ่มนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การเพิ่มพื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน (สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา, 2565: 43-46)

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษางานวิจัยของภัทรกานต์ จันทร์มาและอุทัย ดุลยเกษม ได้ศึกษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครสงขลาและเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครสงขลาและโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษาทั้งสองมิติ ได้แก่ 1.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านบริบทภายในโรงเรียน 1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน 1.3 ปัจจัยด้านตัวเด็กนักเรียน 1.4 ปัจจัยด้านครอบครัวของนักเรียน 1.5 ปัจจัยด้านชุมชน สำหรับปัจจัยด้านตัวเด็กนักเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลทั้งสองแห่งที่เป็นกรณีศึกษา ต้องยอมรับว่าเด็กนักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลทั้งสองแห่งมีพื้นฐานด้านวิชาการค่อนข้างอ่อนถึงอ่อนมาก แม้ว่าจะมีเด็กนักเรียนจำนวนหนึ่งที่มีพื้นฐานทางวิชาการค่อนข้างดี จุดอ่อนที่น่าจะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คุณภาพและมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ คือ เด็กในโรงเรียนเหล่านี้มีจำนวนมากที่เขียนหนังสือและอ่านหนังสือไม่คล่อง การกิจหนึ่งอย่างหนึ่งของโรงเรียนเหล่านี้ คือ การพยายามสอนเสริมให้เด็กนักเรียนเหล่านั้นมีความสามารถในการอ่านออกและเขียนได้ เพราะเด็กนักเรียนจำนวนมากไม่สามารถทำข้อสอบโอเน็ตได้ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านความสามารถในการอ่านและการเขียน ซึ่งความสามารถในการอ่านและ

การเขียนเป็นข้อจำกัด แม้เนื้อหาวิชาการจะเตรียมมาได้อย่างไรผลการสอบย่อมยากที่จะดีได้ (ภัทรกานต์ จันทร์มา และอุทัย ดุลยเกษม, 2558: 125-127) ซึ่งสอดคล้องกับผลการผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา ที่มีคะแนนเฉลี่ยทุกรายวิชาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ที่ร้อยละ 38.99 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ที่ 39.73 ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทุกรายวิชาของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลาอยู่ที่ร้อยละ 32.59 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ที่ 35.68 (สำนักการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567: 19-21) จะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา ทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศ

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและนำผลการศึกษามาเผยแพร่ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 จำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง จำนวนครู 270 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 28 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 57) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 159 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษา โดยเทียบบัญชีรายชื่อครูตามสัดส่วนครูของแต่ละสถานศึกษา จากนั้นสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปร X คือ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (X_1)
- 2.1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ (X_2)
- 2.1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (X_3)
- 2.1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ (X_4)

2.2 ตัวแปร Y คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)
- 2.2.2 ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2)
- 2.2.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3)
- 2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)
- 2.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_5)

3. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

3.1 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 47); ปุริดา ลำถึง (2558: 31); สุริยาพร ดวงจักร ญ อยุธยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558: 48), พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร (2559: 29), กุลนภา เถระวรรณ (2562: 27); จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 19); สุชาดา บรรณกิจ (2563: 63); ภาณุพงษ์ หล้าเหล็ก (2564: 33); อัมพร พรหมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564: 1180); พริยาพร สายช่วย (2565: 21) และ อารียา ประพัตรวงศ์และคณะ (2566: 17) จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ
- 3.1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์
- 3.1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้การสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107); มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37); เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24), อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59-61); กรณ์นัท เอี่ยมภูเขียว (2563: 15); ญัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 43); Mott, 1972 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 37); Hoy and Ferguson (1985: 131); Hoy and Miskel 1991 (อ้างถึงใน ปวีณา รอดเจริญ 2565: 36-37); Sergiovanni, 1991 (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เดชขุนทด, 2558: 40); Hanson, 1996 (อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564: 59) และ Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว 2562: 33) จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

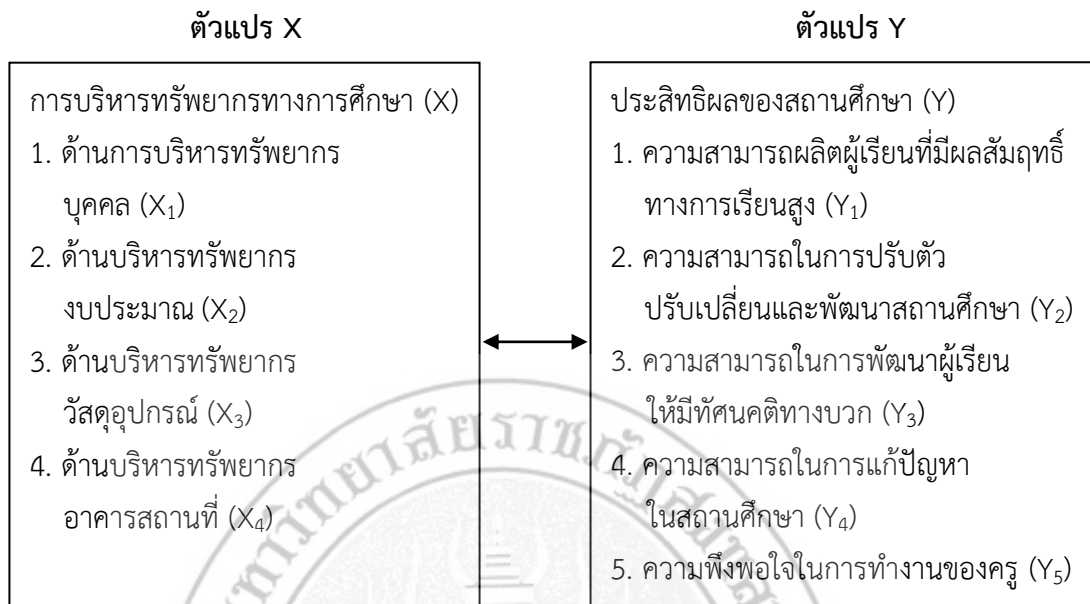
- 3.2.1 ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 3.2.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 3.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

4. ขอบเขตระยะเวลา

1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีเป้าหมายให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย

2. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการวางแผนและควบคุมให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ว่างตำแหน่ง มีการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีการส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการส่งเสริมการนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการจัดการ การรับ จ่าย ควบคุมงบประมาณ รวมถึงใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย มีการกำหนดนโยบายการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า ควบคุมให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน มีการวางแผน ให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา มีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงิน งบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผลการใช้ งบประมาณ มีการชี้แจงและสรุปผลการใช้จ่ายทุกปีงบประมาณมีการนำผลการประเมินการใช้จ่าย งบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

2.3 ด้านบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ จำลองความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม มีการควบคุมให้มีการ จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า มีวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ระดม แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการเรียงลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วน มีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุอย่างเหมาะสม มีการกำหนดวิธีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีการ ควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

2.4 ด้านบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนด นโยบาย จัดทำข้อตกลงการใช้งานอาคารสถานที่อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการ วางแผน ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการในการใช้งานอาคารสถานที่ มีการสำรวจปัญหาในการใช้งาน อาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างตรงจุด มีการแต่งตั้งมอบหมาย บุคลากรแต่ละฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม มีการวางแผน ปรับปรุงซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและมีความปลอดภัยต่อผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการใช้บริการอาคารสถานที่ ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการใช้และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด มี 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉลี่ยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมและนำสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ทำให้ผู้เรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความสามารถในการ พัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการและผลงานของนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับ รางวัลจากเวทีต่าง ๆ มีความสามารถในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้รับการยอมรับจาก ชุมชนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้นในวงกว้าง

3.2 ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย มีการออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี มีความเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการหรือบูรณาการสอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ มีการอบรม สั่งสอนความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีที่ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น มีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจนประสบความสำเร็จ

3.5 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น มีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเองและการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยไม่ต้องบังคับ สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครสงขลา

5. ครู หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครสงขลา

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก) โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ) โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง) โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) และโรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)

7. เทศบาลนครสงขลา หมายถึง สำนักงานเทศบาลนครสงขลา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ได้รับทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปัญหาข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถนำไปกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา วางแนวทางและรูปแบบการบริหารจัดการ กำหนดวิธีการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา
3. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 3.1 หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 3.2 การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 3.3 แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา
 - 3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.3 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษา
5. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการบริหารสถานศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัย ไว้ดังนี้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 54-55) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานใหม่เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จัดคนที่เหมาะกับงานแต่ละด้าน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

นิพนธ์ ยอดดี (2562: 12) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการและการควบคุมองค์การ ซึ่งกระบวนการนั้นเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบแบบแผน มีการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในการดำเนินการเพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ได้รับประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมตลอดจนการเกิดพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคมและประเทศชาติในอนาคต และให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้

อัมไพ อุตตาธรรม (2562: 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานกิจกรรมนักเรียนและงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหาร

มะนาพี อินนุชชี (2564: 24) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายได้ร่วมมือกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการยึดเงื่อนไขและหลักการ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาอย่างแท้จริง

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารจัดการต้องอาศัยกลุ่มบุคคลในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดต่อผู้เรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติชอบข่ายการบริหารอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านงานวิชาการ
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา

อภิญา สิงหา (2564: 35) สรุปความหมาย การบริหารการศึกษาสถานศึกษา ไว้ว่า การร่วมมือกันบริหารงานด้านต่าง ๆ อันได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานกิจกรรมนักเรียนและงานความสัมพันธ์กับชุมชนของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยการความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

จิตตรา จันทอนแก่น (2565: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง มีการวางแผน การมอบหมายงาน ประสานงาน มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับการศึกษามากที่สุด เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

2. หลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารควรมีหลักการ แนวคิดและกระบวนการในการบริหารที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายหลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562: 24) กล่าวถึง หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ในการจัดการศึกษาจะต้องยึดหลักความมีเอกภาพ ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สีวรรณ ไชยกุล (2562: 20) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการนำหลักการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและหลักการบริหารต่าง ๆ มาบูรณาการในการจัดการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งให้กับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

มะนาฟี อินนูซึ (2564: 25) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าด้วยวิธีการในการบริหารงาน มีความรอบคอบ และมีการวัดผลประเมินผล รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงงานในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 24) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานในการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่เจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ต้องกำหนดกฎระเบียบและการจัดโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย โดยยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับนำมาปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและตรงเป้าหมาย

อภิญา สิงหา (2564: 37) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะต่าง ๆ อย่างมีคุณค่าโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเน้นการกระจายอำนาจบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

พิริยาพร สายช่วย (2565: 19) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การแบ่งงานกันทำ มีกฎระเบียบ มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น มีการไม่ถือนั่นเป็นเรื่องส่วนตัว มีสมรรถนะ โดยใช้หลักคุณภาพหลักการกระจายอำนาจ หลักการริเริ่ม หลักระบบบริหารจัดการตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการวางกฎระเบียบ มีโครงสร้างการแบ่งงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดความคุ้มค่าด้วยวิธีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ นำหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี หลักการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือหลักการบริหารต่าง ๆ มาบูรณาการในการจัดการบริหารสถานศึกษา มีกระบวนการตรวจสอบ พร้อมหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา เน้นการกระจายอำนาจบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มนชนก พุ่มเพชร (2559: 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัย

กับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษามีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครองและนักประชาสัมพันธ์ควบคู่กันไป

ชุติมา สุทธิวารี (2560: 39) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารนั้น หมายถึง ผู้บริหารมีนโยบายและวัตถุประสงค์เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถจัดบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นประชาธิปไตย มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน สามารถจัดหาและสนับสนุนการเรียนการสอน นำความรู้มาใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

วสันต์ บัวชุม (2561: 66-67) ได้สรุปว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงาน การทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่ดี อ่อนน้อมถ่อมตนและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 40) สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรมและต้องมีความภาวะผู้นำ จึงจะสามารถสร้างศรัทธาในทีมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ สุขเอียด (2562: 13) กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกที่มีระดับการแสดงออกที่เป็นปัจจุบันและแสดงออกในระดับที่คาดหวังของพฤติกรรม อุบิสัยส่วนบุคคลความสามารถที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เช่น ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

อรอนงค์ เทียบอุดม (2565: 31) สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) ด้านมีความรู้ความสามารถ
- 4) ด้านการเป็นผู้ประสานที่ดี
- 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
- 6) ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 7) ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี
- 8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี เป็นนักประสานงานที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ทรัพยากรทางการศึกษา

1. ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 17) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษา

บุริดา ลำถึง (2558: 15) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่มีใช้ตัวเงินและทรัพยากรทางการเงินทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

พิสิษฐ ภู่ออด (2559 : 15) ได้สรุปความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการเกิดผลลัพธ์ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ หลัเฉลิมพร (2559: 18) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

สุภาภรณ์ บัวจันทร์ (2561: 9) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน เช่น วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร เทคโนโลยีหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น และจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีอีกด้วย

กุลนภา เถระวรรณ (2562: 11) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้ บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่และข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี รวมทั้งการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง จอมหงส์ (2563: 19) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารการศึกษานำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการเกิดผลลัพธ์ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

กณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564: 17) ให้ความหมายทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) และการนำทรัพยากรทางการศึกษามาบริหารในสถานศึกษา เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์และ

การบริหารจัดการ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลด้วย สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีเป้าหมายให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย

2. ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

จากการศึกษาตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยได้มีผู้อธิบายความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษาทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันหลายท่าน ดังนี้

สุภรณ์ บัวจันทร์ (2561: 14) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงาน 4 งานในปัจจุบัน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสิ่งที่สำคัญก็คือ ถ้าปริมาณของทรัพยากรทางการศึกษามีอย่างเพียงพอและมีคุณภาพต่อการจัดการก็จะทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กุลนภา เถระวรรณ (2562: 14) กล่าวถึง ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานสำเร็จ เป็นตัวกลางหรือเป็นตัวกระตุ้น ที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บุญส่ง จอมหงษ์ (2563: 22) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของโรงเรียนดำเนินไปได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ งานวิชาการต่าง ๆ ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีปริมาณที่เพียงพอกับความต้องการและมีคุณภาพนั้น ย่อมมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564: 20) กล่าวว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษานั้นเป็นการบริหารทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้บริหารในเชิงที่มีระบบในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ภาณุพงศ์ หล้าเหล็ก (2564: 26) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษาและผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2565: 16) กล่าวถึง บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานสำเร็จเป็นตัวกลางที่กระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรและหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพประสบความสำเร็จ

จิตตรา จันซอนแก่น (2565: 37) กล่าวว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา คือ กระบวนการจัดการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้สนับสนุน การดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาให้สำเร็จไปได้ดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาผู้เรียน ให้สูงขึ้นตามไปด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการ จัดการศึกษา โดยจะมีบทบาทเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วย สนับสนุน อำนวยความสะดวก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาและ สามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

1. หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต้องมีแนวทาง ในการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุด มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 30) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรกายภาพหรือทรัพยากรข้อสนเทศก็ตาม สิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องยึดเป็นหลักหรือเป็นแนวทางสำคัญ คือ ความเสมอภาคในด้านคุณภาพของทรัพยากร ความมี ประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลขององค์กร โดยจะต้องถือหลักสำคัญว่าองค์กรหรือหน่วยงาน ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการลงทุนและการลงทุนนั้นจะต้องรับผิดชอบต่อคนที่คุ้มค่าและ ความคุ้มค่านั้นอาจจะแสดงผลในรูปแบบของผลตอบแทนที่วัดได้หรือที่วัดไม่ได้ก็ได้ เช่น ความมีเกียรติ ความมีชื่อเสียงและการยอมรับ

พชณียา หานะพันธ์ (2557 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา หมายถึง ระบบที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระและคล่องตัว ในการบริหารทั้งการบริหารการเงินและสินทรัพย์รวมถึงบุคลากร สถานศึกษาต้องมีแผนการใช้จ่ายเงิน และการหารายได้ ของสถานศึกษา และมีระบบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ ครอบคลุม การดำเนินงานที่เกี่ยวกับ ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน

พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559 : 28) ได้สรุปไว้ว่า การเน้นผู้เรียนและการบริหารที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐานตามโครงการสร้างการกระจายอำนาจการบริหาร ทรัพยากรจะเป็นกลไกหรือ เครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัด การศึกษา จึงได้กำหนดหลักการ ไว้ดังนี้

1) หลักความเป็นธรรม เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน แม้ตัวผู้รับการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันในลักษณะต่าง ๆ ดังนั้น ความเป็นธรรม จึงหมายถึง ความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีลักษณะและความต้องการจำเป็นเดียวกัน และความไม่เท่ากัน แตกต่างกัน สำหรับผู้ที่มีความต้องการและความจำเป็นไม่เหมือนกัน เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

2) หลักความเสมอภาค พิจารณาจากความแตกต่างในสภาพและลักษณะของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะเหมือนกันควรได้เท่าเทียมกัน ส่วนสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะแตกต่างกัน เช่น ขนาดทำเลที่ตั้ง เศรษฐกิจแวดล้อมต่างกัน ก็ต้องนำมาพิจารณาปรับให้เสมอภาคกันและได้รับทรัพยากรเท่ากัน ทั้งนี้ระบบข้อมูลของสถานศึกษาจะต้องมีความถูกต้อง สะท้อนความต้องการและความแตกต่างของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

3) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ต้องคำนึงถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายทุกหน่วยที่จ่ายไป ให้สูญเปล่าน้อยที่สุด ทั้งนี้ต้องมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4) หลักความพอเพียง คือ ต้องคำนึงว่าทรัพยากรทางการศึกษา ไม่จำเป็นว่าจะจัดสรรให้ด้วยวิธีใด ต้องทำให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด บางครั้งการคำนึงถึงเกณฑ์อย่างแท้จริงจะทำให้เกิดปัญหา การได้รับทรัพยากรที่น้อยเกินไปจนไม่สามารถดำเนินการได้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับระดับให้อยู่ในระดับที่พอเพียง

5) หลักการกระจายอำนาจ เพื่อลดบทบาทของภาครัฐและให้สถานศึกษาสามารถแข่งขันกันภายใต้หลักความเสมอภาคและเป็นธรรมทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้จะต้องผ่อนคลายกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สถานศึกษามีอิสระมากขึ้น และเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากเป็นผู้ดำเนินการ มาเป็นผู้กำหนดนโยบาย มาตรฐานและการส่งเสริมสนับสนุน ตามแนวทางที่ใช้การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับโครงการกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร บุคคลและการบริหารทั่วไปกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความอิสระคล่องตัว ในการบริหารทรัพยากรประเภทต่าง ๆ ของตนเองมีอำนาจตัดสินใจเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานและสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

6) หลักเสรีภาพ คือ การให้ผู้เรียนมีสิทธิเลือกเข้าเรียนตามสถานศึกษาที่ต้องการ เนื่องจากความต้องการของผู้เรียนในการเข้าเรียนแต่ละสถานศึกษา จะสะท้อนให้เห็นปริมาณเงินที่สถานศึกษาพึงได้รับ ซึ่งหมายถึง สถานศึกษาจะต้องแข่งขันกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

7) หลักการปฏิบัติได้ คือ การจัดสรรงบประมาณที่นำมาปฏิบัติต้องมีรูปธรรม วิธีการคำนวณที่สามารถอธิบายให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถทำนายและตรวจสอบได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยหลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ คือ หลักความเป็นธรรม หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักความพอเพียง หลักการกระจายอำนาจ หลักเสรีภาพและหลักการปฏิบัติได้

2. การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีกระบวนการในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 47) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา โดยทั่วไปทรัพยากรทางการศึกษา ที่เป็นพื้นฐานประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money Resource) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material Resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management Resource)

บุริดา ลำถึง (2558: 31) ได้สรุปความหมาย การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง การนำปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) คน 2) เงิน 3) วัสดุสิ่งของ 4) วิธีการ 5) เครื่องจักร และ 6) ตลาด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

สุริยาพร ดวงจักร ณ อยู่ธยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558: 48) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารทรัพยากรทางกายภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรการเงิน ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยี

พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 29) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล
- 2) การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ
- 3) การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่

กุลนภา เถระวรรณ (2562: 27) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี การบริหารจัดการและทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศ

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 19) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และการบริหารอาคารสถานที่

สุชาติดา บรรณกิจ (2563: 63) ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การบริหารบุคคล
- 2) การบริหารการเงิน
- 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์
- 4) การบริหารอาคารสถานที่

ภานุพงษ์ หล้าเหล็ก (2564: 33) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านบุคคล
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านอาคารสถานที่

อัมพร พรหมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2564: 1180) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ การจะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษานั้น นอกจากรัฐจะจัดสรรให้แล้ว สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดหาเพิ่มเติม โดยการบริหารจัดการให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในทุกภาคส่วนทั้งกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญและพึงพอใจที่จะเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการแสวงหาหรือร่วมระดมทรัพยากรทางการศึกษา มาสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ จะต้องครอบคลุมการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีงบประมาณค่าใช้จ่ายเพียงพอ มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีสื่อทางการศึกษาหลากหลาย รู้จักนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาและรู้จักใช้เวลาให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

พริยาพร สายช่วย (2565: 21) อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีและด้านอาคารสถานที่

อารียา ประพิศรางค์ และคณะ (2566: 17) ได้สรุปองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์
- 3) การบริหารทรัพยากรงบประมาณ
- 4) การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีบางส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	การบริหาร ทรัพยากร ทางการศึกษา	เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 47)	ปรีดา ลำถึง (2558: 31)	สุริยาพร ดวงจักร ณ อยุธยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558: 48)	พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร (2559: 29)	กุลนภา เถระวรรณ (2562: 27)	จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 19)	สุชาดา บรรณกิจ (2563: 63)	ภาณุพงษ์ หล้าแท้ (2564: 33)	อัมพร พรหมมี และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564: 1180)	พริยาพร สายช่วย (2565: 21)	อารียา ประพัตรรงค์ และคณะ (2566: 17)	ความถี่
1	ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
2	ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
3	ทรัพยากร งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
4	ทรัพยากร อาคารสถานที่		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8*
5	ทรัพยากร การบริหารจัดการ	✓	✓			✓				✓			4
6	เครื่องจักร		✓										1
7	ตลาด		✓										1
8	ทรัพยากร ทางกายภาพ			✓									1
9	ทรัพยากรสารสนเทศ และเทคโนโลยี			✓		✓							2

จากตาราง 1 การสังเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 47); ปรีดา ลำถึง (2558: 31); สุริยาพร ดวงจักร ณ อยุธยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558: 48); พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร (2559: 29); กุลนภา เถระวรรณ (2562: 27); จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 19); สุชาดา บรรณกิจ (2563: 63); ภาณุพงษ์ หล้าแท้ (2564: 33); อัมพร พรหมมี และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564: 1180); พริยาพร สายช่วย (2565: 21) และ อารียา ประพัตรรงค์ และคณะ (2566: 17) จะพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีอยู่ด้วยกันมากมายหลายด้าน ในการทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 8 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็นตัวแปร X จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล ไว้หลายท่าน ดังนี้

พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร (2559: 31) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีการกำหนดและวางแผนการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การใช้ทรัพยากรหรือการมอบหมายหน้าที่การประเมินปฏิบัติงาน และการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคล

กุลณา เถระวรรณ (2562: 30) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการปฐมนิเทศการมอบหมายงาน การพัฒนา การประเมิน การจัดสวัสดิการและการดำเนินการด้านวินัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 20) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางด้านบุคคล ได้แก่ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การปฐมนิเทศ ประเมิน การปฏิบัติงานและพัฒนาบุคคล

ภาณุพงศ์ หล้าแหล่ (2564: 34-37) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและสถานศึกษาสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้ หรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนให้สามารถถ่ายทอด ชี้แนะให้ความเห็นต่อชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยกระบวนการในการจัดการทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและการวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การใช้ทรัพยากรหรือการมอบหมายหน้าที่ การประเมินการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคล

พิริยาพร สายช่วย (2565: 33) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การอบรมพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออกและเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการวางแผนและควบคุมให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า มีการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีการส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีแนวทางการปรับปรุง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการส่งเสริมการนำบุคลากรภายนอก ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 41) กล่าวว่า วัฏ การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและกำหนดระยะเวลาของงบประมาณ ซึ่งจะครอบคลุมถึงภารกิจที่ต้องดูแลเรื่องการใช้เงินตามที่ได้รับงบประมาณมาแล้วในประเด็นต่อไปนี้

- 1) การเสนอของบประมาณ
- 2) การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 32) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดการใช้งบประมาณที่ได้รับให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและสนองโครงการ กิจกรรม การปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการประเมินระบบงบประมาณ การระดมและสรรหางบประมาณ เพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กรในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ประกอบด้วย

