

รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม
ในอำเภออยู่เฉ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ลี กุ้ยเหวิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

EDUCATIONAL RESOURCE MANAGEMENT MODEL OF SECONDARY
SCHOOLS IN HUIZE DISTRICT, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

LI GUIWEN

A thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Philosophy of Doctor in Education Administration
Academic Year 2024
Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า
สาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อนักศึกษา หลี่ กุ้ยเหวิน

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุกูล สารวงศ์)

..... อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สรรฤดี ดีปุ)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน
ชื่อผู้วิจัย	ลี กุ้ยเหวิน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อจำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 1,638 คน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 310 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประเมินรอบที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ รวมทั้งสิ้น 10 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทหลักของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทรัพยากรด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ ส่วนทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่

หลากหลาย การพัฒนารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า 1) ทรัพยากรด้านบุคคล ได้รูปแบบดังนี้ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงาน มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามัคคีต่อกัน 2) ทรัพยากรด้านการเงิน ได้รูปแบบดังนี้ การจัดการพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม ให้คำแนะนำด้านการบริหารเงิน กำหนดเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน การวางแผนด้านการเงินที่ดี มีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้รูปแบบดังนี้ การวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษา มีแผนงานรองรับในการปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ มีเป้าหมายสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ ได้รูปแบบดังนี้ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน 5) ทรัพยากรด้านเวลา ได้รูปแบบดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาในการทำงานเสมอจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงาน สนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์วางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รูปแบบดังนี้ การพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีระบบสารสนเทศใหม่ ๆ

คำสำคัญ : ทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ

Title	Educational resource management model of second schools in Huize District, People's Republic of China
Author	Li Guiwen
Program	Education Administration
Major Advisor	Associate Professor Dr.Jittawisut Wimuttipanya
Co-advisor	Associate Professor Dr.Niran Sutheeniran
Co-advisor	Assistant Professor Dr.Kunsirin Apiratworadech
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research has the objective To study the educational resource management of secondary schools in Huize District. People's Republic of China and to study the educational resource management model of secondary schools in Huize District. People's Republic of China and to evaluate the educational resource management model of secondary schools in Huize District. The People's Republic of China in 6 areas includes : 1) Human resources 2) Financial resources 3) Material resources, equipment, and buildings 4) Administrative resources 5) Time resources 6) Information technology resources The population used in this research includes 7 secondary schools in Huize District, 1,638 students, People's Republic of China. The sample groups used in this study included administrators, teachers, and educational personnel. Middle School in Huize District By purposive random sampling from 7 secondary schools in Huize District, a total of 310 students. The group providing information for the first round of evaluation included administrators, teachers, and educational personnel of secondary schools in Huize District, a total of 10 people. The interview group consisted of experts, administrators, teachers, and educational personnel. and those who play the main role in managing educational resources, numbering 20 people. The research instrument is a 5-level estimation scale questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that Educational resource management model of secondary schools in Huize District, People's Republic of China Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that Time resources has the highest average, followed by administrative resources As for resources regarding materials, equipment, and buildings, has the lowest average. by administrators of a secondary school in Huize District Support budget for the development of the organization's information system. Have a broad vision in setting the goals of the educational institution. support the organization of the environment Provide additional materials to create and promote diverse learning. The development of educational resource management models found that 1) Human resources are in the following forms: having a good attitude towards work, being enthusiastic and attentive towards work, having a work plan, having continuous training and self-development, and having unity towards each other. 2) Financial resources are as follows: appropriate financial behavior management, financial management advice, clear financial goals, good financial planning, cost analysis and control. 3) Resources in terms of materials, equipment and buildings are in the following format: planning for the management of materials, equipment and buildings, creating an environment that helps reduce pollution in educational institutions, having a supporting plan for improving and repairing buildings, having goals that are consistent with the context of the educational institution, creating an environment that is conducive to learning and work. 4) Management resources are organized in the following format: There is a systematic work plan, work is assigned according to each person's ability, and a variety of opinions are listened to. Limited resources are used efficiently and an environment is created that is conducive to work performance is created. 5) Time resources are as follows: have a broad vision, always give importance to controlling the use of time in work, create a work calendar, support creative operations, plan and manage time for life efficiently. 6) Information technology resources are as follows: developing the organization's information system to be efficient, having a good attitude towards using the information system, using the information system in work, and being ready to learn when there are new information systems.

Keywords : Educational Resources Middle School in Huize District

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
อุยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดี จาก
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์
ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลสินทร์ อภิรัตน์วรเดช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ
เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ให้ความกรุณาเมตตาสละ
เวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็น
ผลสำเร็จ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการ
สร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณอธิการบดี ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
อุยเจ้อ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย และการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
กลับคืนมาได้อย่างสมบูรณ์ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุด จนหาที่เปรียบไม่ได้ของบิดามารดา ของ
ข้าพเจ้า ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรม สั่งสอน ปลูกฝังความรู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ และ
ขอกราบขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน
และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

ลี กุ้ยเหวิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษา.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา.....	39
บริบททั่วไปของโรงเรียนมัธยมในอำเภอสุยเจ้อ.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
ขั้นตอนในการวิจัย.....	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	138
บรรณานุกรม.....	141
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	152
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	154
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	156
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	160
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ฉ แบบตอบรับและบทความวิจัย.....	208
ภาคผนวก ช ผลการสอบวัดภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR.....	210
ประวัติผู้วิจัย.....	212

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
3.1 กระบวนการดำเนินการวิจัย.....	78
4.1 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน.....	108
4.2 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านบุคคล.....	109
4.3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านการเงิน.....	110
4.4 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์และอาคาร สถานที่.....	111
4.5 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ.....	112
4.6 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านเวลา.....	113
4.7 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	114
4.8 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอย่อย สาธารณรัฐประชาชนจีน.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อโรงเรียนมัธยมและขนาดตัวอย่าง.....	80
4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 6 ด้าน.....	87
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านบุคคล.....	88
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านการเงิน.....	89
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่.....	91
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ.....	93
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านเวลา.....	94
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	95
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน.....	97

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคที่มีการเจริญเติบโตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม เป็นผลให้วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลกระทบอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วน มีความเท่าเทียมทางเพศมากยิ่งขึ้นทั่วโลก แต่กระนั้น รัฐบาลติ เชื้อชาติ ชนชาติ ชนชั้นและเพศภาวะ ยังคงมีความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจอยู่ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน หัวใจสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือครู ผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำจูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคน ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจ เป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน วูม วิคเตอร์ (Vroom, Victor H. 1970, p.10) การบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ทั้งหมดนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขึ้นนำการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม กริกแมน (Glickman. 1997, p.622)

การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษานั้นมีความสำคัญมากต่อการสร้างสังคมที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการเรียนรู้โดยมีความสำคัญดังนี้ 1) ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาช่วยให้การศึกษาเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ และสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รูปแบบการจัดการศึกษาที่ดีช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตส่งผลให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ 3) พัฒนาทักษะที่จำเป็น การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาสามารถช่วยเน้นการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน 4) การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาไม่ว่าจะเป็นภูมิหลังทางเศรษฐกิจหรือสังคมใด ๆ 5) การเตรียมความพร้อมสำหรับตลาดแรงงาน รูปแบบการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในผู้เรียน ทำให้เกิดการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน 7) การปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา และพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาช่วยให้ระบบการศึกษามีคุณภาพดีขึ้น สร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นสำหรับนักเรียน 8) การสร้างสังคมที่มีความรับผิดชอบ การจัดการศึกษาที่ดีช่วยปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมในผู้เรียนทำให้พวกเขาเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาต้องพัฒนา รูปแบบที่มีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้จึงต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สอบถามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ เมื่อพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาไปแล้ว ก่อนไปใช้ได้ อย่างแพร่หลายจะต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในการนำไปทดลองใช้ใน สถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบจากการทดลองใช้มาปรับแก้ไข การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา อาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวางหรือมีการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การออกแบบรูปแบบการจัดการศึกษา โดยนำแนวคิดสำคัญของข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์

มากำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอน การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา จะมีจุดมุ่งหมายหลักที่เป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ คือ หากผู้ใช้นำไปใช้ถูกต้องตามหลักวัตถุประสงค์ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนอกจากนั้น ควรมีการประเมินผลรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการทดสอบการมีประสิทธิภาพของรูปแบบ ที่สร้างขึ้น แมคคอลลี (McColly, 1970, p.147)

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้เพียงแค่ มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรทางปัญญาที่มีค่าของประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต มีแนวคิดแบบใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และในการบริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะมองในแง่ของทางเศรษฐศาสตร์หรือทางการบริหารก็ตามการดำเนินการกับทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบเพื่อให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายส่วน ทรัพยากรจึงมีเป็นจำนวนมาก และหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย แฮริส (Harris. 1989, p.19) คุณภาพการศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) คุณภาพด้านผู้บริการ หมายถึง สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการจากการศึกษา 2) คุณภาพด้านนักการศึกษา หมายถึง การบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสิ่งที่นักศึกษากำหนดโดยมีการใช้เทคนิคและกระบวนการที่ทำให้เชื่อว่าผลที่ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ 3) คุณภาพด้านการจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลผลิตและเป็นไปตามแนวทางที่ผู้มีอำนาจระดับสูงกำหนด พาร์สัน (Parsons. 1994, p.9) ในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาภายในองค์กรโดยผ่านการออกแบบ และดำเนินการตามกลยุทธ์ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ทรัพยากรทางการศึกษาล้วนแล้วแต่มีทรัพยากรที่จำกัด ดังนั้นต้องใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด ลี ฟูลิง และ หวาง ชิมิน (Li Fuling & Wang Shimin. 2019, p.3) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้

ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโรงเรียนมัธยมในมณฑลฮู่เฉอให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับใด
2. รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอจำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 1,638 คน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 310 คน จากโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เฉอ 7 แห่งที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ โรงเรียนมัธยมฮู่เฉอ (Huize Middle School), โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว้าง (Yinwang High

School of Huize), โรงเรียนมัธยมปลายซือเยียน (Huize Experiment Senior High School), โรงเรียนมัธยมจื่อหย่วน (Zhiyuan Middle School), โรงเรียนมัธยมต้าเฉิง (Dacheng Middle School), โรงเรียนมัธยมเหวินยวน (Wenyuan Middle School), โรงเรียนมัธยมตงลู่ (Huize County Donglu High School)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการประเมินรอบที่ 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประเมินรอบที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ รวมทั้งสิ้น 10 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทหลักของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ประกอบด้วย ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเป็นไปด้วยประสิทธิภาพ และผลของการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดทางการศึกษาได้

ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยหลายชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลัก ได้แก่ เงินทุนหรืองบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง แหล่งเรียนรู้ และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษานั้นประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง กลุ่มคนหรือบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยทรัพยากรด้านบุคคลรวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านของบุคคลนั้น ๆ มาถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการวางแผนจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ทรัพยากรด้านการเงิน หมายถึง เงินทุนหรือทรัพย์สินทางการเงินที่องค์กรหรือบุคคลมีอยู่ และสามารถนำมาใช้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทรัพยากรทางการเงินมีบทบาทสำคัญในการจัดหาทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือบุคลากร รวมถึงการลงทุนเพื่อขยายกิจการหรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และทรัพย์สินอื่นที่ใช้แทนเงินได้ของสถานศึกษามาใช้สนับสนุนโครงการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ จัดซื้อจัด จ้างวัสดุครุภัณฑ์ จัดทำสิ่งของหรือสิ่งก่อสร้าง พัฒนาอาคารสถานที่ และช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือช่างยานพาหนะ สิ่งก่อสร้างและอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ อำนวยความสะดวก พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรเหล่านี้มีความสำคัญต่อการผลิต การให้บริการ การจัดกิจกรรม และการ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับการทำงานหรือการเรียนรู้

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการที่มีกระบวนการในการบริหาร อย่างชัดเจนเป็นระเบียบแบบแผน เครื่องมือ กระบวนการ ความรู้ และระบบที่ใช้ในการวางแผน ควบคุมประสานงาน และตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทรัพยากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และช่วยให้การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ และ ทรัพยากรการเงินเป็นไปอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหาร จัดการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรนั่นเอง

ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การวางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ เวลาที่สามารถใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน กิจกรรมหรือการวางแผนต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด จึงมีความสำคัญอย่างมากในบริบทของการดำเนินงาน และการบรรลุเป้าหมาย เช่น กิจกรรมของทางมหาวิทยาลัยได้โดยไม่กระทบเรื่องอื่นที่สำคัญ เช่น การเรียน การงาน และสามารถประสบความสำเร็จในทุก ๆ กิจกรรม สามารถกำหนดและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในทุกกิจกรรม หน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

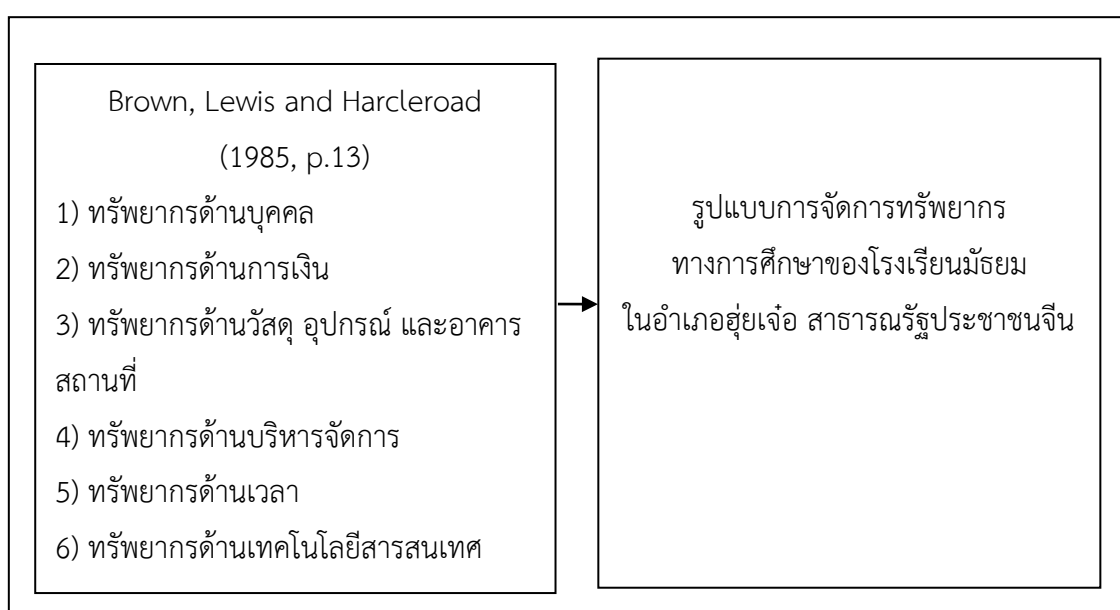
ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือ ระบบ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผล รับส่ง และจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งช่วยในการสนับสนุนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือบุคคลในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล ทรัพยากรด้านนี้มีความสำคัญอย่างมากในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีความคล่องตัวสูง และผู้ใช้งานให้มากที่สุด และเป็นวิธีการปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในเรื่องของความรวดเร็วโดยนำข้อมูลป้อนเข้าสู่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

โรงเรียนมัธยม หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของ Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคาร สถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
อยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถกล่าว
โดยสังเขป ได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา
4. บริบททั่วไปของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor. 1916, p.52) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา
หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต
มากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง
คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เฮนรี ฟายอล (Henri Fayol. 1916, p.85) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้
เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการ
จัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน การอำนวยการ ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
มี 7 ขั้นตอน คือการตัดสินใจการวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสารการใช้สิทธิพล การ
ประสานงานการประเมินผลงาน

มูนี และ ไรลีย์ (Mooney and Reiley. 1947, p.67) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา
หมายถึง การสรรหาหรือวิธีการดำเนินงานภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดำเนินงานภายใน
องค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด ซึ่งมีหลักที่เป็นสากลอยู่ 4 หลัก คือ
1) หลักการประสานงานซึ่งเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในองค์การ 2) หลักสายการบังคับบัญชา 3) หลักการ
แบ่งงานกันทำตามหน้าที่ตลอดจน 4) หลักการอำนวยการ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972, p.425) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กู๊ด (Good. 1973, p.14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ซิมอน (Simon. 1976, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ

เซอจิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni et al. 1980, p.112) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กลิกแมน (Glickman. 1997, p.622) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขึ้นนำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

ฮอย และ มิเกล (Hoy and Miskel. 2001, p.437) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ชไนเดอร์ และ เบอร์ตัน (Schneider and Burton. 2008, p.24) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง หัวใจขององค์ความรู้หลายภาคส่วน ทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีสัมพันธภาพกับการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดทำโครงการ การวางระเบียบปฏิบัติการเงิน การบุคลากรการจัดหาอุปกรณ์การบริหารเวลา การสื่อสารในทุกระดับ และมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง "ระบบ" มากกว่า "ตัวบุคคล"

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเป็นไปด้วยประสิทธิภาพ และผลของการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดทางการศึกษาได้

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

เคท โรเบิร์ต (Katz. Robert L. (1974, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาจะต้องมีทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของ ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณการวางแผนอาคาร สถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่า ทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย ทักษะทางด้านการจัดการ เป็นต้น 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานรู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจมั่นคงในอารมณ์จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้น ๆ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กร จากองค์ประกอบย่อยภายในองค์กร สามารถมองเห็น และเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่า ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ธุรกิจอื่นด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

เซอจิโอวานนี (Sergiovanni. 1983, p.119) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร การศึกษา หมายถึงการดำเนินงานที่มีผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐาน ในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการ และการ ดำเนินงานการมอบหมายงาน และการประเมินผล ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การ บริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจเป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุก สถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็น ความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจเรียกว่า ทักษะในการครองคน ได้แก่ทักษะใน การติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงานการแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคนการจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน 3) ทักษะด้าน บริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ 4) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะด้านการจัดหา การซื้อ การจ้าง การเงิน และการบัญชีงานสาร บรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน 5) ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ทักษะ การสอน การวัดผล การศึกษา การนิเทศ และนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 6) ทักษะด้านการสร้างความคิด เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ ปัญหาการบริหาร การวางแผน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 7) ทักษะด้านการประเมินผล เป็น ความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และ การสังเกต

ดรัก และ โร (Drake and Roe. 1986, p.90) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร การศึกษาจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะได้แก่ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิดและทักษะด้าน การศึกษาและการสอน

เจสซี (Jesse. 1999, p.140) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนต้องตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการร่วมพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่มีข้อจำกัดของขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่

เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับ
แนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

ฮอย และ มิเกล (Hoy and Miskel. 2008, p.4) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร
ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จ
หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา
งานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา
อย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีวิธีการดำเนินงาน กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่
ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมี
ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิคต้น 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะ
ด้านความคิดรวบยอด มีการกำหนดผู้รับผิดชอบแบ่งงานกันอย่างเข้าใจทำให้การบริหารสถานศึกษา
เป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผลให้การพัฒนาคนให้มีระเบียบวินัยโดยต้องอาศัยความสามัคคีร่วมแรง
ร่วมใจซึ่งกันและกัน รู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจนสามารถก้าว
ข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้

บทบาทของผู้บริหารการศึกษา

บลูม และ เซลนิก (Broom & Selznick. 1977, p.56) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร
การศึกษา หมายถึง 1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or
Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้ 2) บทบาทที่ควรกำหนด
(The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจ
ไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็
ได้ 3) บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตาม
ความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความถนัดและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลา
หนึ่ง

กอร์ตอน (Gorton. 1983, p.24) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง
กระบวนการที่ผู้บริหารการศึกษานั้นให้การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ แบ่งเป็น
6 ประการ คือ 1) ด้านการวางแผนจัดการเรียน 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านการ
ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียน 4) ด้านการประเมินผล 5) ด้านการรักษาระเบียบวินัย 6) ด้าน
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

เจฟฟี่ เอส เทินเนอร์ (Jeffrey S. Turner. 1991, p.82) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร
การศึกษา หมายถึง ระดับบุคคลแนวคิดเรื่องบทบาทสามารถอธิบายได้จากการสังเกตพฤติกรรม

ของคน 2 ประการ คือ 1) คน ๆ หนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเมื่อเขาคอนนั้นอยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน 2) คนต่างคนกันอาจแสดงพฤติกรรมหรือความคิดเห็นที่คล้าย ๆ กัน เมื่อพวกเขาอยู่ในสถานการณ์ที่คล้าย ๆ กัน

กัณนิงแฮม (Gunningham & Cordeiro. 2000, p.288) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งที่จะเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวว่าแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาร้อยละ ๖๐-๗๐ ของเวลาในการทำงานที่มีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยมแผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่นักเรียนข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่ไม่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือ การเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจเบื้องต้นของโรงเรียน คือ การเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียนการสอนและสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียน และคณะครู ด้วยความหมายและความสำคัญ

เพ็ทเทอร์สัน (Peterson. 2011, p.49) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง คือสิ่งที่มีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การนำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงมีแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีสวนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง คือ องค์กรที่ขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่ใช่กระบวนการที่ทำได้ในทันทีทันใด แต่เป็นการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน 3) การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครอง 4) มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนของครู เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียน ใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ 5) การจัดการความรู้ในองค์กร การบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้อย่างเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนในองค์กรทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี 6. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยึดหยุ่นภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้น และออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิตและทักษะทางอาชีพ และเตรียมนักเรียนสำหรับการทำงานในอนาคต 7) การทำงานเป็นเครือข่ายองค์กรที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว จะเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานไปโดยอัตโนมัติสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกันทำงาน เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 8) ทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการในการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์ให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มการทำงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งจากส่วนของผู้ปกครองของนักเรียนที่สถานศึกษาจะต้องสนองตอบ ขณะเดียวกันจะต้องเรียนรู้ถึงความต้องการของสถานประกอบการที่สถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเข้าสู่การทำงาน

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

เทเลอร์ (Taylor. 1911) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็นแนวทางการบริหารงานแทรกซึมอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ "คน" ในองค์การ ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเทย์เลอร์ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของคณงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้ว คณงานมักจะไมทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไขปัญห หากเราจะนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ และควรนำหลักการบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้ หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) มี 4 ประการ คือ 1) พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ 2) เลือกคณงานที่มีความรู้ความสามารถสูง 3) ฝึกอบรมให้คณงานอย่างถูกวิธี 4) จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคณงานกับฝ่ายบริหาร

ฟายอล (Fayol. 1916) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลาคุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชาเป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้

ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุมเป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ (Fayol) ได้ให้เสนอหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 13 ประการ คือ 1) จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน 2) กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน 3) ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น 4) ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่ง 5) ให้มีเอกภาพในการอำนวยการเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ 6) ให้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน 7) ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง 8) จัดให้มีสายการบังคับบัญชา 9) ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ 10) ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน 11) ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน 13) ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

กูลิค และ ยูวิก (Gulick and Urwick. 1937) ทฤษฎี POSDCORB ของ Gulick เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างดีมีคำย่อว่า POSDCORB มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่น่าเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้นั้นสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol, Taylor and Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุมให้มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ เช่น จำนวนคนที่เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำ และเสถียรภาพขององค์การ อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือเอกภาพการควบคุมองค์การที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์การในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียวองค์การเกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ละคนซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนในที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสานหน่วยงานแต่ละหน่วยเข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการประสานงานหน่วยงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียกว่า การประสานงานโดยกรสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์การ หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจซึ่งประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับชั้นเชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละชั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็นหน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาาร่วมกัน

ทำงานมีพลังจิตใจประกอบการทำงานเต็มความสามารถ และทำด้วยความกระตือรือร้นบรรยากาศในการทำงานดังกล่าวจะสร้างขึ้นมามีได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (Leadership) กิจกรรม 7 ประการ มีดังนี้

P – Planning คือ การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O – Organizing คือ การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

S – Staffing คือ การบรรจุ (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

D – Directing คือ การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

Co – Coordinating คือ การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R – Reporting คือ การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B – Budgeting คือ การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

แมกซ์ เวเบอร์ (Max weber. 1947) ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริงและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ "ระบบราชการ" จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิ และขีดความสามารถเป็นสำคัญ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber) ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1) ลำดับชั้น (Hierarchy) หลักการนี้ มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่า การบริหารที่มีลำดับชั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุมทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารที่เน้น

กฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหาร ตามลำดับชั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็วคนต้องการเสรีภาพมากขึ้นประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการมีคนจำนวนมากแต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญๆต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คนเซ็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มาก ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมากทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย ทำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยคำศัพท์ นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผนฝ่ายวิชาการเป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ค่อนข้างหนาให้เจ้านาย การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่คือ เผด็จการ ถือเป็นการเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดี ถูกต้องจากผู้อื่นด้วย การลดขั้นตอน ลดลำดับชั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดองค์การที่เป็นแนวราบมากขึ้นและทำให้คนที่ทำงานในระดับรอง ๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง 2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใด ๆ ที่ตนได้กระทำลงไปและความพร้อมที่จะมีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาอำนาจ (Authority) หมายถึงความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการ หรือปฏิบัติการต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาดังนี้ อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของเวเบอร์ (Weber) คือ การได้อำนาจมาตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ หมายถึง ภารกิจหน้าที่การงานที่ถูกกำหนดหรือได้รับมอบหมายให้กระทำ 3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการทำงานหรือการดำเนินกิจการใด ๆ ที่สามารถประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นได้มากที่สุด ประหยัดความสามารถในการที่จะประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการ หรือผลิตรายได้ให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ขององค์การอาจทำได้ 2 วิธี คือ การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ จะเป็นการกำหนดขอบเขตหรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จคือว่าบรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิภาพ

อีกวิธีหนึ่งคือการวัดประสิทธิภาพหมายถึงระดับองค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ในการกำหนดแนวทางที่จะนำไปสู่ความสมเหตุสมผล สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น มีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อพัฒนาข้าราชการที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ประสิทธิภาพ และสามารถคัดคนที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีผลงานระดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของหน่วยงานออกมาได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขและพัฒนาข้าราชการที่พิจารณาว่ามีผลงานต่ำ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ให้กลายเป็นคนที่มีความสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ลดละพฤติกรรมทำงานแบบเฉื่อยชา เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มาตรการที่ 3 สามารถถูกนำไปปฏิบัติได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน เหมาะสม มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องก่อนมอบหมายภาระหน้าที่ให้กระทำ และต้องมีการแยกทรัพย์สินส่วนตัวออกจากทรัพย์สินขององค์การอย่างเด็ดขาด ตำแหน่งงานที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับกระบวนการรักษาความยุติธรรมในสังคม และต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องมีการแต่งตั้งด้วยความระมัดระวังการกระทำต่าง ๆ ในองค์การต้องทำอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์ เอกสารหลักฐาน ทำให้เกิดความล่าช้า ยุ่งยากไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทำอย่างไรจึงสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อทำให้การทำงานเรียบง่าย รวดเร็ว มั่นใจความรวดเร็วการลดปริมาณกระดาษที่ใช้ ปริมาณงานที่ทำ หรือการทำให้คนตัดสินใจได้เร็วขึ้น เรียบง่ายกระบวนการทำงานที่ไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน แต่ออกแบบให้ง่าย มีกฎเกณฑ์ ขั้นตอนเท่าที่จำเป็น มั่นใจการสร้างบรรยากาศที่ให้โอกาสข้าราชการ (พนักงาน) ทำงานด้วยความมั่นใจ กล้าคิดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ ทำงานเพื่องานไม่ใช่เพื่อให้มีผลงาน 4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ การปฏิบัติงานใด ๆ ต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิผล) หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่างคือ เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพหรือหลักประหยัด โดยหลักประสิทธิภาพ ในระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกเท่า ๆ กัน หลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ปัจจัยที่สองคือ ความมีประสิทธิภาพทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักประหยัด ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและปัจจัยสุดท้ายคือการบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการ

กำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ 5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่าง หรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบ ราชการต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงานขึ้นมา เพราะภารกิจการทำงานขององค์การ ขนาดใหญ่มีจำนวนมากจึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการ จัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ เช่น การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงาน โดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ที่องค์การต้องบริหารจัดการไว้ด้วยเช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต.เทศบาล การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์การจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่นการ จัดแบ่งงานของกระทรวงต่าง ๆ เช่นกระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง การแบ่งงานตามผู้รับบริการ เช่นการแบ่งโรงพยาบาลออกเป็นโรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์และการแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำ สามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอนอะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ 6) หลักระเบียบวินัย (Discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษ ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกการควบคุมความ ประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ 7) ความเป็นวิชาชีพ มีลักษณะการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง และต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา ความเป็นวิชาชีพบริหารราชการ นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา เพราะสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น มีวิธีการจัดองค์การที่ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตาม หลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้ อย่างดี ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้า ๆ และเพื่องปรับ เปลี่ยนมาจาก สังคมศักดินา ประชาชนยัง ไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มาก พอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่างหรือประชาชนทั่วไป และคนส่วนใหญ่มีความจำเป็นและ ต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือน ๆ กัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่าง ๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มี ปัญหามากนัก

ดักลาส แมคเกเกอร์ (Douglas McGregor. 1960) ได้เสนอทฤษฎีนี้โดยเสนอสมมติฐาน ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า 1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส 2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้

ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ 3) โดยทั่วไปนิสสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า 1) การที่ร่างกายและจิตใจ ได้พยายามทำงานนั้นเป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ช่มชู้ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การก็เพื่อหวังรางวัล หรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสมมนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่กระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่นมีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียว และว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ ทฤษฎี Z ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

โรเบิร์ต คัพแลน (Robert Kaplan. 1996, p.112) Balanced Scorecard (BSC) คือ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารงานชนิดหนึ่งที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด (KP) เป็นกลไกสำคัญ Kaplan และ Norton ได้ให้นิยามล่าสุดไว้ว่า "เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร "แนวคิดแบบ Balanced Scorecard เกิดจาก Professor Robert Kaplan อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Harvard และ D. David Norton ที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ โดยทั้งสอง ได้ศึกษาและสำรวจถึงสาเหตุของการที่ตลาดหุ้นของอเมริกาประสบปัญหาในปี 1987 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้แต่ตัวชี้วัดด้านการเงินเป็นหลัก ทั้งสองจึงได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์กร โดยพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง แทนการพิจารณาเฉพาะมุมมองด้านการเงินเพียงอย่างเดียวมุมมองทั้ง 4 ประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process

Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) แนวคิดพื้นฐานของ Balanced Scorecard ประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) 4 ด้าน มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้ (Learning and Growth Perspective) มุมมองทุกด้านจะมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรเป็นศูนย์กลาง ในแต่ละด้านประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) คือสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุในแต่ละด้าน 2) ตัวชี้วัด (Measures หรือ Key Performance Indicators) คือ ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน และตัวชี้วัดเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่ เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรต้องการจะบรรลุในตัวชี้วัดแต่ละประการ แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรม (Initiatives) ที่องค์กรจะจัดทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยในขั้นนี้ยังไม่ใช้แผนปฏิบัติการที่จะทำ แต่เป็นเพียงแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เบื้องต้นที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนอกจากองค์ประกอบทั้ง 4 แล้ว ในทางปฏิบัติมักจะเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบ คือ ข้อมูลในปัจจุบัน (Baseline Data) ของตัวชี้วัดแต่ละตัวการหาข้อมูลในปัจจุบันจะเป็นตัวช่วยในการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวให้มีความชัดเจนมากขึ้น Balanced Scorecard สามารถช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรปัจจุบันพบว่าจุดอ่อนที่สำคัญของผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ที่การวางแผน หรือการจัดทำกลยุทธ์แต่อยู่ที่ความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่น นิตยสาร Fortune ซึ่งเป็นวารสารชั้นนำด้านธุรกิจได้ระบุว่าจากการสำรวจผู้บริหารทั่วโลกเกี่ยวกับความล้มเหลวในการนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Renaissance ร่วมกับนิตยสาร CFO นั้น คือ 1) วิสัยทัศน์ขององค์กรไม่ได้รับการถ่ายทอดสู่สิ่งที่เข้าใจและปฏิบัติได้ร้อยละ 40 ของผู้บริหารระดับกลางและร้อยละ 5 ของผู้บริหารระดับล่างเท่านั้นที่เข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) เป้าหมายในการทำงานและผลตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร เพียงร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 20 ของผู้บริหารระดับกลาง และน้อยกว่าร้อยละ 10 ของพนักงานทั่วไปของบริษัทที่สำรวจมีเป้าหมายในการทำงานและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร 3) การจัดสรรทรัพยากรหรือการจัดทำงบประมาณขององค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์เพียงร้อยละ 43 ของบริษัทที่สำรวจ Balanced Scorecard จะช่วยให้มีการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมการจัดทำ Balanced Scorecard ต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการด้านกลยุทธ์ก่อนวิเคราะห์ด้านกลยุทธ์ และการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้ได้กลยุทธ์หลักขององค์กร (Strategic Themes) การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะ

เป็นแผนที่ที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard ทั้ง 4 ด้าน (มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายในและมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา) โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และแผนงาน โครงการกิจกรรม ของวัตถุประสงค์แต่ละประการ จึงจะถือว่าเสร็จสิ้นกระบวนการในการพัฒนา Balanced Scorecard ในระดับองค์กร (Corporate Scorecard) กระบวนการในการพัฒนาและจัดทำ Balanced Scorecard กระบวนการจัดทำ Balanced Scorecard ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ ได้แก่ การทำ SWOT Analysis เพื่อให้ได้ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร ที่ชัดเจนกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หลักที่สำคัญขององค์กร วิเคราะห์และกำหนดว่า Balanced Scorecard ขององค์กรควรมีทั้งหมดกี่มุมมองและแต่ละมุมมองควรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร (แนวคิดของ Kaplan and Norton กำหนดไว้ 4 มุมมองตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายในและมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา) จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ระดับองค์กรโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญภายใต้แต่ละมุมมอง โดยพิจารณาว่าในการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานและบรรลุวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรได้นั้น ต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้านใดบ้าง กลุ่มผู้บริหารระดับสูงต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อยืนยันและเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละประการ ต้องกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของตัวชี้วัดฐานข้อมูลในปัจจุบัน เป้าหมายที่ต้องรวบรวมทั้งแผนงาน กิจกรรมหรือโครงการที่ต้องทำซึ่งภายในขั้นตอนนี้สามารถแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้ การจัดทำตัวชี้วัด การกำหนดเป้าหมาย โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน การจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่จะต้องทำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เมื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเสร็จแล้ว สามารถจะแปลงตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรให้เป็นของผู้บริหารรองลงไปเพื่อให้ผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงไปได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานหรือโครงการหลักและกำหนดตัวชี้วัดให้กับผู้บริหารในระดับรอง ๆ ลงไป Balanced Scorecard เป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่นประโยชน์ที่ได้จากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น ทำให้ทั้งองค์กรมุ่งเน้น และให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กรโดยต้องให้เจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งซึ่งช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และวัฒนธรรมขององค์กรโดยอาศัยการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจว่างานแต่ละอย่างมีที่มาที่ไป อีกทั้งผลของงานตนเองจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของผู้อื่นและขององค์กรอย่างไรอะไรคือข้อควรระวังและข้อคิด

ในการจัดทำ Balanced Scorecard 1) ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 2) ทุกคนภายในองค์กรต้องมีส่วนร่วมรับรู้และให้การสนับสนุนในการนำระบบการประเมินไปใช้ เนื่องจาก การนำ Balanced Scorecard ไปใช้ต้องเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กร 3) การเริ่มนำระบบ Balanced Scorecard มาใช้ภายในองค์กรต้องระวางว่าเมื่อทำแล้วควรจะรีบทำให้เห็นผลในระดับหนึ่งโดยเร็ว เพราะจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน 4) ต้องระวางอย่างให้ระบบ Balanced Scorecard กลายเป็นเครื่องมือในการจับผิดเจ้าหน้าที่จะเป็นการใช้ Balanced Scorecard อย่างผิดวัตถุประสงค์ 5) ต้องระวางไม่ให้เกิดการจัดทำระบบ Balanced Scorecard เป็นเพียงแค่โครงการที่มีกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้เพราะ Balanced Scorecard เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 6) ต้องระวางไม่ให้เกิดการจัดทำ ตัวชี้วัดและเป้าหมายมีความง่ายหรือยากเกินไป 7) ในการนำเครื่องมือหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ภายใน องค์กรจะต้องพบการต่อต้านจากผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บางกลุ่ม 8) การนำระบบ Balanced Scorecard ไปผูกกับระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรไม่ควรจะเร่งรีบทำตั้งแต่การเพิ่งพัฒนา Balanced Scorecard ได้ใหม่ ๆ ควรต้องรอให้ระบบทั้งหมดนิ่งก่อนบางครั้งผู้บริหารชอบที่จะ กำหนดค่าน้ำหนักความสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัด เพื่อเป็นการจัดลำดับ ความสำคัญของปัจจัยแต่ละตัว แต่ต้องระลึกไว้เสมอว่าค่าน้ำหนักความสำคัญนี้เป็นเพียงแค่เครื่องมือ ที่ช่วยในการสื่อสารให้ทุกคนเห็นความสำคัญของปัจจัยแต่ละตัวเท่านั้น ถ้าองค์กรเสียเวลา กับค่าน้ำหนักเหล่านี้มากเกินไปอาจจะทำให้เกิดการผิดเพี้ยนจากวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ 10) ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำ Balanced Scorecard ทุกคนต้องระลึกว่าสิ่งที่กำลังทำเป็น เพียงสมมติฐาน เท่านั้น ทุกสิ่งสามารถเปลี่ยนแปลงและแก้ไขได้ตลอดเวลาหากจะจัดทำ และนำ Balanced Scorecard ไปใช้ในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษา

ความหมายของรูปแบบ

บาโด และฮาร์ทแมน (Bardo, & Hartman. 1982, p.70) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่าย ต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแห่งทุกมุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุารูปแบบใด ๆ จะต้อง ประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและแบบจำลองนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ ของผู้สร้างแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

โทลีและคาร์รอล (Tosi and Carroll, 1982, p.74) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์

วิลเลอร์ (Willer. 1986, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

ไรย์ (Raj, 1996, p.45) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Mode) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 2005, p.177) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของรูปแบบ มี 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความจริงของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า ได้นิยามเอาไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย

ข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

ลองแมน (Longman, 2009, p.61) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของรูปแบบสรุปได้เป็น 3 ลักษณะคือ 1) รูปแบบหมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง 2) รูปแบบหมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง และ 3) รูปแบบหมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

เคพลัน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 2010, p.148) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบอาจเป็นแนวความคิดหรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้ บางครั้งรูปแบบมีความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะถ้าเป็นแบบข้อเสนอทั้งรูปแบบและทฤษฎีต่างก็เป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริงเพื่อให้เข้าใจสาระของความจริงง่ายขึ้น

คัมมิงส์ และวอเลย์ (Cumming and Worley, 2013, p.53) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่ารูปแบบ (model) ว่าเป็นการย่อส่วนปรากฏการณ์อย่างหนึ่งให้ง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจแสดงให้เห็นแผนที่เป็นรูปแบบของทฤษฎี หรือเป็นการประพฤติปฏิบัติในเชิงอุดมคติ เพื่อให้สามารถเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนโดยอ้างอิงหรือตัดแปลงจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือวิธีการจัดเรียงองค์ประกอบต่างๆ ให้ออกมาเป็นลักษณะที่มีเอกลักษณ์และสื่อถึงความหมายเฉพาะ ซึ่งคำนี้มักถูกใช้ในหลายบริบท เช่น 1) รูปแบบในด้านศิลปะและการออกแบบ (Art and Design Form) 2) รูปแบบในด้านการศึกษา (Educational Pattern or Form) 3) รูปแบบในด้านการจัดการ (Management Pattern) 4) รูปแบบในด้านภาษาศาสตร์และวรรณคดี (Linguistic and Literary Form) คำว่ารูปแบบในบริบทต่างๆ ช่วยให้เข้าใจการจัดเรียงโครงสร้างหรือองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น และสามารถปรับใช้อย่างเหมาะสมในแต่ละด้าน

ประเภทของรูปแบบ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980, p.16) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของรูปแบบนั้นสามารถสังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่างค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสิ่งการ (Decision Making)

บุช (Bush. 1986, p.19) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษาไว้ 4 รูปแบบ คือ 1) เป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) สภาพแวดล้อม และ 4) ภาวะผู้นำ

กีเวส (Keeves. 1988, p.560) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นแบบจำลองเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปได้อย่างกว้างขวางจุดมุ่งหมายของรูปแบบประเภทนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) รูปแบบเชิงอธิบาย เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มากขึ้นรวมทั้งด้านการศึกษา โดยเฉพาะการวัดผลการศึกษา รูปแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎีเพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนาจากรูปแบบเชิงอธิบาย 4) รูปแบบเชิงเหตุผล พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิควิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น โดยนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อแล้วใช้เส้นตรงหรือลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้านเป็นต้น รูปแบบดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

สไตเนอร์ (Steiner.1988, p.7) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดเล็ก รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้าง

ขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

คีฟส์ (Keeves, 1988, p.561) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของรูปแบบโดยยึดแนวทางของแคปแลนและทัตสูกะ (Caplan and Tutsuoka) ซึ่งได้พัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษา และรูปแบบทางสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงอุปมา อุปมัย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบเทียบเคียงปรากฏการณ์ เป็นรูปแบบที่จำลองเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมมีลักษณะเชิงกายภาพเป็นส่วนใหญ่ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นอีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวางตัวอย่างของรูปแบบเชิงอุปมา อุปมัย เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือภาพ ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้ คือการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความที่ใช้หลักในการเทียบเคียงเชิงแนวคิด ปรากฏการณ์ และใช้ข้อความในการอธิบายซึ่งทำให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบรูปแบบ ฉะนั้นรูปแบบนี้ จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษาเป็นอย่างยิ่ง แต่รูปแบบนี้ก็ได้รับความนิยมนำมาใช้กับงานวิจัยทางการศึกษามากเช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นโดยเฉพาะในสาขาจิตวิทยาการวัดผลทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา รูปแบบนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) รูปแบบเชิงเหตุและเชิงผล (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางที่มา (Path Analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุเชิงผลที่เกิดขึ้น รูปแบบเชิงเหตุ และเชิงผลนี้ทำให้สามารถศึกษาแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้วรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงเป็นโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผลในการตัดสินใจ แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร 2 ลักษณะ จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบ

รูปแบบ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ รูปแบบเชิงเหตุเชิงผลเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบเชิงเหตุเชิงผลเส้นคู่ (Non-recursive Model)

ฮูเซนและพอสเลทเวท (Husen & Postlethwaite, 1994, p.386) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของรูปแบบนั้นมี 5 ประการ ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) จึงเป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาสาเหตุ รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไปโดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่งหลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้ 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา 3) รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้กันคือ รูปแบบของกิลฟอร์ด (Guilford) ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์ และด้านการจัดกระทำ 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 เป็นต้นมาในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมินรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งมีประโยชน์ที่ทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้ 5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ.1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้ใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพล และการตัดสินใจ

การประเมินของรูปแบบ

อีสนอร์ (Eisner, 1976, p.192) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินของรูปแบบนั้นมีแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมา

พิจารณาสรุป ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้ 1) การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณ์ของของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิในเกียรติคุณและมีคุณพินิจที่ดีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น ๆ 4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

มาดาอัส, สควิเวน, สตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven, & Stuffebeam.1983, p.399) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบ ไว้ดังต่อไปนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการดำเนินการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบที่ต้องการอย่างแท้จริง

แมคมิลแลน และชูมัสเซอร์ (McMillan, & Schumacer. 2001, p.6) ได้กล่าวไว้ว่า ในปี ค.ศ.1981 คณะกรรมการด้านการประเมินผลทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านผลของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัด และมีข้อความที่เหมาะสม 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐาน

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรมและค่านึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผลกระทบ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้กำหนดว่าวิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา

แมคคอลลี (McColly, 1970, p.147) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) รูปแบบการจัดการศึกษาต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้จึงต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สอบถามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ 2) เมื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาไปแล้ว ก่อนไปใช้ได้อย่างแพร่หลายจะต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบจากการทดลองใช้มาปรับแก้ไข 3) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา อาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวางหรือมีการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การออกแบบรูปแบบการจัดการศึกษา โดยนำแนวคิดสำคัญของข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอน 4) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา จะมีจุดมุ่งหมายหลักที่เป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ คือ หากผู้ใช้นำไปใช้ถูกต้องตามหลักวัตถุประสงค์ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนอกจากนั้น ควรมีการประเมินผลรูปแบบการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการทดสอบการมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น

เจคอบ และคณะ (Jacobs et al. 1981, p.140) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือการสังเกตสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนด หลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของรูปแบบการจัดการศึกษาจะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้ให้ตรงกัจุดมุ่งหมายของการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุผลสูงสุด 3) การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปใช้ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ ผู้สอนจะต้องเตรียมงานหรือจัดสภาพการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อให้การรูปแบบการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การประเมินรูปแบบการจัด

การศึกษาเป็นการทดสอบการมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยทั่วไปจะใช้วิธีการต่อไปนี้ ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ประเมินความเป็นไปได้ โดยประเมินในเชิงปฏิบัติการ เป็นการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง ในลักษณะการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง 5) การปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษามี 2 ระยะ คือ ระยะก่อนนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระยะนี้ ใช้ผลการประเมินความเป็นไปได้จริงเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง ระยะหลังนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาไปทดลองใช้จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

เดวิส (Davis, 1981, p. 232) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษา เริ่มจากการเขียนวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการศึกษา ศึกษาทฤษฎี หลักการ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการจัดการศึกษา จากนั้นเขียนโครงสร้าง ขั้นตอนของรูปแบบการจัดการศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างหรือขั้นตอน โดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษา และปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้มีความเหมาะสมในนำไปใช้ 2) การนำรูปแบบการจัดการศึกษาไปใช้ เป็นการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง 3) การประเมินผล เป็นการวัดประเมินผลรูปแบบการจัดการศึกษา หลังจากการได้ใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงแล้ว จึงทำการประเมินผลรูปแบบ เพื่อแสดงผลการใช้ว่ามีคุณภาพหรือไม่ และนำมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อไป