- 1) การเสนอของบประมาณ
- 2) การใช้จ่ายงบประมาณ แผนควบคุมงบประมาณ
- 3) การประเมินผลการบริหารงบประมาณ

กุลนภา เถระวรรณ (2562: 32) ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรการเงิน ไว้ว่า ประกอบด้วย การเสนอของบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ใช้เงินงบประมาณถูกต้องตามระเบียบ ดำเนินงานตามแผนควบคุมงบประมาณ การประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นการสรุปเกี่ยวกับแผนและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 21) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานการบริหาร ทรัพยากรการเงิน/งบประมาณ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรการเงิน/งบประมาณของสถานศึกษาในการวางแผนในการเสนอของบ การใช้จ่ายงบประมาณใช้เงิน งบประมาณถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ดำเนินงานตามแผนควบคุมงบประมาณ และการประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของสถานศึกษา

ภานุพงษ์ หล้าเหล็ก (2564: 42) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง กระบวนการ การจัดสรร การใช้งบประมาณที่ได้รับให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและสนอง โครงการ กิจกรรม การปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการประเมิน ระบบงบประมาณ การระดมและสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กรให้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิริยาพร สายช่วย (2565: 43) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรงบประมาณและการจัดสรรการใช้งบประมาณที่ได้รับให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย โดยมีการประชุมวางแผน กำหนดนโยบายและแผนงบประมาณ จัดทำ แผนปฏิบัติการและเสนอของบประมาณ โดยจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ของทุกปีการศึกษา ซึ่งให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน ใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่เน้นถึง ความประหยัดและคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ มีการระดมเงินงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ และ ได้รับจัดสรรงบประมาณจากทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษา มีการดำเนินการ ประชุมชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณและสรุปผลการใช้จ่ายทุกปีงบประมาณ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีการนำผลการ ประเมินการใช้จ่ายเงินงบประมาณมาวิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลสรุปพร้อมกับประเมินผลการ บริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการจัดการการรับ จ่าย ควบคุมงบประมาณ รวมถึงใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย มีการกำหนดนโยบายการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า ควบคุมให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน มีการวางแผนให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา มีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงินงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่าย งบประมาณ มีการชี้แจงและสรุปผลการใช้จ่ายทุกปีงบประมาณ มีการนำผลการประเมินการใช้จ่าย งบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

3) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้ให้ความหมาย การบริหาร ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พรทิพย์ หล้าเฉลิมพร (2559: 33) ได้สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ว่าหมายถึง การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการและ ต้องมีการกำหนดนโยบายและวางแผน การวิเคราะห์การใช้ ความต้องการทรัพยากรวัสดุ มีการลงทะเบียนและแจกจ่ายวัสดุ การประเมินการใช้วัสดุและการปรับปรุง นำผลการประเมิน มาวิเคราะห์วางแผน และกำหนดนโยบาย เพื่อให้สนองความต้องการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กุลนภา เถระวรรณ (2562: 33) กล่าวว่า ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหาและดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายให้หน่วยงานที่ต้องการใช้ การบำรุงรักษาและการจำหน่าย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 23) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดโครงการ การวางแผนการจัดหาและดำเนินการจัดหาพัสดุ การลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายให้หน่วยงานที่ต้องการใช้ การบำรุงรักษาและการจำหน่าย

ภาณุพงศ์ หล้าเหล็ก (2564: 43-45) ให้ความหมายทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ไว้ว่า หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ แบบเรียน อุปกรณ์การเรียน สื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ที่สามารถนำมาใช้สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารวัสดุอุปกรณ์ เป็นกระบวนการจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายและการวางแผน การวิเคราะห์การใช้ความต้องการ การแสวงหาทรัพยากร การใช้ การลงทะเบียนและแจกจ่ายวัสดุ การประเมินการใช้วัสดุและการปรับปรุง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์วางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อให้สนองความต้องการ พัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิริยาพร สายช่วย (2565: 45-46) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์และการสำรวจข้อมูลความต้องการในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา มีการจัดทำแผนการการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ทุกรายการ มีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการประสานงาน มีการพัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา มีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน นำผลที่ได้จากการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แล้วรายงานผลการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ มีการระดม แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายและมีการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ สำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม มีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า มีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ระดม แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการเรียงลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วน มีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุอย่างเหมาะสม มีการกำหนดวิธีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีการควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 35) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้สามารถสนองกับความต้องการในการใช้ของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ การวิเคราะห์และกำหนดความต้องการ การระดมและแสวงหา การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่ การดูแลและบำรุงรักษา รวมทั้งการประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนาพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 25) สรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ที่มีอยู่ให้สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวิเคราะห์และ กำหนดความต้องการ การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่

ภาณุพงศ์ หล้าแท้ (2564: 46-48) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ หมายถึง ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและอาคารสถานที่ต่าง ๆ เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ สถานที่ประกอบการและแหล่งเรียนรู้ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ที่มีอยู่ให้สามารถสนองกับความต้องการในการใช้ของหน่วยงาน อันได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ การวิเคราะห์และกำหนดความต้องการ การระดมและแสวงหา การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่ การดูแลและบำรุงรักษา รวมทั้งการประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนาพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ

พิริยาพร สายช่วย (2565: 49) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการใช้งาน โดยมีการสำรวจปัญหาในการวางแผนการบริหารทรัพยากร การประชุมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการด้านอาคารสถานที่เพื่อปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ ให้มีความพร้อมเพียงพอและความปลอดภัยต่อผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดสรรการให้บริการอาคารสถานที่ ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ การก่อสร้างอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด มีการดูแลรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ให้สามารถใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่ ดำเนินการรื้อถอนอาคารที่ชำรุดถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและมีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสม กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย จัดทำข้อตกลงการใช้งานอาคารสถานที่อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการในการใช้งานอาคารสถานที่ มีการสำรวจปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างตรงจุด มีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรแต่ละฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม มีการวางแผนปรับปรุงซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและมีความ

ปลอดภัยต่อผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการให้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการใช้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

3. แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการสรรหา ระดมทรัพยากรการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการศึกษา โดยแหล่งทรัพยากรนั้นมีที่มา ดังนี้

พิธีชัชวาลย์ (2559: 39) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามาจากหลายแหล่ง ทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นทรัพยากรบุคคล เงิน โรงเรียนสามารถขอความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุน เพื่อนำมาพัฒนานักเรียน ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2562: 16 - 18) ได้มีข้อบัญญัติเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา ไว้ดังนี้

หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันครอบครัว สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้ทูลให้หรือ

โดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาดังนี้

- 1) จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน
- 2) จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและความจำเป็น
- 3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่มตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

5) จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์กรมหาชน

6) จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน เพื่อให้พึ่งตนเองได้

7) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

มาตรา 61 ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวการจัดการศึกษาและ คุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก หลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบ ติดตามและการประเมินให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564: 22) กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรทางการศึกษานั้น มีอยู่ 2 แหล่งด้วยกัน คือ ได้จากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ เพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ภาณุพงศ์ หล้าหล้า (2564: 29) กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา คือ แหล่งต่าง ๆ ที่ได้มาซึ่งปัจจัยและทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการบริหารการศึกษา ทั้งที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งรายได้จากการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาการศึกษา ให้การจัดการศึกษาของประเทศชาติมีคุณภาพ

จากการศึกษาแหล่งทรัพยากรทางการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า แหล่งทรัพยากร ทางการศึกษานั้นมาจาก 3 แหล่งใหญ่ ได้แก่

- 1) ภาครัฐ ได้จากงบประมาณแผ่นดิน เงินสนับสนุนจากภาครัฐ
- 2) เอกชน เช่น จากการลงทุน การบริจาค การช่วยเหลือสนับสนุนจากทั้งบุคคล ชุมชน หรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
- 3) รายได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น เงินค่าบำรุงการศึกษา ค่าหน่วยกิต ค่าลงทะเบียน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก การที่ สถานศึกษาจะสามารถดำเนินกิจกรรมตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 31-32) สรุปไว้ว่า บทบาทและภารกิจโดยทั่วไปของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีดังนี้

1) กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการดำเนินการ ของสถานศึกษาเพื่อการจัดทำแผนของสถานศึกษา โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการ ให้เกิดผลงานตามเป้าหมายจะทำให้ทราบว่าต้องดำเนินโครงการกิจกรรมใดบ้างอันจะเป็นแนวทาง ในการเสาะแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการจากแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินการของ สถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนงานหรืองบประมาณ ที่ต้องการ ซึ่งต้องคำนึงถึงลำดับความของโครงการหรือกิจกรรมที่จะต้องทำให้ชัดเจน

3) การแสวงหาทรัพยากร บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งก็คือ การแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การแสวงหาและระดมทุนและทรัพยากรการศึกษาจะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากร

4) การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มานั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนลำดับความสำคัญ ความพร้อมของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

5) การใช้ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องมีแผนการใช้และควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

6) การประเมินผลการใช้การประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพของทรัพยากร ความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากร ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร เพื่อที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป

ภาณุพงศ์ หล้าเหล็ก (2564: 51) กล่าวถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนทั้งที่มีอยู่และได้รับมาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรจะมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งในด้านการจัดการ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงบประมาณของผู้บริหารเป็นสำคัญ

วันทนา ฤทธิยงและเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2565: 141-143) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรนั้นเกิดประโยชน์ต่อการจัดการในโรงเรียน เพราะความสามารถของผู้บริหารอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่นั้นให้ได้ผลมากที่สุด จึงเป็นที่เชื่อได้ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการบุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ และเวลา "เป็น" ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษายิ่งอย่างแน่แท้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมานั้น ให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจของโรงเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายประการ คือ

1) การจัดการ ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ที่จำเป็นต้องจัดระบบการจัดการให้ชัดเจนและเป็นที่รับทราบทั่วไป โดยกำหนดกรรมวิธีที่จะใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกับสถานภาพหรือลักษณะของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารขึ้นอยู่กับระบบการจัดการเป็นอย่างมาก แม้จะมีการวางแผนไว้เป็นอย่างดี หากขาดระบบการจัดการที่ดีก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ถึงกับมีโครงการเกี่ยวกับการวางแผนและจัดการ (Planning and Management : P&M) ขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายว่า "จะทำการอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามที่วางแผนไว้" ในการจัดการจำเป็นต้องคำนึงถึงเวลาและทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ นั่นคือ ถ้าใช้เวลามากก็ย่อมหมายถึง การลงทุนเกี่ยวกับ คน เงินและวัสดุอุปกรณ์มากตามไปด้วย

2) บุคลากร ในโรงเรียนอาจมีบุคลากรหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ คณะครู ซึ่งผู้บริหารอาจดำเนินการดังนี้

2.1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสนใจ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียน ทั้งนี้ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักหน้าที่สนับสนุนและหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ

2.2) ติดตามและดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและมีความสม่ำเสมอ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

2.3) นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนหรือร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่บุคลากรปฏิบัติงาน

2.4) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ กอปรทั้งใช้ผลการประเมินประกอบการวางแผนพิจารณาความดีความชอบหรือส่งเสริมความก้าวหน้า ทั้งนี้จำเป็นต้องบำรุงขวัญ กำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

3) เงินหรืองบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร โดยผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายอย่าง การวางแผนการใช้เงินหรืองบประมาณที่ได้รับ โดยยึดหลักในกิจกรรมที่มีผลใกล้ตัวของนักเรียนมากที่สุดก่อน ทั้งนี้ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

3.1) วางแนวทางการได้มาซึ่งเงินนอกงบประมาณจากชุมชนหรือแหล่งอื่น หรือมาจากกิจกรรมของโรงเรียนเอง

3.2) จัดระบบการเงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนให้บุคลากรรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยประเมินผลการใช้เงินหรืองบประมาณ

4) วัสดุอุปกรณ์ ก็เช่นเดียวกับทรัพยากรอย่างอื่น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ คือ

4.1) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประโยชน์และคุ้มค่า

4.2) การใช้วัสดุอุปกรณ์เต็มที่หรือไม่ ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่นั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรที่จะใช้ มีการแสวงหาทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มีการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วน รวมทั้งมีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาต่อไป

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพ มาจากภาษาอังกฤษ “Effectiveness” หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมายและผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิรุณ ชำเลีย (2558: 58) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอน

ในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ปวีณา รอดเจริญ (2559: 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2560: 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยมีครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการจัดการทำงานเชิงระบบที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วยความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563: 41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ณัชชรีย์ คำไพ (2564: 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ฐิตาภา จันปุม (2564: 52) สรุปความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

อังคานนท์ อักษรพันธ์ (2565: 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่าง ๆ โดยสามารถใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษา เกิดจากการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม โครงการ หรือการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิตยา ไชยสุระ (2565: 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งด้านผลิตและผลลัพธ์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2. ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล คือ เครื่องชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559: 70) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคคล เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร การจะตัดสินใจว่าองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือล้มเหลวหรือไม่เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กร โดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนด

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2560: 20) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดและประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง

วนิดา คงมั่น (2561: 17) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การนั้น มีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 32) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพดี มีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้น มาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ณัชชรีย์ คำไพ (2564: 19) สรุปความสำคัญของประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ และมีการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ เกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์แสดงว่า สถานศึกษานั้นมีประสิทธิผล

พรเทพ เหมรณนท (2564: 28) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ว่าการที่จะกล่าวถึงว่าองค์กรมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้น สนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

นิตยา ไชยสุระ (2565: 24) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์

(Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

อังกานนท์ อักษรพันธ์ (2565: 41) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นเครื่องการันตีว่าสถานศึกษานั้นได้ดำเนินการหรือจัดการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาต้องประเมินให้ลึกไปว่า ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ รวมถึงการดำเนินการนั้น ๆ ได้ใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ คุ่มค่าน้อยเพียงใด เช่น ถ้าหากสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ทุกข้อที่วางไว้ แต่เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ถูกใช้ไปจำนวนมาก เช่น เงิน เวลา จำนวนของบุคลากร ย่อมหมายถึงการดำเนินบรรลุตามเป้าหมายแต่ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ว่าสถานศึกษานั้น ได้ดำเนินการหรือจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนของปัจจัยเหล่านั้น และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน พจนพร รัตนประสบ, 2560: 19) ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิผลขององค์กรวัดได้จาก

1) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเองด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถหาหนทางที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพ ความไม่มีประสิทธิผลในด้านการผลิตหรือการขาดประสิทธิภาพหรือความพอใจของบุคลากร ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร

2) ความสามารถในการผสมผสาน เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กรและบุคลากรที่แสดงถึงควมมีประสิทธิผล กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ เป็นเครื่องบ่งชี้ควมมีประสิทธิผลขององค์กร อีกตัวหนึ่งคือการที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาที่เกิดขึ้น เพราะประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับ

ความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่ตอบสนองทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Mott, 1972 (อ้างถึงใน พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์, 2565: 230) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี พิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาลำบากเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานและดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการพัฒนา ปรับตัว ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

4. การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้าสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มีผู้อธิบายประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
- 3) ความพึงพอใจในงานของครู
- 4) ความพึงพอใจในงานของผู้ปกครอง
- 5) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม การบรรลุผลในที่นี้คือการสถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59-61) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการรับเอาแนวคิด นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำผลการทดสอบของผู้เรียนมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารและครูจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนและ

ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารและครู มีการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีความลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง ให้ได้รับการยกย่องมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน ในด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือ นักเรียน จนประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยบรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

กรันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ ผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหาร มีความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 43) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Sergiovanni (1991 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เดชขุนทด, 2558: 40) ได้สรุปลักษณะ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
- 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาทางบวก
- 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
- 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
- 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์
- 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Mott, 1972 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 37) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (productivity)
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (positive attitude)
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (adaptability)
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (flexibility)

Hoy and Ferguson (1985: 131) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
- 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว 2562: 33) ได้เสนอแนวคิด ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) การลดอัตราการขาดงาน
- 4) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน
- 5) คุณภาพโดยรวม

Hanson, 1996 (อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564: 47) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาพิจารณาจากลักษณะ ดังนี้

- 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน
- 4) บุคลากรมีมาตรฐาน
- 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน
- 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

Hoy and Miskel, 1991 (อ้างถึงใน ปวีณา รอดเจริญ 2565: 36-37) ได้เสนอว่า เมื่อองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จึงควรวัดจาก 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ความมุ่งมั่นในชีวิต ซึ่งจากองค์ประกอบ 4 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหา ควบคุม สถานการณ์เร่งด่วน ยอมรับและปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ และ มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สถานศึกษา

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงถึงคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหารและครูผู้สอน

3) ความพึงพอใจในงาน ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผลของงานที่เป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานจึง หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน คณะครูในสถานศึกษา มีความสามารถที่จะสร้างพัฒนาปรับปรุงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4) ความมุ่งมั่นในชีวิต หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทอุทิศเวลาในการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนด โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียน สถานศึกษามีแผนการพัฒนาบุคลากร มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากร มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มที่ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม เพื่อให้ได้ตามที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อม และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการแสดงถึงความสามารถของสถานศึกษา ในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายท่าน โดยสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร.ร.	ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107)	มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37)	เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24)	อุษารัตน์ ดาพลอย (2561: 59-61)	กรรณิษฐ์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 15)	ณัฐกานต์ คงกระพันซ์ (2565: 43)	Mott (1972: 398)	Hoy and Ferguson (1985: 131)	Hoy and Miskel (1991: 409-419)	Sergiovanni (1991: 258-263)	Hanson (1996: 35)	Hoy and Miskel (2008: 291)	ความถี่
1	ความสามารถผลิต ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
2	ความสามารถ ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						7*
3	ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู	✓				✓			✓	✓			✓	5*
4	ความพึงพอใจในงาน ของผู้ปกครอง	✓												1
5	ความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้	✓												1
6	ความสามารถ ในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8*
7	ความสามารถ ในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓						6*
8	เน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง										✓			1
9	มีแผนงาน ทางวิชาการที่ดี										✓			1
10	จัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน										✓			1

ตาราง 2 (ต่อ)

พ.ร.	ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107)						ความถี่
		มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37)	เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24)	อุษารัตน์ ดาพลอย (2561: 59-61)	กรรณิษฐ์ เอี่ยมมุณีเยว (2563: 15)	ณัฐกานต์ คงกระพันส์ (2565: 43)	Mott (1972: 398)	
							Hoy and Ferguson (1985: 131)	
							Hoy and Miskel (1991: 409-419)	
							Sergiovanni (1991: 258-263)	
							Hanson (1996: 35)	
							Hoy and Miskel (2008: 291)	
11	มีบรรยากาศ สถานศึกษาทางบวก สนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียน							2
12	ส่งเสริมความมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แบบเป็นกลุ่ม							1
13	มีการพัฒนาบุคลากร อย่างกว้างขวาง							1
14	ใช้ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม							1
15	ส่งเสริมการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์							1
16	ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม							1
17	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง							1
18	ความสามารถในการ ใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีของครู							1
19	ความสามารถในการ จัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ							1
20	การลดอัตราการขาดงาน							1
21	การลดอัตราการออก กลางคันของนักเรียน							1
22	คุณภาพโดยรวม							1

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107)						
		มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37)	เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24)	อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59-61)	กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 15)	ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 43)	Mott (1972: 398)	Hoy and Ferguson (1985: 131)
							Hoy and Miskel (1991: 409-419)	Sergiovanni (1991: 258-263)
								Hanson (1996: 35)
								Hoy and Miskel (2008: 291)
								ความถี่
23	มีการติดตามกำกับ กระบวนการเรียน การสอน							✓ 1
24	บุคลากรมีมาตรฐาน							✓ 1
25	มีการส่งเสริมการรักษา วินัยของผู้เรียน							✓ 1
26	มีการจัดสภาพแวดล้อม และสวัสดิการ การทำงาน							✓ 1
27	ความมุ่งมั่นในชีวิต						✓	1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107); มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37); เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24); อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59-61); กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 15); ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 43); Mott, 1972 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 37); Hoy and Ferguson (1985: 131); Hoy and Miskel, 1991 (อ้างถึงใน ปวีณา รอดเจริญ, 2565: 36-37); Sergiovanni, 1991 (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เดชขุนทด, 2558: 40); Hanson, 1996 (อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564: 47); และ Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562: 33) พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีอยู่ด้วยกันมากมายหลายด้าน ในการทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็นตัวแปร Y จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1) ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คือ ตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการจะบอกว่าสถานศึกษานั้น มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จึงเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยมีผู้ให้ความหมาย ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไว้หลายท่าน ดังนี้

เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 28) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 60) ให้ความหมาย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารและครู จัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปได้ ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู พัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม

Mott, 2001 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 41) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียน มีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง แล้วยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว 2562: 38) ให้แนวคิดไว้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเฉลี่ยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมและนำเสนอ นวัตกรรม กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการและผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ มีความสามารถในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้นในวงกว้าง

2) ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

การจะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้นั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีผู้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ไว้หลายท่าน ดังนี้

มนชนก พุ่มเพชร (2559: 44) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการร่วมดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 31) กล่าวสรุปไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59) กล่าวถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการรับเอาแนวคิด นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำผลการทดสอบของผู้เรียนมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 34) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนโรงเรียนต่อสภาพแวดล้อม คือ การปรับตัวของสถานศึกษาต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ปรับนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างกระตือรือร้น ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการศึกษา

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 55) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง แนวทางปฏิบัติของผู้บริหารและครูที่จะร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างไม่หยุดนิ่งและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารต้องเป็น

นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

Mott, 2001 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 44) กล่าวว่าใน องค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู นักเรียนและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัว ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีความรู้ที่ทันสมัยเหมาะสม ครูจะต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย มีการออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวหน้าบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่เสมอ มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี ความเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก

นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความรู้ทางวิชาการแล้ว ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทัศนคติในทางบวก จึงจะทำให้สามารถเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีความพร้อม สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้มีผู้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

มนชนก พุ่มเพชร (2559: 43) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียน

ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 29) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 61) กล่าวถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยอมรับ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

Mott, 2001 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 43) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการหรือบูรณาการสอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ มีการอบรมสั่งสอนความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีที่ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การดำเนินงานก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้มีผู้ให้ความหมายของ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ไว้หลายท่าน ดังนี้

มนชนก พุ่มเพชร (2559: 46) สรุปความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 32) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 61) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน ในด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 31) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ร่วมกันแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการเรียน การสอน การปกครองนักเรียนและด้านการบริหารอื่น ๆ ตลอดจนการร่วมงานกับหน่วยงานอื่น โดยการแก้ปัญหาภายในได้ความยืดหยุ่น เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานและให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

ณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 59) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสันติวิธี ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ด้านวิชาการ การปฏิบัติงานร่วมกันรวมถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Mott, 2001 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 45) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย มาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์ สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น มีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจนประสบความสำเร็จ

5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ครูเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ หากครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ย่อมทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู ไว้หลายท่าน ดังนี้

นฤมล ทรัพย์หลาย (2562: 110) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมและอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากรทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

กรนันท เอี่ยมภูเขียว (2563: 29-30) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของตนเองและการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

Hoy and Miskel, 1991 (อ้างถึงใน ปวีณา รอดเจริญ 2565: 36-37) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน คือ ผลของงานที่เป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานจึงหมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้างพัฒนาปรับปรุงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนำเสนอในตำแหน่งหน้าที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น มีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเองและการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีระบบการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีโอกาสนำเสนอในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ในการได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม

ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

เทศบาลนครสงขลา เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบ่อยาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีหน้าที่ในการบริหารงานกิจการใด ๆ ในเขตหรือนอกเขตเทศบาล รวมถึงหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งนโยบายของนายกเทศมนตรีหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

นโยบายนายกเทศมนตรีนครสงขลา ซึ่งแถลงต่อสภาเทศบาลนครสงขลา วันที่ 8 ธันวาคม 2565 จำนวน 5 นโยบาย ประกอบด้วย

1. นโยบายสะอาด (CLEAN) : บ้านเมืองสะอาด การบริการเป็นธรรม การบริหารโปร่งใส
2. นโยบายสะดวก (CONVENIENT) : สะดวกในการใช้ชีวิต มีภารกิจที่ดำเนินการ
3. นโยบายปลอดภัย (SECURITY) : ชีวิตและทรัพย์สินปลอดภัย
4. นโยบายคุณภาพชีวิตดี (QUALITY) : เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนเอื้อต่อการดำรงชีวิต
5. นโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วม (CONTRIBUTORY) : การมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน

และประชาชน

โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ นโยบายคุณภาพชีวิตดี (QUALITY) : เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน เอื้อต่อการดำรงชีวิต มีภารกิจสำคัญในข้อที่ 4.3 คือ ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยและให้เด็กที่อยู่ในเขตเทศบาลมีที่เรียนและมีสิทธิได้รับบริการด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

เทศบาลนครสงขลา จึงได้รวบรวมแนวทางการพัฒนาในระดับต่าง ๆ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีนครสงขลา ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในแต่ละระดับและผลจากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาและกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลนครสงขลา ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การศึกษาทันสมัย ชวนนครสงขลาอุ่นใจ เมืองปลอดภัยและยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
2. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม กีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

4. บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบเครือข่ายสารสนเทศสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City)
6. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลนครสงขลา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม กีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากยกระดับสู่สากล
4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบเครือข่ายสารสนเทศสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City)
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา เป็นหนึ่งในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นภายใต้เทศบาลนครสงขลา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามความในมาตรา 50 (6) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ในการจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ประกอบความในมาตรา 16 (9) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

โดยมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษาและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 7 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียน จำนวน 5 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2 แห่ง โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์เฉพาะ “สถานศึกษา” ไว้ว่าหมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา จำนวน 5 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย

1. โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก) เปิดสอนในระดับปฐมวัย - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ) เปิดสอนในระดับปฐมวัย - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
3. โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง) เปิดสอนในระดับปฐมวัย - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
4. โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) เปิดสอนในระดับปฐมวัย - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
5. โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก) เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

โดยมีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น 17 คน ครูจำนวน 270 คนและมีนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสงขลา ประจำปีการศึกษา 2567 ทั้งสิ้นจำนวน 3,953 คน

ตาราง 3 จำนวนผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567

ที่	สถานศึกษา	จำนวน		รวม
		ผู้บริหาร	ครู	
1	โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก)	3	42	45
2	โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ)	4	48	52
3	โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง)	4	46	50
4	โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)	3	47	50
5	โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)	3	87	90
	รวม	17	270	287

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

ตาราง 4 จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

ที่	สถานศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
		ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
1	โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก)	153	549	-	-	702
2	โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ)	117	454	-	-	571

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	ระดับ ปฐมวัย	ระดับ ประถมศึกษา	ระดับ มัธยมศึกษา ตอนต้น	ระดับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย	รวม
3	โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง)	167	448	-	-	615
4	โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)	65	320	240	-	625
5	โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)	-	-	936	493	1,429
รวม		502	1,771	1,176	493	3,942

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ด้าน	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ด้านภาษาไทย	44.36	43.95	49.16
ด้านคณิตศาสตร์	33.59	35.93	38.82
คะแนนเฉลี่ย	38.98	39.52	43.99

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

รายวิชา	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาไทย	51.27	49.50	55.38
คณิตศาสตร์	29.59	33.34	26.92
วิทยาศาสตร์	36.09	31.84	37.32

ตาราง 6 (ต่อ)

รายวิชา	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาอังกฤษ	36.01	34.23	36.35
คะแนนเฉลี่ย	38.24	37.23	38.99

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพนฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

รายวิชา	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาไทย	53.67	47.91	49.33
คณิตศาสตร์	25.22	21.70	21.95
วิทยาศาสตร์	30.20	29.26	30.63
ภาษาอังกฤษ	32.02	27.94	28.45
คะแนนเฉลี่ย	35.28	31.70	32.59

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพนฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565 ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

รายวิชา	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาไทย	47.16	55.75	48.07
คณิตศาสตร์	22.98	18.93	21.64
วิทยาศาสตร์	31.68	29.82	28.62
ภาษาอังกฤษ	27.06	24.01	25.75
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	37.19	42.61	36.23
คะแนนเฉลี่ย	33.21	34.22	32.06

ที่มา: สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา 2567

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในทุกระดับย่อมมุ่งเน้นพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากวิสัยทัศน์ของเทศบาลนครสงขลา ที่กล่าวว่า “เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การศึกษาทันสมัย ชวนนครสงขลาอุ่นใจ เมืองปลอดภัยและยั่งยืน” ประกอบกับพันธกิจ ข้อที่ 2 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและข้อที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงนโยบายนายกเทศมนตรีนครสงขลา ข้อที่ 4.3 ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยและ ให้เด็กที่อยู่ในเขตเทศบาลมีที่เรียนและมีสิทธิได้รับบริการด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน จะเห็นได้ว่า เทศบาลนครสงขลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ให้มีความเป็นเลิศในทุกด้าน มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดหรือที่เรียกว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครสงขลา ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เต็มทอง (2554: 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการบริหารและการจัดการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรรณิการ์ ทับจัน (2557: 54-55) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

วรรณิศา โมราบุญ (2557: 149) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับปัจจัยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร ด้านผู้ปกครอง ด้านชุมชน ด้านผู้สอนและด้านผู้บริหาร ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557: 66-67) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ชนิษฐา ยศเมฆ (2558: 132-141) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารงบประมาณทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม

อยู่ในระดับมาก คุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นนทนันฎดา ว่องประจันตร์ (2558: 79-81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

น้ำฝน อินทะสร้อย (2558: 78) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรการบริหารจัดการ

พนัสพร เจ๊ะเลาะ (2558: 98-100) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด พบว่า ด้านงบประมาณ มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย ด้านการบริหารทั่วไป ระดับการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับปานกลาง

พิกุล ถนอมขวัญ (2558: 199) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านบุคคล

วรรณพร ตาวังค์ (2558: 123) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

วิชัญภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558: 128) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอปลาปาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ 2) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชื่นกมล ประสาทร์ (2559: 98-99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะที่มีค่าสูงสุด คือ สมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสิทธิผลที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559: 193) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ($r=.542$) เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

นิธิพงศ์ โรจนดูล (2559: 107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านยกระดับความสามารถของผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก

สุพรรณ ลอยสมุทร (2559: 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

โคกิดา คล้ายหนองสรวง และสุเมธ งามนกนก (2559: 143) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธิดารัตน์ พงคินิตย์ (2560: 75-78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสทศวิทยาเขต ชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารทั่วไป ตามลำดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พนพร รัตนประสบ (2560: 83) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ครูมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมและความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ตามลำดับ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วริศรา อรุณกิตติพร (2561: 89-91) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของบุคคล ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ปัจจัยการบริหารแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารในภาพรวม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .71 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.30

ศรายุทธ เมืองคำ (2563: 73-74) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์การถดถอย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาติา บรรณกิจ (2563: 121-122) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และการบริหารการเงิน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา การวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้าน ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

กฤตพัฒน์ พลคราม, ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ และเกษร ทองแสน (2564: 48) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัด ชัยภูมิ พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ บริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก ปัจจัยทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 0.002- 7.648 และมีค่า R² ที่แสดง ให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จากข้อมูลสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในการบริหาร สถานศึกษาที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพระหว่างตัวแปรปัจจัยการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมประกอบด้วยตัวแปรทำนาย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร สามารถร่วมงานกันทำนายระดับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิผลด้านผู้เรียนได้ร้อยละ 66.30

นพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564: 128) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8

ธัญรดี วิชาจารย์ (2564: 116-118) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระเบบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้านประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช (2564: 231) ได้ทำการศึกษา แนวทางการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 1 พบว่า สภาพการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็กในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 1

สภาพการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล และการบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์

ยุวเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง (2564: 47) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 ($R^2 = 0.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติณาภรณ์ ภูมิสุตร (2565: 99-100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ด้าน โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางในลักษณะ คล้อยตามกัน

สุจิตา ศิริสวัสดิ์ และคณะ (2565: 180) ได้ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคคลและด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ด้านการเงินเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสถานศึกษาจะมีการพัฒนาและขับเคลื่อนหรือไม่ขึ้น ก็ขึ้นอยู่กับงบประมาณของสถานศึกษาที่จะ ดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ตั้งไว้ ครูส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร ด้านงบประมาณมากที่สุด

เสรี ภัคดี และคณะ (2565: 109) ได้ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ระดับกระบวนการบริหารของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบกระบวนการบริหาร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่และประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

นิชาภา เจริญรวย (2566: 88) ได้ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการบริหารจัดการและ 3) ด้านวิชาการ ตามลำดับ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 2) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพและ 3) ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษากับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการและ 3) ด้านกายภาพ ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Archibald (2006: 23-24) ได้ศึกษาปัจจัยทางการศึกษาที่มีผลต่อผลประสิทธิภาพของนักเรียน โดยใช้ข้อมูลจากเขตการศึกษา Washoe County ในเมือง Reno รัฐ Nevada ซึ่งรายงานค่าใช้จ่ายของโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมชื่อ InSite ซึ่งแยกค่าใช้จ่ายออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ด้านการสอน การสนับสนุนการสอน ความเป็นผู้นำและการดำเนินการและการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายสำหรับการสอนและการสนับสนุนการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Cobb-Clark (2013: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียน พบว่า การจัดสรรงบประมาณมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียน โดยเฉพาะในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รวมทั้งบุคลากรสอนเสริมมีความสำคัญเป็นพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

Hanushek (2017: 149) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน: บทวิจารณ์ของการวิจัยเศรษฐศาสตร์ข้ามประเทศ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างชาติที่แตกต่างกัน ทดสอบผ่านการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อระบุผลกระทบเชิงสาเหตุ พบว่า

คุณภาพของทรัพยากร โดยเฉพาะคุณภาพของครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ

Gigliotti (2018: 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ข้อมูลจากข้อบังคับการรักษาระดับในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 0.047 ในวิชาคณิตศาสตร์และ 0.042 ในวิชาภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับการใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มเติม 1,000 ดอลลาร์ต่อคน การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรของโรงเรียนมีความสำคัญและการลงทุนทางการเงินที่ยั่งยืนสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้

Romlah (2021: 37) ได้ศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรของโรงเรียนในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรของโรงเรียน คือ การเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะครูและนักเรียน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนและโครงสร้างพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนและแนวทางอื่นในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ทำได้โดยการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของครู เพิ่มชั่วโมงการสอนสำหรับครูที่ขาดชั่วโมงสอน เพิ่มโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนที่จำเป็น การใช้เงินทุนและการพัฒนาการศึกษาในเขตเมืองย่อย

Syafruddin (2023: 170) ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะของครู นโยบายการศึกษาและคุณภาพของโรงเรียนต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ในสุกษะบุรี พบว่า ลักษณะของครู นโยบายการศึกษาและคุณภาพของโรงเรียนมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า นโยบายที่มุ่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เช่น การปรับปรุงการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาและการจัดหาโปรแกรมการฝึกอบรมครูมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษา ตัวแปรการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ส่วนตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 270 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 28 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 57) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 159 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตามสัดส่วนครูของแต่ละสถานศึกษา จากนั้นสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก)	42	25
โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ)	48	28

ตาราง 9 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง)	46	27
โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)	47	28
โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)	87	51
รวม	270	159

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสงขลา 2567

แบบแผนการวิจัย

แบบแผนการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยการสอบถามความคิดเห็นของครู มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
7. รายงานผลและเผยแพร่งานวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังตาราง 10

ตาราง 10 แบบแผนการวิจัย

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา	ครู จำนวน 159 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา	ครู จำนวน 159 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา	ครู จำนวน 159 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 ข้อ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 8 ข้อ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ จำนวน 9 ข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 7 ข้อ ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 9 ข้อ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา แนวคิดและหลักการจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 47); ปุริดา ลำถึง (2558: 31), สุริยาพร ดวงจักร ญ อยู่ธยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558: 48); พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 29), กุลนภา เถระวรรณ (2562: 27); จุฑารัตน์ เรณูมาน (2563: 19); สุชาดา บรรณกิจ (2563: 63);

ภานุพงษ์ หล้าเหล็ก (2564: 33); อัมพร พรหมมี และคันสนีย์ จะสุวรรณ (2564: 1180); พิริยาพร สายช่วย (2565: 21) และ อารียา ประพัศรงค์ และคณะ (2566: 17)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัย และนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559: 107); มนชนก พุ่มเพชร (2559: 37); เสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 24); อุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 59-61); กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว (2563: 15); ญัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 43); Mott, 1972 (อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 37); Hoy and Ferguson (1985: 131); Hoy and Miskel, 1991 (อ้างถึงใน ปวีณา รอดเจริญ 2565: 36-37); Sergiovanni, 1991 (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เดชขุนทด, 2558: 40); Hanson, 1996 (อ้างถึงใน อภิรัตน์ ช่างเกวียน, 2564: 59) และ Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว 2562: 33)

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา และดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องและเพื่อวัดความสอดคล้องภายในกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 59) จากแบบสอบถามจำนวน 70 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 67 ข้อ ดังภาคผนวก ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยส่ง QR Code ผ่านระบบ

E-document ของเทศบาลนครสงขลา ไปยังครูในสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 59) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.983 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงนายกเทศมนตรีนครสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยจัดทำบันทึกข้อความไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผ่านระบบ E-document ของเทศบาลนครสงขลา โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาและรายชื่อของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.2 วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561 อ้างถึงใน ธัญรัตน์ วิชาจารย์, 2564: 98-99)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้
(พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561 อ้างถึงใน ธัญรัตน์ วิชาจารย์, 2564: 98-99)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา วิเคราะห์
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)
โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (อิศตยา ภีระบัน, 2561: 50)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51 - 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.50 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับต่ำมาก
เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกถึงทิศทางของ
ความสัมพันธ์ ดังนี้
ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Congruence)

2.2.2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product
Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล
X_2	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ
X_3	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์
X_4	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่
Y	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	หมายถึง	ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y_3	หมายถึง	ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_4	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
Y_5	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r_{xy}	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
p^{***}	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การทำวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 159 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 159 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 159 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 100

1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ตามสถานศึกษาที่สังกัด ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 159)	ร้อยละ
สถานศึกษาที่สังกัด		
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก)	25	15.72
โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ)	28	17.61
โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง)	27	16.98

ตาราง 11 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 159)	ร้อยละ
โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)	28	17.61
โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)	51	32.08
รวม	159	100.00

จากตาราง 11 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 159 คน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก) จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 รองลงมา คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ) และ โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 และ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล 2) การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ 3) การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 159 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังตาราง 12-16

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.33	0.56	มาก
2. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	4.45	0.51	มาก
3. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	4.29	0.60	มาก
4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	4.36	0.58	มาก
รวม	4.36	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.51$) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.58$) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.56$) และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.24	0.53	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและควบคุม ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	4.01	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหาบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.00	0.67	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.13	0.60	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม	4.04	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.70	0.46	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการปรับปรุง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.83	0.38	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำบุคคลภายนอก ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด
รวม		4.33	0.56	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
 อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.83$, $SD = 0.38$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำ
 บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 4.71$,
 $SD = 0.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหาบุคลากร
 เข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.67$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากร
 ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการรับ จ่าย ควบคุม งบประมาณ ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	4.37	0.50	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	4.67	0.49	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า	4.10	0.48	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำ แผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน	4.03	0.57	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนให้มีการจัดทำ และปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา	4.77	0.45	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงินงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ต่อการจัดการศึกษา	4.07	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	4.57	0.69	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ	4.51	0.38	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงและสรุปผลการใช้จ่าย งบประมาณให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นประจำทุกปี	4.68	0.47	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน การใช้จ่ายงบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนา และปรับปรุงอยู่เสมอ	4.75	0.42	มากที่สุด
รวม		4.45	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา ($\bar{x} = 4.77$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.75$, $SD = 0.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.57$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ สรรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม	4.03	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า	4.00	0.56	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ระบุตัววัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการเรียงลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.13	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุอย่างเหมาะสม	4.16	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ	4.22	0.74	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปรับปรุง ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.38	0.69	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี	4.53	0.48	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด	4.84	0.51	มากที่สุด
รวม	4.29	0.60	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด ($\bar{x} = 4.84$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.56$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย จัดทำข้อตกลง การใช้งานอาคารสถานที่อย่างชัดเจน	4.25	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผน ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการในการใช้งาน อาคารสถานที่	4.42	0.46	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจปัญหาในการใช้งาน อาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงาน	4.07	0.51	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหา ในการใช้งานอาคารสถานที่อย่างตรงจุด	4.28	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรแต่ละฝ่าย ให้มีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	4.10	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนปรับปรุงซ่อมแซม และพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและ มีความปลอดภัยต่อผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.08	0.78	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการควบคุมและจัดสรร การให้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.70	0.46	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เป็นประจำทุกปี	4.64	0.48	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง อาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นประจำทุกปี	4.67	0.44	มากที่สุด
รวม		4.36	0.58	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการใช้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.70$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงาน ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.51$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 159 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังตาราง 17-22

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.65	0.51	มากที่สุด
2.	ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.25	0.63	มาก
3.	ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.33	0.52	มาก
4.	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	3.69	0.70	มาก
5.	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.35	0.55	มาก
รวม		4.25	0.58	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.51$) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.55$) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.52$) ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.63$) และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียน
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง				
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเฉลี่ยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.50	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.73	0.45	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการส่งเสริมและนำสื่อนวัตกรรมกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.63	0.48	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.51	0.70	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการของผู้เรียน	4.64	0.68	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ	4.80	0.40	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีสามารถในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้นในวงกว้าง	4.67	0.37	มากที่สุด
รวม		4.65	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.80$, $SD = 0.40$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.70$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	แปลผล
ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา				
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย	4.11	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.26	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ	4.04	0.76	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี	4.02	0.61	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการทบทวน ปรับปรุง แนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี	4.34	0.48	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ	4.29	0.70	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิดนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.70	0.50	มากที่สุด
รวม		4.25	0.63	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.70$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการทบทวน ปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.61$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.17	0.46	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง	4.04	0.45	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการหรือบูรณาการสอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ	4.22	0.40	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการอบรมสั่งสอนความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	4.39	0.38	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม	4.40	0.68	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.54	0.75	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม	4.57	0.50	มากที่สุด
รวม	4.33	0.52	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.45$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา			
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น	3.72	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.66	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู	3.74	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	3.70	0.56	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครอง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนประสบความสำเร็จ	3.64	0.50	มาก
รวม	3.69	0.70	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู ($\bar{x} = 4.74$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.72$, $SD = 0.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครอง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.50$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู			
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น	4.34	0.68	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา		$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู				
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเอง	4.13	0.48	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหาร	4.47	0.44	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ	4.70	0.46	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน	4.33	0.72	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	4.24	0.35	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม	4.29	0.60	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.18	0.74	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม	4.50	0.50	มาก
รวม		4.35	0.55	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.35$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ ($\bar{x} = 4.70$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.48$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา
จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

ปัจจัย	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	0.889***	.000	สูง	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 ($r_{XY} = 0.889$)
ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหาร ทรัพยากร ทางการศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y)					รวม (r_{XY})
	ความสามารถผลิตผู้เรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₂)	ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₃)	ความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา (Y ₄)	ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y ₅)	
ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (X ₁)	0.792***	0.705***	0.732***	0.611***	0.860***	0.837***

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Y)	ความสามารถผลิตรายเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₂)	ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความคิดทางบวก (Y ₃)	ความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา (Y ₄)	ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y ₅)	รวม (r _{xy})
การบริหาร ทรัพยากร ทางการศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)						
ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ (X ₂)	0.818***	0.803***	0.778***	0.690***	0.788***	0.866***
ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (X ₃)	0.817***	0.761***	0.795***	0.670***	0.758***	0.803***
ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคาร สถานที่ (X ₄)	0.796***	0.706***	0.672***	0.645***	0.792***	0.858***
รวม (X)	0.852***	0.786***	0.787***	0.691***	0.847***	0.889***

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 ($r_{xy} = 0.889$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.866 ($r_{x_2y} = 0.866$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.858 ($r_{x_3y} = 0.858$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837

($r_{x1Y} = 0.837$) และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ($r_{x4Y} = 0.803$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยเรียงลำดับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.860 ($r_{x1Y5} = 0.860$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.818 ($r_{x2Y1} = 0.818$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 ($r_{x3Y1} = 0.817$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ($r_{x2Y2} = 0.803$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ($r_{x4Y1} = 0.796$)

ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด 5 ลำดับ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.690 ($r_{x2Y4} = 0.690$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ($r_{x4Y3} = 0.672$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ($r_{x3Y4} = 0.670$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.645 ($r_{x4Y4} = 0.645$) และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ($r_{x1Y4} = 0.611$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 จำนวนครู 270 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 5 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 28 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 57) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 159 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษา โดยเทียบบัญชีรายชื่อตามสัดส่วนครูของแต่ละสถานศึกษา จากนั้นสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีจำนวน 70 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.983 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.985 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 159 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient) จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน

1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการให้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขัน เข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา ผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการทบทวนปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี

2.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับจากสังคม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครอง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนประสบความสำเร็จ

2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ รongลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของ ตนเอง

3. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.889 ($r_{XY} = 0.889$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากร งบประมาณกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.866 ($r_{X2Y} = 0.866$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.858 ($r_{X3Y} = 0.858$) การบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 ($r_{X1Y} = 0.837$) และการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ($r_{X4Y} = 0.803$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยเรียงลำดับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.860 ($r_{X1Y5} = 0.860$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.818 ($r_{X2Y1} = 0.818$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 ($r_{X3Y1} = 0.817$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยน

และพัฒนาสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ($r_{x_2y_2} = 0.803$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ($r_{x_4y_1} = 0.796$)

ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด 5 ลำดับ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.690 ($r_{x_2y_4} = 0.690$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ($r_{x_4y_3} = 0.672$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ($r_{x_3y_4} = 0.670$) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.645 ($r_{x_4y_4} = 0.645$) และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ($r_{x_1y_4} = 0.611$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็นหรือขาดแคลนเพื่อจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาทุกปี มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและเสนอขอรับงบประมาณที่จะใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบตามแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนด จึงได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา งบประมาณด้านการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ การจัดสรรบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดแคลน ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพบุคลากร จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งยังมี

ระบบการควบคุม การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานทั้งจากภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 79) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ บรรณกิจ (2563: 123) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ระดับการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกณวรรณ ลาชุมเหล็ก (2564: 79-80) ได้ทำการศึกษา สภาพและแนวทาง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกัน กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นประจำ มีการ ส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสมตามสิทธิที่พึงได้รับ มีการมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยมีการขอรับอัตราค่าจ้างที่ขาดแคลนจากต้นสังกัด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 80) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การบริหารทรัพยากรด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงศ์ หล้าแท้ (2564: 113) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า การบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ เรณูมาน (2565: 65) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรด้านงบประมาณเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญ ที่นำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านอื่น ๆ จึงมีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงิน งบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการควบคุมการใช้ จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า เรียงลำดับความสำคัญ ตามความจำเป็นเร่งด่วน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่าย งบประมาณ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ผ่านการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุมณี แสงบุญเรือง (2557: 85) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 86) ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องยังกับงานวิจัยของสุชาติ บรรณกิจ (2563: 121) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านการบริหารการเงินอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน จึงมีการวางแผน วิเคราะห์ สรรวจ โดยให้บุคลากรในสังกัดเสนอแผนและโครงการที่จะดำเนินการ โดยระบุถึงวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นจะใช้ และนำข้อมูลไปดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เพียงพอต่อ ความต้องการของสถานศึกษา มีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมี การปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ฤทธอมขวัญ (2558: 199) ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านวัสดุอุปกรณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558: 133) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในเขต อำเภอลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ (2564: 231) ได้ทำการศึกษา แนวทางการบริหารทรัพยากรทาง

การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในยุค ฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย ข้อตกลงการใช้งานอาคารสถานที่อย่างชัดเจน มีการ มอบหมายบุคลากรในการดูแลรักษาอาคารสถานที่ มีการจัดสรรการให้บริการแก่หน่วยงานภายนอก ในการใช้อาคารสถานที่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงาน รวมทั้ง มีการสำรวจและดำเนินการแก้ไขปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่อย่างตรงจุด มีการปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและมีความปลอดภัยต่อผู้เรียน บุคลากร ในสถานศึกษาอยู่เสมอ โดยการจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับงบประมาณจากต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559: 86) ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคาร สถานที่ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติา บรรณกิจ (2563: 121) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ระดับการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านการบริหารการเงินอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ เรณูมาน (2565: 65) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านอาคาร สถานที่ พบว่า มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมา คือ ด้านความ พึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาในสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด จนเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ สังคม และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ครูและบุคลากร ภายในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ทั้งด้านบทบาทหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้า

ในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรุณ ขำเลีย (2558: 102) ได้ทำการศึกษา นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2560: 63) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 67) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนผ่านการจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มีการนำสื่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรภายนอก ที่มีความรู้ ความสามารถ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในบทบาทวิทยากรให้ความรู้ พร้อมทั้งมีการนำผู้เรียนไปเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง ทั้งยังมีการส่งเสริมผู้เรียนในการเข้าประกวดแข่งขัน แสดงทักษะความสามารถทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ในเวทีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง อีกทั้งยังมีการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโคภิดา คล้ายหนองสรวง และสุเมธ งามนกนก (2559: 143) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ หาญกล้า (2560: 71) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศรายุทธ เมืองคำ (2563: 76) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของยูเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง (2564: 52) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนการสอน จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ผ่านการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับเอาแนวคิด นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการส่งบุคลากรในสังกัด เข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อนำเอาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันยุค ทันสมัย รวมถึงการนำเอาโปรแกรม ระบบต่าง ๆ มาช่วยในการจัดการข้อมูลและการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา คงมัน (2561: 97) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษารัตน์ ดาวลอย (2561: 98) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ คงกระพันธ์ (2565: 100) ได้ทำการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการกำหนดค่าเป้าหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแผนพัฒนาการศึกษา รวมถึงการกำหนดอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และสอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย การยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมเลือกตั้งประธานนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรมจิตอาสา ส่งผลให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ ทับจีน

(2557: 57) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร รัตนประสบ (2560: 83) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ เหมรานนท์ (2564: 69) ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการบูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชนและ ผู้ปกครองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครอง และการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง มีการประชุมชี้แจง ขอความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในด้านต่าง ๆ จากผู้ปกครอง มีการติดตามผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งมีการประชุมบุคลากร เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาเป็นประจำทุกเดือน ทั้งยังมีการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น และลดระดับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารีรัตน์ บัตรประโคน (2557: 67) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร รัตนประสบ (2560: 83) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคานนท์ อักษรพันธ์ (2565: 103) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในสังกัด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการมอบหมายงานตามความถนัดและ

ความเหมาะสม อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งยังสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในสังกัด จึงส่งผลให้บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559: 120) ได้ทำการศึกษา การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 67) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรัตน์ วิชาจารย์ (2564: 119) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.889 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.866 รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.858 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีการสำรวจ วิเคราะห์ ความต้องการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาโดยให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมเสนอโครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการในแต่ละปีการศึกษา นำไปสู่การวางแผนการขอรับสนับสนุนอัตรากำลังที่ขาดแคลน งบประมาณในส่วนที่จำเป็นเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อ

การเรียนการสอน ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการมีทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ บุคลากรทั้งสายงานการสอน และบุคลากรสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน คอมพิวเตอร์ ระบบ โปรแกรมช่วยสนับสนุน การบริหารจัดการ หรืออาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สามารถช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ จึงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้ง มีทัศนคติ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานเนื่องจากสามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วมีความคล่องตัว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น มีความพร้อมในการปรับตัวให้ก้าวทันบริบทของสังคม จึงทำให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ เต็มทอง (2554: 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.849$) เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษารายด้าน ที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านที่มี ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิศา โมราบุญ (2557: 149) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ระดับปัจจัยทั้งปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอกในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารกับประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ เหมรณนธ์ (2564: 71-72) ได้ทำการศึกษา การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผล ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Syafuruddin (2023: 170) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของลักษณะของครู นโยบายการศึกษาและคุณภาพของ โรงเรียนต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและผลการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในสฤเบงพุมิ พบว่า นโยบายการปรับปรุงการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผล โรงเรียน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.860 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา รวมทั้งจัดหาบุคลากรสนับสนุนมาช่วยในการดำเนินงานของสถานศึกษา การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานของตนเอง ทำให้มีเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบวิธีการที่ต่างจากเดิม ซึ่งช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสมตามสิทธิที่พึงได้รับ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัสพร เจ๊ะเลาะ (2558: 104) ได้ทำการศึกษา การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .853$) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร ตาวงศ์ (2558: 123) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564: 128) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.818 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงินงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการควบคุม การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า เรียงลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม โดยเมื่อมีงบประมาณเพียงพอ จึงสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างครูเพิ่มเติมในอัตราที่ขาดแคลน ครูต่างชาติ บุคลากรสนับสนุน สามารถจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอและดียิ่งขึ้น มีงบประมาณในการสร้างห้องเรียนเพิ่มเติม เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางดนตรี เมื่อสถานศึกษามีครูเพียงพอ มีห้องเรียนที่พร้อม มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มีงบประมาณในการดำเนินโครงการ กิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพสูงขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2560: 140) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนในระดับ ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก ($r = .67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บรรณกิจ (2563: 120) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีการส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ดำเนินการจัดหาเงินรายได้จากทุกภาคส่วน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพิ่มเติม รวมถึงมีอาคารสถานที่เพียงพอที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา เพื่อนำมาสนับสนุนการบริหารจัดการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ดีขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archibald (2006: 23-24) ได้ศึกษาปัจจัยทางการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียน โดยใช้ข้อมูลจากเขตการศึกษา Washoe County ในเมือง Reno รัฐ Nevada ซึ่งรายงานค่าใช้จ่ายของโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมชื่อ InSite ซึ่งแยกค่าใช้จ่ายออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ด้านการสอน การสนับสนุนการสอน ความเป็นผู้นำและการดำเนินการและการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายสำหรับการสอนและการสนับสนุนการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gigliotti (2018: 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน: ข้อมูลจากข้อบังคับการรักษา ระดับในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประมาณ 0.047 ในวิชาคณิตศาสตร์และ 0.042 ในวิชาภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับการใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มเติม 1,000 ดอลลาร์ต่อคน การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรของโรงเรียน มีความสำคัญและการลงทุนทางการเงินที่ยั่งยืนสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้

และการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ จำลองความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์ โดยให้บุคลากรในสังกัดเสนอแผนและโครงการที่จะ ดำเนินการ โดยระบุถึงวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นจะใช้ และนำข้อมูลไปดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางการใช้ มีการลงทะเบียนคุมและ แจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งาน อยู่เสมอ ซึ่งเมื่อสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ รวมถึงสื่อการเรียนการสอน ระบบ เทคโนโลยี สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีความพร้อม เพียงพอต่อ ความต้องการของสถานศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ ส่งผลให้ สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิศา โมราบุญ (2557: 151) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ด้านทรัพยากร มีปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุดและเป็นลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าสถานศึกษามีทรัพยากรมาก มีสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพียงพอสำหรับผู้เรียนและสถานศึกษา จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู การสร้าง มวลประสบการณ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนจะมีความหลากหลายทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บรรณกิจ (2563: 127-134) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีแผนงานในการจัดหาและใช้วัสดุอุปกรณ์ จากหน่วยงาน ภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา ดำเนินการขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงาน ที่หลากหลาย นำวัสดุอุปกรณ์จากท้องถิ่น ชุมชน มาใช้ในการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารงาน วิชาการเป็นไปอย่างราบรื่น มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารวัสดุ

อุปกรณ์จึงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตพัฒน์ พลคราม และคณะ (2564: 48) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักปัจจัยทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 0.002-7.648 และมีค่า R² ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จากข้อมูลสรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ การพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพระหว่างตัวแปรปัจจัยการบริหารคุณภาพ กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมประกอบด้วยตัวแปร ทำนาย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์และ ด้านบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิผลด้านผู้เรียน ได้ร้อยละ 66.30

ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการมอบหมายงานตามความสามารถและ ความเหมาะสม มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินงานของสถานศึกษา พร้อมรวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ เพื่อร่วมกัน หาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่นและทันที่ มีการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน แบ่งทีมในการทำงานแต่ละด้าน เพื่อช่วยกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตามความถนัด ของแต่ละบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศเรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559: 193) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ($r=.542$) เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ของวรวิศรา อรุณกิตติพร (2561: 89-91) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัย การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของบุคคล ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ปัจจัยการบริหาร แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกด้านในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารในภาพรวม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .71 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.30

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ให้มากขึ้น เช่น การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ทั้งสื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ นวัตกรรมใหม่ ๆ การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) Metaverse มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา มีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงพัฒนาความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มากขึ้น เช่น แสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) Metaverse มาช่วยในการบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษา ให้ก้าวทันบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคศตวรรษที่ 21

1.3 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจากผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด

1.4 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของเทศบาลนครสงขลาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพราะฉะนั้นเทศบาลนครสงขลา ควรมีการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีแนวทางการนิเทศติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพ ปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา หรือมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กณวรรณ ลาชุมเหล็ก. (2564). สภาพและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กรนันท์ เอี่ยมภูเขียว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในจังหวัดสุโขทัย. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กรรณิการ์ ทับจีน. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กฤตพัฒน์ พลคราม และคณะ. (2564). “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ.” วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 11(1), 44-50.
- กุลนภา เถระวรรณ. (2562). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เกตุมนี แสงบุญเรือง. (2557). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตตรา จันทอนแก่น. (2565). แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชื่นกมล ประสารต์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.

- วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุติมา สุทธิวารี. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิตาภา จันปุ่ม. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินาถรณ์ ภูมิสูตร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงฤทธิ์ ประทุมชัย. (2565). **แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ณัชชรีย์ คำไพ. (2564). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- ณัฐกานต์ คงกระพันธ์. (2565). **บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- เทศบาลนครสงขลา. (2566). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับที่ 1/2566.** สงขลา: เทศบาลนครสงขลา
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). **การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญรติ วิชาจารย์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.**

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธิดารัตน์ พงคินิตย์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสภวิทยาเขต ชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธิตยา ภิระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

นนทัญญา ว่องประจันต์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม. (2559). “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก.” *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*. 11(3), 185-195.

นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.” *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(3), 107-118.

นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

น้ำฝน อินทะสร้อย. (2558). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

นิชาภา เจริญรวย. (2566). **การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นิตยา ไชยสุระ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิธิพงศ์ โรจนกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิพนธ์ ยอดดี. (2562). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนาวรัตน์ เดชขุนทด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญส่ง จอมหงส์. (2563). การพัฒนาแนวทางการระดมทุนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวีณา รอดเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปฐิตา ลำถึง. (2558). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัสพร เจ๊ะเลาะ. (2558). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรทิพย์ สุขเอียด. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- พรทิพย์ หล้าเฉลิมพร. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชณียา หานะพันธ์. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรินทร์ พิริยศิลป์. (2559). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิกุล ถนอมขวัญ. (2558). “สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 5(1), 194-202.
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). “รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23 (1), 226-236.
- ปริยาพร สายช่วย. (2565). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พิรุณ ขำเลีย. (2558). นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิสิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกานต์ จันทร์มา และอุทัย ดุลยเกษม. (2558). “คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครสงขลาและเทศบาลนครหาดใหญ่.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 14(2), 119-131.
- ภาณุพงศ์ หล้าแหล่. (2564). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

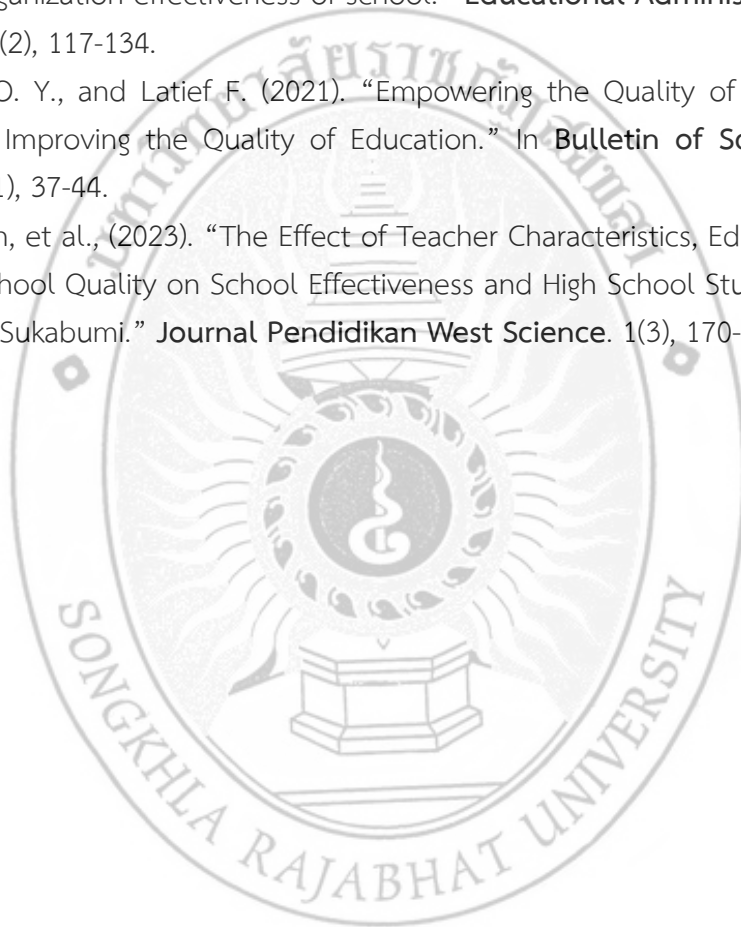
- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มะนาพี อินนุยชี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุวเรศ ประดู่ และคณะ. (2564). “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.” วารสารการวัด ประเมินผล สถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์. 2(1), 47-56.
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณ. (2564). “แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1.” Journal of Roi Kaensarn Academi 6(10), 223-238.
- วนิดา คงมั่น. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณพร ตาวิงค์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเยียนาเชลวิทย์าลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณิกา โมราบัญญ. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทนา ฤทธิง และเอกราช โฆสิตพิมานเวช. (2565). “การระดมทรัพยากรทางการศึกษา.” วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 5(2), 134-148.
- วิษณุภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์. (2558). “การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอปลาปาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.” วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 5(2), 128-136.

- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง และสุเมธ งามกนก. (2559). “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” วารสารศึกษาศาสตร์. 27(2), 135-146.
- สกุณา ใบภักดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมสมักร พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ ซิกม่า กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักการศึกษา เทศบาลนครสงขลา. (2565). รายงานการประเมินตนเอง (Self – Assessment Report : SAR). สงขลา: เทศบาลนครสงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2549). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สิทธิศักดิ์ เต็มทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุชาดา บรรณกิจ. (2563). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธิดา ศิริสวัสดิ์ และคณะ. (2565). “สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(8), 170-185.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพรรณ ลอยสมุทร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาภรณ์ บัวจันทร์. (2561). แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตากเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุริยาพร ดวงจักร ญ อัยุยา และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). “การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.” *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*. 9(1), 46-51.
- สุวัฒน์ ปุยพรม. (2560). ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนของวิทยาลัยชุมชนปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เสรี ภักดี และคณะ. (2565). “กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา.” *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(2), 95-111.
- เสาวนีย์ หาญกล้า. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิญา สิงหา. (2564). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นโรงเรียนคุณธรรม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรา ไชยดำ. (2558). ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อรอนงค์ เทียบอุดม. (2565). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังคานนท์ อักษรพันธ์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัมพร พรหมมี และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). “การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด.” การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ. 12, 1171-1181.
- อัมไพ อุตตาธรรม. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบายสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อารีญา ประพัตรรงค์ และคณะ. (2566). “การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน.” *Journal of MCU Haripunchai Review*. 7(4), 17-31.
- อุษารัตน์ ดาวลอย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Archibald, S. (2006). “Narrowing in on Educational Resources That Do Affect Student Achievement.” *PEABODY JOURNAL OF EDUCATION*. 81(4), 23-42.
- Cobb-Clark, D. A., and Jha, N. (2013). “Educational Achievement and the Allocation of School Resources.” *IZA Discussion Papers*. 7551, 1-37.

- Gigliotti, P., and Sorensen L. C. (2018). "Educational Resources and Student Achievement: Evidence from the Save Harmless Provision in New York State." **Economics of Education Review**. August 2018, 1-50.
- Hanushek, E. A., and Woessmann, L. (2017). "School Resources and Student Achievement: A Review of Cross-Country Economic Research." **Springer International Publishing**. August 2017, 149-171.
- Hoy, W. K., and Ferguson, J. (1985). "A theoretical framework and exploration of organization effectiveness of school." **Educational Administration Quarterly**. 21(2), 117-134.
- Romlah, O. Y., and Latief F. (2021). "Empowering the Quality of School Resources in Improving the Quality of Education." In **Bulletin of Science Education**. 1(1), 37-44.
- Syafruddin, et al., (2023). "The Effect of Teacher Characteristics, Education Policy and School Quality on School Effectiveness and High School Student Performance in Sukabumi." **Journal Pendidikan West Science**. 1(3), 170-183.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา

2. นางเมธิณี จินเดหาวา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๔

(บ้านแหลมทราย)

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา

3. นายมนิต เพชรสุวรรณ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๕

(วัดหัวป้อมนอก)

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว

ด้วย นายภูธร เศธน์โคตร รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

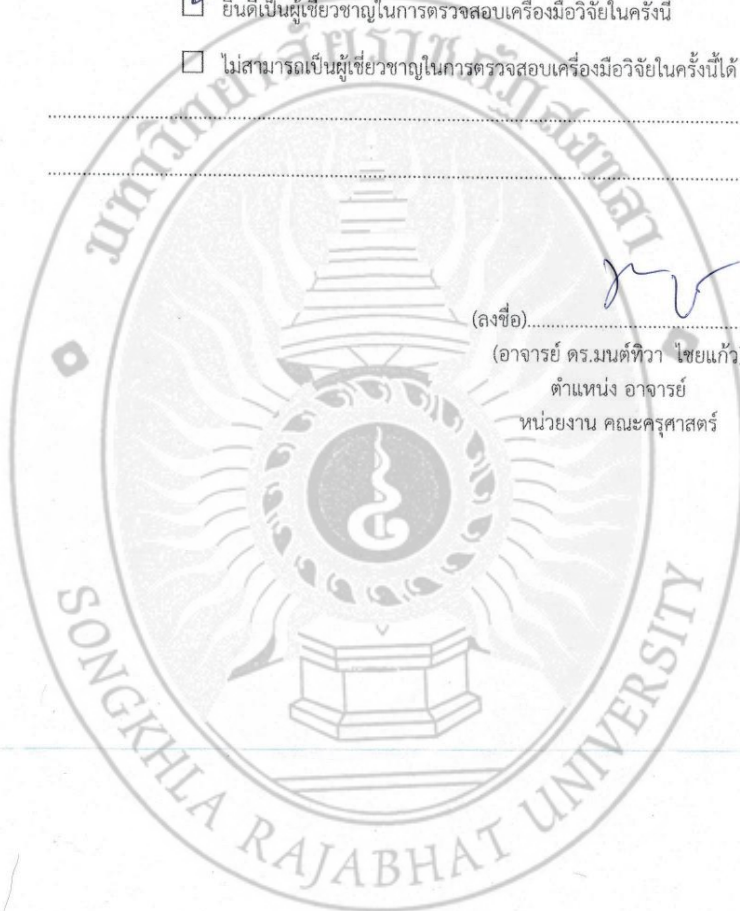
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายภูธรเรศ ธานีโต รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๒๓๔



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเมธิณี จินเดหาวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภูธรเศ อานีโต รหัส ๖๕๖๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางเมธินี จินเดหว่า เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายภูธรเรศ ธาณิโต รหัส ๖๕6๑๘๐๐๑๓ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นางเมธินี จินเดหว่า)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)
หน่วยงาน เทศบาลนครสงขลา



ที่ ยว ๐๖๓๙.๐๗/๑๒๓๓



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมนิต เพชรสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภูธรศ. ชานีโต รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายมนิต เพชรสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายภูธเรศ ธาณีโต รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายมนิต เพชรสุวรรณ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)

หน่วยงาน เทศบาลนครสงขลา



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๒๓๘

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลนครสงขลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายภูธร ธานีโต รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๑๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ครูผู้สอนของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง และขอรับรองว่าการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรฯ กำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๔๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

ผู้ประสานงาน นายภูธร ธานีโต โทร. ๐๘ ๔๘๕๖ ๘๕๒๐

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายภูธร เรณู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๓ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล ณ โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน
☐ ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(นายคณพล สุนทรรัตน์).....

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

หน่วยงาน นายกเทศมนตรีนครสงขลา

วันที่ 25 มิ.ย. 2567

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

- คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
 2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 35 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 35 ข้อ
3. แบบสอบถามนี้ใช้กับครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากครู สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โปรดกรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง
 4. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภูธเรศ ธานีโต

นักศึกษาหลักสูตรการครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานศึกษาที่ท่านสังกัด

- ☐ โรงเรียนเทศบาล ๑ (ถนนนครนอก)
- ☐ โรงเรียนเทศบาล ๒ (อ่อนอุทิศ)
- ☐ โรงเรียนเทศบาล ๓ (วัดศาลาหัวยาง)
- ☐ โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านแหลมทราย)
- ☐ โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดหัวป้อมนอก)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาภายในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและควบคุมให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม					

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการรับ จ่าย ควบคุมงบประมาณ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงินงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ					

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงและสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นประจำทุกปี					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์สำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ระบุตัววัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการเรียงลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุอย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปรับปรุงซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเป็นประจำทุกปี					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด					

ข้อ	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายจัดทำข้อตกลงการใช้งานอาคารสถานที่อย่างชัดเจน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการในการใช้งานอาคารสถานที่					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงาน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่อย่างตรงจุด					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรแต่ละฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนปรับปรุงซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและมีความปลอดภัยต่อผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการให้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่เป็นประจำทุกปี					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา
จังหวัดสงขลา**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเฉลี่ยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการส่งเสริมและนำสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการของผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ต่อ)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีสามารถในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้นในวงกว้าง					
ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนดแนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการทบทวนปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปิดกว้างในการรับเอาแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการหรือบูรณาการสอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการอบรมสั่งสอนความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถพัฒนาวิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม					
ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (ต่อ)						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครอง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนประสบความสำเร็จ					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเอง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหาร					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในการทำงานของครู (ต่อ)						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารบุคคลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและควบคุม ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหา บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการปรับปรุง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการรับ จ่าย ควบคุมงบประมาณ ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีใช้จ่ายงบประมาณที่ ได้รับจัดสรรมาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้โดยเน้นความประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำ แผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนให้มีการจัดทำ และปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอขอ สรรหา ระดมเงินงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการใช้จ่าย งบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการการตรวจสอบและประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงและสรุปผล การใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน การใช้จ่ายงบประมาณมาวิเคราะห์ สรุปข้อมูล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ สำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมให้มีการจัดทำ แผนการจัดซื้อจัดจ้างไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง ระดม แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ต่อความต้องการเรียงลำดับตามความจำเป็น เร่งด่วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมาย บุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิธีการลงทะเบียนคุมและแจกจ่าย วัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งาน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้ วัสดุอุปกรณ์และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง เป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมการจำหน่าย วัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย จัดทำข้อตกลงการใช้งานอาคารสถานที่ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกันวิเคราะห์ ความต้องการในการใช้งานอาคารสถานที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจปัญหา ในการใช้งานอาคารสถานที่จากทุกฝ่ายงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไข ปัญหาในการใช้งานอาคารสถานที่อย่างตรงจุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรแต่ละฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการใช้และดูแลอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนปรับปรุงซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพียงพอและมีความปลอดภัยต่อผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการควบคุมและจัดสรรการให้บริการอาคารสถานที่ให้กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่เป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
ความสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเฉลี่ยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการส่งเสริมและนำสื่อ นวัตกรรม กิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้สอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้และมีอัตราผู้สอบได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมการพัฒนาผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากเวทีต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีสามารถในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้นในวงกว้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการออกแบบระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการกำหนด แนวทางและดำเนินการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการทบทวน ปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอน เป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเป็นนักคิด นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เปิดกว้างในการ รับเอาแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริม และดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริม และดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งเสริมและ ดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการหรือบูรณาการ สอดแทรกการเรียนรู้เรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการอบรม สั่งสอนความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่ยอมรับและเคารพ ความคิดเห็นของส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถส่งเสริมและ การพัฒนาผู้เรียนให้มีการแสดงออก ถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถพัฒนา วิธีการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีการประพฤติตัว เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับ จากสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีกลยุทธ์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการบริหาร ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ลดลง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถ เป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารและครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถ สร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอนการปกครอง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการ สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดี ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ต้องบังคับ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับโอกาส แสดงความสามารถ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการทำงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องจากสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสงขลา
จังหวัดสงขลา

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	30	.983
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	30	.985
รวมทั้งฉบับ	30	.988