มอริสัน และ โรส (Morison, K. and Ross, 1994, p.23) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาแบบการจัดการศึกษาว่า ในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาควรเป็นการพิจารณาจากมุมมองของผู้เรียนมากกว่าเป็นมุมมองจากเนื้อหา และควรตอบคำถามต่อไปนี้ได้ 1) กำหนดปัญหาการสอน กำหนดเป้าหมายเพื่อออกแบบการเรียนการสอน 2) วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนที่ควรได้รับความสนใจในการวางแผน 3) กำหนดเนื้อหาวิชาและวิเคราะห์ภารกิจที่จะเป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การสอนกำหนดวัตถุประสงค์การสอนสำหรับผู้เรียน 5) จัดลำดับเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้อย่างสมเหตุสมผลในแต่ละหน่วยการสอน 6) ออกแบบยุทธศาสตร์การสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ 7) วางแผนการปฏิบัติการสอน 8) พัฒนาเครื่องมือการประเมินผลเพื่อประเมินวัตถุประสงค์ 9) เลือกแหล่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน

จอย และ วิล (Joyce, B. and Weil, M, 2004, p.7) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้ 1) รูปแบบการจัดการศึกษาต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ 2) เมื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาไปแล้ว ก่อนไปใช้ได้อย่าง

แพร่หลายจะต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบจากการทดลองใช้มาปรับแก้ไข 3) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาอาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวางหรือมีการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งนั่นเอง 4) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่เป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ คือ หากผู้ใช้นำไปใช้ถูกต้องตามหลักวัตถุประสงค์ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา

ทาบะ (Taba, H. 1962, p.75) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) หลักการวางแผนการเรียนการสอน การวางแผนการสอนควรเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้หลักสูตรมีความสัมพันธ์กับชีวิต และความเป็นจริงของนักเรียนมากที่สุด 2) การสร้างความรู้จากประสบการณ์ แนวคิดเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริง โดยการสร้างกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วม และสร้างความรู้ใหม่ได้เอง การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง 3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าผู้เรียนควรมีบทบาทในการกำหนดแนวทางและเนื้อหาของการเรียนรู้ รวมถึงการร่วมมือกับเพื่อนร่วมชั้นเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การประเมินและปรับปรุง เน้นความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการ 5) การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์การเรียนการสอนควรเน้นที่การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ที่เรียนมาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) การทำงานเป็นทีมสนับสนุนการเรียนรู้ที่การทำงานร่วมกันในกลุ่ม โดยการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากกันและกัน และพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

บรูเนอร์ เจอโรม (Bruner, Jerome S. 1966, p.213) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การเรียนรู้แบบค้นพบ (Discovery Learning) การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการค้นพบความรู้ด้วยตนเองผ่านการทดลองและสำรวจ แนวทางนี้สนับสนุนการเรียนที่ไม่ใช่แค่การจำ แต่เป็นการเข้าใจและใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง 2) การใช้การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Spiral Curriculum) แนวทางการศึกษาแบบบูรณาการที่เรียกว่า Spiral Curriculum ซึ่งหมายถึงการนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในหลายระดับความซับซ้อน โดยเริ่มจากพื้นฐานแล้วค่อย ๆ เพิ่มความลึกซึ้งในแต่ละระดับชั้นการศึกษา ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ดียิ่งขึ้น 3) ความสำคัญของบริบท (Context) การเรียนรู้ควรเกิดขึ้นในบริบทที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การสร้างสถานการณ์ที่จำลองเหตุการณ์จริงจะช่วยให้

ผู้เรียนรู้สึกมีส่วนร่วมและเข้าใจได้ดีขึ้น 4) การใช้ภาษาและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ เนื่องจากการสื่อสารช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสอนให้ผู้เรียนใช้ภาษาอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ 5) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการอภิปรายและกิจกรรมกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้น และครูช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (Scaffolding) แนวคิดนี้หมายถึงการให้การสนับสนุนผู้เรียนในขณะที่พวกเขาเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในขณะทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถและความมั่นใจได้มากขึ้น 7) การสร้างความรู้ผ่านการแสดงออก (Representation) การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้กราฟิก การเล่าเรื่อง หรือการสร้างโมเดลช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้นเมื่อใช้การแสดงออกที่หลากหลาย

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey, 1969, p.180) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) การศึกษาแบบประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้ที่ดีต้องมีพื้นฐานจากประสบการณ์ เพราะผู้เรียนจะเข้าใจและจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้มากขึ้นเมื่อได้ลงมือทำหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการ โรงเรียนควรเป็น "ชุมชนขนาดเล็ก" ที่ให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะที่มีความหมายต่อการดำรงชีวิตจริง ๆ ในสังคม เช่น ทักษะการตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน 2) การเรียนรู้เชิงโต้ตอบและประชาธิปไตย สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงโต้ตอบ (Interactive Process) ที่ผู้เรียนและครูมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา ทั้งครูและผู้เรียนมีบทบาทในการร่วมมือกันสร้างความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นประชาธิปไตย (Democratic Education) ซึ่งการสอนแบบนี้จะทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ 3) หลักการ "เรียนรู้เพื่อชีวิต" (Learning for Life) การศึกษาควรมีความหมายในชีวิตจริง และควรเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต แนวคิด "เรียนรู้เพื่อชีวิต" จึงเน้นการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ อารมณ์สังคม และศีลธรรม การศึกษาไม่ได้มีแค่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการพัฒนาเพื่อเติบโตและทำให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย 4) การแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ (Problem-Solving and Critical Thinking) การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้จึงสนับสนุนให้คนออกแบบกิจกรรมหรือสถานการณ์จำลองที่ทำให้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดเชิงวิเคราะห์ เช่น การให้โจทย์ที่ท้าทาย หรือการทำโครงการการเรียนรู้แบบนี้จะทำให้ผู้เรียนสามารถคิดหาเหตุผล และปรับตัวกับปัญหาใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และสังคม โรงเรียนควรเชื่อมโยงกับชุมชนรอบตัว โดยเขาเห็นว่าการศึกษาไม่ควรอยู่แต่ในห้องเรียน แต่ควรมีการเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ผู้เรียนควรมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บทบาทของตนในสังคม และมีความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมร่วมกัน

แบนดูรา อัลเบิร์ต (Bandura, Albert. 1977, p.145) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การเรียนรู้ผ่านการสังเกต (Observational Learning) ผู้คนสามารถเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ๆ ได้โดยการสังเกตผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องลงมือทำทันที เช่น เมื่อเด็กเห็นผู้ใหญ่ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พวกเขาสามารถเลียนแบบและนำไปใช้ในสถานการณ์ของตนเองได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เรียกว่า การเลียนแบบ (Modeling) 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีนี้ยืนยันว่าพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดจากปัจจัยภายใน (เช่น พันธุกรรม) หรือปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการโต้ตอบระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการรับรู้ และเข้าใจผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่เห็นในผู้อื่น 3) การเสริมแรง (Reinforcement) การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้เรียนได้รับการเสริมแรง ซึ่งสามารถเป็นทั้งการเสริมแรงทางบวก (การให้รางวัล) หรือการเสริมทางลบ (การหลีกเลี่ยงการลงโทษ) การสังเกตผลลัพธ์ของพฤติกรรมของผู้อื่นช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจว่าจะทำตามหรือไม่ 4) Self-Efficacy อีกหนึ่งแนวคิดสำคัญคือความสามารถในการเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งหมายถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำสิ่งต่าง ๆ สำเร็จ ความเชื่อนี้มีผลต่อการตั้งเป้าหมายและความพยายามในการทำงาน การศึกษา และการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ มักเกี่ยวข้องกับระดับความเชื่อมั่นในตนเองที่สูง 5) การจัดการศึกษาการจัดการศึกษาที่ได้รับอิทธิพลมักเน้นการเรียนรู้ที่เป็นกลาง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้แบบที่ให้ผู้เรียนได้สังเกต และเลียนแบบผู้อื่น รวมถึงการใช้กรณีศึกษาหรือการทำงานกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างทักษะทางสังคมและการคิดวิเคราะห์

เอริก เอริกสัน (Erik Erikson, 1978, p.98) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตใจ (Psychosocial Development Theory) แบ่งการพัฒนาทางจิตใจออกเป็น 8 ช่วงตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา โดยแต่ละช่วงจะมีวิกฤตหรือความท้าทายที่ต้องเผชิญ เช่น ในวัยเด็ก เด็กต้องเผชิญกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในขณะที่วัยรุ่นจะต้องจัดการกับการสร้างเอกลักษณ์ 2) การจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดมีผลต่อการจัดการศึกษาในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาของผู้เรียน โดยการเข้าใจวิกฤตที่ผู้เรียนกำลังเผชิญในแต่ละช่วงวัย จะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการ และสภาพแวดล้อมของผู้เรียนได้ 3) ความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ เน้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และเพื่อนร่วมชั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังช่วยลดความวิตกกังวล

และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี 4) การพัฒนาอัตลักษณ์ (Identity Development) ในวัยรุ่น การสร้างอัตลักษณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญเชื่อว่าผู้เรียนต้องได้มีโอกาสสำรวจตัวตนและความสนใจของตนเองในบริบทของการศึกษา ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาอัตลักษณ์ที่มั่นคงและแข็งแกร่งได้ การสนับสนุนการสำรวจตัวตนนี้ควรทำในรูปแบบของกิจกรรมที่หลากหลายและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 5) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมการจัดการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณค่า และมีบทบาทในชั้นเรียน การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางอารมณ์ และสังคมของผู้เรียน

วิกอตสกี (Vygotsky, L.S. 1987, p.103) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) การเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นในบริบททางสังคม และวัฒนธรรมโดยการพูดคุย และการทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ได้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันในชั้นเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ 2) บทบาทของภาษา ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความคิดและการเรียนรู้ ภาษาไม่เพียงแต่เป็นวิธีการสื่อสาร แต่ยังเป็นเครื่องมือในการคิดและการจัดการความรู้ การใช้ภาษาในการสอน และการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น 3) ZPD (Zone of Proximal Development) Vygotsky กล่าวถึงแนวคิดที่เรียกว่า Zone of Proximal Development (ZPD) ซึ่งหมายถึงช่วงระยะที่ผู้เรียนสามารถทำงานได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ (เช่น ครูหรือเพื่อน) แต่ไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนที่ดีควรตั้งอยู่ใน ZPD นี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปสู่ความสามารถใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การทำงานกลุ่ม การอภิปราย และการโต้ตอบระหว่างเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากกันและกัน 5) การสนับสนุนจากผู้มีประสบการณ์ เน้นความสำคัญของการได้รับการสนับสนุนจากผู้มีประสบการณ์ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นครูหรือผู้ปกครอง การสนับสนุนนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถก้าวข้ามอุปสรรคในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้เร็วขึ้น

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993, p. 85) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) การปรับรูปแบบการสอน แนวคิด MI มีผลให้การศึกษาในระดับต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ และสไตล์การเรียนรู้ของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น การใช้กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจและการเรียนรู้ เช่น การใช้ดนตรี การทำงานกลุ่ม หรือการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนการใช้แนวทางการศึกษาแบบที่ให้ผู้เรียนได้สำรวจ และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การให้โอกาส

ให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมที่ตรงกับความฉลาดหลายด้านของตนจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) การประเมินผลการเรียนรู้ในทฤษฎี MI การประเมินผลการเรียนรู้ไม่ควรจำกัดอยู่แค่การสอบหรือการทดสอบแบบเดิม ๆ แต่ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การพิจารณาจากผลงานของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนในแต่ละด้านได้ 4) ความฉลาดหลายด้านได้ระบุความฉลาดที่แตกต่างกันออกเป็น 8 ประเภท ได้แก่ Linguistic Intelligence (ความฉลาดทางภาษา) Logical-Mathematical Intelligence (ความฉลาดทางตรรกะและคณิตศาสตร์) Spatial Intelligence (ความฉลาดทางเชิงพื้นที่) Musical Intelligence (ความฉลาดทางดนตรี) Bodily-Kinesthetic Intelligence (ความฉลาดทางร่างกายและการเคลื่อนไหว) Interpersonal Intelligence (ความฉลาดทางสังคม) Intrapersonal Intelligence (ความฉลาดทางอัตลักษณ์) Naturalistic Intelligence (ความฉลาดทางธรรมชาติ) 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงออกและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจะช่วยให้ผู้เรียนกล้าทดลอง และแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตน

โทมัส อามสตรอง (Thomas Armstrong, 1994, p.73) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การส่งเสริมความฉลาดหลายด้าน สนับสนุนการศึกษาในรูปแบบที่เข้าใจความแตกต่างในความสามารถของนักเรียน โดยการนำเสนอแนวทางการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความฉลาดแต่ละประเภท เช่น ความฉลาดทางภาษา คณิตศาสตร์ ดนตรี และสังคม 2) การเรียนรู้แบบพหุปัญญา (Multiple Intelligences) แนวคิด MI ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุน เน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ ซึ่งช่วยให้พวกเขามีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น 4) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายวิธีการสอนที่ไม่จำกัดเพียงแค่การบรรยาย แต่รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานกลุ่ม การใช้เทคโนโลยี การเล่นเกม และการเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน 5) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง โดยการตั้งคำถาม และสำรวจความสนใจของตนเอง ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและลึกซึ้งมากขึ้น 6) การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงการเรียนรู้ควรมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์และชีวิตจริงของนักเรียน เช่น การเชื่อมโยงความรู้ที่เรียนไปสู่เหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความหมายมากขึ้น 7) การประเมินผลที่หลากหลายมีการประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้สะท้อนถึงความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน

ไม่ควรใช้การสอบหรือการทดสอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีการพิจารณาจากผลงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนด้วย

ซีมัวร์ เปเปิร์ต (Seymour Papert. 2002, p.62) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดรูปแบบการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนพัฒนาภาษาโปรแกรม Logo ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เด็ก ๆ สามารถเรียนรู้แนวคิดการเขียนโปรแกรม และการคิดเชิงคณิตศาสตร์ผ่านการทำงานที่เคลื่อนที่ตามคำสั่งที่พวกเขาเขียนขึ้นการใช้เทคโนโลยีช่วยให้การเรียนรู้มีความสนุกสนานและน่าสนใจมากขึ้น 2) Constructionism การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ ๆ ผ่านการสร้างหรือทำสิ่งที่จับต้องได้ เช่น การเขียนโปรแกรม การสร้างโมเดล หรือการทำโปรเจกต์ต่าง ๆ การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น 3) การเรียนรู้ผ่านการทำ (Learning by Doing) สนับสนุนแนวทางการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการลงมือจริง โดยการให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินงานด้วยตนเอง และสำรวจโลกที่อยู่รอบตัว ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) ความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความหมายและเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน การที่ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์ชีวิตจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้นและส่งผลให้พวกเขาจดจำได้ดีขึ้น 5) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ การสร้างชุมชนที่สนับสนุนการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากกันและกัน การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ 6)การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา โดยการให้พวกเขามีอิสระในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างวิจารณ์ญาณได้ดียิ่งขึ้น 7) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงสังคม การใช้เทคโนโลยี และการสร้างสรรค์ในห้องเรียนจะช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการเผชิญกับความท้าทายในโลกปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

แมคคอลลี (McColly, 1970, p.149) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรทางการศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ในทางการเงินและการลงทุนทางการศึกษา จะประกอบด้วย 1) ทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งสามารถครอบคลุมปัจจัยการผลิตหลัก เช่น ที่ดินซึ่งเป็นทุนที่ใช้กับการประกอบารรวมถึงบุคลากรอาคารสิ่งก่อสร้าง และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ด้วยกัน 2) ทรัพยากรทางการเงินซึ่งมีการเสนอให้มีการระดมเงินจากแหล่งอื่นๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น

นิโคล (Nichols, 1971, p.431) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่งชุมชนต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยประชาชน สถานที่สิ่งต่าง ๆ และทั้งหลายที่มาในรูปแบบในการศึกษา

กู๊ด (Good, 1973, p.496) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สถาบันองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีบุคคลซึ่งมีความสามารถในท้องถิ่น วัตถุต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนโดยตรงหรือโดยอ้อม

เจคอบ และคณะ (Jacobs et al. 1981, p.143) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการการศึกษา ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ ข้อมูล และ สารสนเทศรวมถึงเทคโนโลยี รวมถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้สถานศึกษาทุกระดับสามารถนำไปใช้ได้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาของตนเอง

เคพลัน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton, 2010, p.153) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่มีใช้เงิน ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดินอาคาร สิ่งก่อสร้าง การเรียนการสอน เป็นการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันและได้กล่าวถึง ทรัพยากรทางการศึกษาว่าปัจจัยนำเข้านำไปใช้เพื่อจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภทภายในสังคมและการบริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยการบริหารใด ๆ ก็ตามการดำเนินการบริหารทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการขั้นตอนกระบวนการ วิธีการ และแนวคิดเพื่อให้เกิดผลมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวาง จึงทำให้ทรัพยากรที่มีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของงบประมาณ ทั้งด้านรายจ่ายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ ดังนั้นทรัพยากรทางการศึกษาจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะงบประมาณทางการศึกษารวมถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการตั้งและการบริหารบุคลากรเข้ามาสนับสนุนส่งเสริม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเม็ดเงินหรืออุปกรณ์หรือเวลาที่จัดเป็นการให้โอกาสทางการศึกษา

ซู เฟย (Xu Fei, 2009, p.17) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การเงิน เทคนิคกำลังคน เป็นต้นที่มีอยู่ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้

โจว หยงหง และหวาง ฉิงหัว (Zhou Yonghong & Wang Qinghua, 2018, p.32) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ค่าที่มีความหมายรวมประกอบด้วยองค์ประกอบและเงื่อนไข

ต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งรวมถึงทุน วัสดุ เทคโนโลยี กำลังคน และสารสนเทศ เป็นต้น

เหลียง หง และเฉิน เจียนหลิน (Liang Hong & Chen Jianlin, 2018, p.16) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึงเป็นกิจกรรมการจัดการที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงการวางแผน การกระตุ้นและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

หลี่ ฝูหลิง และหวาง ซื่อหมิง (Li Fuling & Wang Shimin, 2019, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง องค์กรจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรโดยผ่านการออกแบบ และดำเนินการตามกลยุทธ์ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

ซู อ้ายเหลียน และเฉิน สวีเหยียน (Xu Ailan & Chen Xueyan, 2019, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง วิธีการที่สำคัญสำหรับองค์กรที่จะได้รับความเปรียบในการแข่งขัน ในระยะยาวและเป็นรากฐานและเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

ฉี เสี่ยวหมิง และ เฉิง กางฝู (Qi Xiaoming & Cheng Guangfu, 2020, p.9) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรซึ่งไม่เพียงแต่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร แต่ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันและการปรับตัวขององค์กร

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยหลายชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลัก ได้แก่ เงินทุนหรืองบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง แหล่งเรียนรู้ และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษานั้นประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

เจคอบ และคณะ (Jacobs et al. 1981, p.145) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากร ทางการศึกษามีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้ 1) เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน วัสดุ เงิน หากไม่มีทรัพยากรกิจกรรมที่ดำเนินนั้นอาจไม่บรรลุผล สำเร็จได้ 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานในการจัดทรัพยากรให้แก่หน่วย โดยการจัดหา ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูง มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) เพื่อเป็นควบคุมการดำเนินงาน ขององค์กรในช่วงเวลาที่กำหนด 4) เพื่อส่งเสริมกิจกรรมใหม่ๆ การบริหารทรัพยากรนอกจากจะเป็น การบริหารตามกิจกรรมปกติแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อหาความคิดใหม่ ๆ ด้วย 5) เพื่อกระจายทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการมาก

แฮริส (Harris. 1989, p.19) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้เพียงแต่ มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้การพัฒนากุศลกรต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกด้วย

ฮอย และ มิเกล (Hoy & Miskel. 1996, p.170) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึงการบริหารทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้งสามกลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

เฉิน ซูฉิน และเพิงจินฮุย (Chen Shuqin & Peng Jinhui, 2017, p. 5) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การสร้างความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานโดยผ่านสิ่งจูงใจการฝึกอบรมการประเมินผลและวิธีการอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเติบโตขององค์กร

เหว่ย ลี่ลี่ และ หู ซิวหลิง (Wei Lili & Yu Xiuling, 2019, p.2) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึงการสร้างทีมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง มีทักษะสูงและมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถปรับให้เข้ากับกลยุทธ์การพัฒนาและความต้องการของตลาดขององค์กร

ฉิน ลี และหาวไห่เตา (Qin Li & Hao Haitao, 2019, p.2) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การสรรหาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและทิศทางการพัฒนาขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกระตุ้นให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ การบริหารทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหาร ในเชิงที่มีระบบในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

การระดมทรัพยากรทางการศึกษา

โรสโซ (Rosos. 1991, p.211) ได้กล่าวไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาไม่ได้ถือเป็นวิทยาศาสตร์ในเรื่องของการรวบรวมทุน แต่ว่าเป็นวิทยาศาสตร์เศรษฐกิจที่ดีขึ้นของสังคม โดยที่การระดมทุนจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสังคม และจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งในการระดมทุนจะต้องบอกความต้องการที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการบริหารจัดการที่ดี มีความตั้งใจ และมีกิจกรรม

ในการระดมทุนที่ตีรวมทั้งพันธกิจในการระดมทุน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการระดมทุนจะต้องเข้าใจมนุษย์ด้วยกัน การบริจาคต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ เป็นความเชื่อมั่น ไม่มีการบังคับให้บริจาค

อีเดิล (Edles. 1993, p.203) ได้กล่าวไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นเทคโนโลยีที่จะทำให้การปฏิบัติในการที่ระดมทุนเป็นผลสำเร็จมากกว่าการระดมทุนไปตามสามัญสำนึก โดยการปฏิบัติงานไปตามสามัญสำนึกจะทำให้เกิดความเสี่ยงสูง การระดมทุน (Fund raising) จะป้องกันความเสี่ยงนั้นๆ และการระดมทุน (Fund raising) หมายถึง 1) การสร้างองค์การเพื่อให้มีความสามารถในการระดมทุน คือ องค์การจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มองเห็นและจับต้องได้ มีอาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพมีความต้องการทุนทางเศรษฐศาสตร์ที่มีความเข้าใจที่ชัดเจน และมีความสามารถในการจัดการ และควบคุมได้ 2) กระบวนการในการระดมทุน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถึงสาเหตุในการระดมทุนที่ดี การเสาะหาผู้บริจาค (Prospective donors) บุคคลที่เข้าร่วมในกระบวนการระดมทุนทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งการวัดผลที่เกิดขึ้น 3) เทคนิคในการระดมทุน คือ กิจกรรมในการระดมทุนที่จะทำให้การจัดการกิจการรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพ

กรีนฟิลด์ (Greenfield. 1994, p.75) ได้กล่าวไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมในการหาทุนหรือระดมทุนเท่านั้น การระดมทุนควรจะเป็นกระบวนการพัฒนาทุนด้วย กระบวนการนี้ควรจะเริ่มจากการเปลี่ยนความคิดให้เป็นโครงการที่เป็นรูปธรรมที่เรียกว่า การจัดการทางยุทธศาสตร์ (Strategic management) และเล็งถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การให้เขารู้ด้าน การสื่อสาร ในที่สุดการระดมทุนนี้จะนำไปสู่แหล่งเงินทุน การระดมทุนไม่ใช่เป็นกิจกรรมของ องค์การในการร้องขอเงินในจุดวิกฤติด้านเศรษฐกิจขององค์การ แต่การระดมทุนเป็นความสามารถในการนำแหล่งทุนเข้ามาร่วมกับองค์การเนื่องจากสังคม การระดมทุนเป็นวิธีการและเทคนิค ซึ่งวิธีการนี้เป็นความสัมพันธ์ของสังคมซึ่งเป็นโอกาสให้มีการขอรับการสนับสนุน ซึ่งการระดมทุนนี้จะรวมทั้งคนภายในองค์การ การระดมทุนช่วยให้การจะปรับองค์การไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก และความต้องการของการระดมทุน การระดมทุนเป็นเทคนิคซึ่งจะใช้ประโยชน์ของการตลาด เพื่อจะวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อค้นหาผู้ระดมทุน เป้าหมายการระดมทุนจะส่งเสริมการขอรับทุน ซึ่งจะมีการจัดการคนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็น เทคนิค และแหล่งทางเศรษฐศาสตร์การระดมทุนนี้จะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สนับสนุนองค์การ

คีโอค (Kiok. 1996, p.221) ได้กล่าวไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาสามารถจำแนกแรงจูงใจในการบริจาคไว้ดังต่อไปนี้ 1) บุคคลจะวินิจฉัยด้วยเหตุผล (People identify with the cause) แรงใจเบื้องต้นสำหรับการบริจาคจะแยกแยะวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุผลเป็นหลัก มีบ่อยครั้งที่บุคคลเหล่านี้ยินดีที่จะบริจาคเพียงเพราะเหตุผลที่พวกเขาเชื่อ 2) ความรู้สึกละอายหรือรู้สึกผิด

(Guilt feelings) ในการบริจาคของบุคคลเหล่านี้ จะเกิดขึ้นโดยจะพิจารณาตนเองในฐานะที่เป็น "ผู้ที่มี" ซึ่งควรเป็นผู้ให้แก่ "ผู้ที่ไม่มี" โดยจะเป็นการช่วยเหลือเพื่อหวังที่จะช่วยลดหรือบรรเทาความรู้สึกละอายใจหรือความรู้สึกผิด ที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลเหล่านั้น 3) ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Personal experience) ประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้บริจาคจะนำไปสู่การเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อการสาธารณประโยชน์ และเหตุผลสำหรับการบริจาคก็คือผลประโยชน์ตอบแทนจากการบริจาค ซึ่งผู้บริจาคอาจจะได้รับจากบริการของหน่วยงานหรือองค์การที่ได้บริจาคไป อาจจะเป็นตนเองหรือสมาชิกในครอบครัวที่ได้รับประโยชน์จากบริการขององค์การที่ได้บริจาคให้ไป 4) การถูกร้องขอหรือเชิญชวนให้บริจาค (Being asked) ในการบริจาคหลายครั้งที่เกิดขึ้นโดยการถูกร้องขอหรือเชิญชวนให้บริจาค ซึ่งก็เป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จสำหรับการระดมทุน 5) เพื่อระลึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (The quest for immortality) อีกรูปแบบหนึ่งในการบริจาคคือการบริจาคเพื่อระลึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งการระลึกถึงเหล่านี้มักจะปรากฏออกมาในรูปแบบของการจารึกชื่ออาคาร การบริจาคเพื่อทุนการศึกษา เป็นต้น

เบอร์เน็ต (Burnelt. 1996, p.173) ได้กล่าวไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพผู้ที่ทำการระดมทุนจะต้องมีความเข้าใจในตัวของผู้มีจิตศรัทธาที่จะบริจาค การที่องค์กรคาดหวังให้ผู้บริจาคเข้าใจองค์การ โดยที่องค์กรไม่เข้าใจผู้บริจาคเลยนั้นเป็นไปได้ และผู้ที่ระดมทุนจำเป็นต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการศึกษาและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับผู้บริจาคอย่างใกล้ชิดจากนั้นนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้ ตัดสินใจบริจาคเงินให้กับกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสาเหตุอาจจะมีได้หลายประการ เช่น 1) เพื่อนำไปลดหย่อนภาษีต่าง ๆ 2) เพื่อการระลึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3) เพื่อตอบสนองทางอารมณ์ที่ต้องการที่จะบริจาค 4) การรักษาและการปกป้องตนเอง เช่น การวิจัยโรคมะเร็ง โรคหัวใจ 5) เพื่อไว้เป็นที่ระลึก 6) การตอบแทนสังคม 7) การสืบทอดทางด้านศาสนา 8) ความปรารถนาในทางสังคม 9) ความรู้สึกผิด 10) การปฏิบัติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 11) ความเห็นอกเห็นใจ 12) เพื่ออำนาจบาปมี 13) ถูกเชิญชวนหรือร้องขอให้บริจาค 14) บริจาคแล้วทำให้รู้สึกดี

แอมโบเกต แคกลี และมิลานโน (Ambrogett, Cagli and Milano. 1998, p.83) ได้กล่าวไว้ว่าการระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการทำให้สังคมมั่นคงอย่างยั่งยืนดังนั้น การระดมทุนจะเป็นยุทธศาสตร์ในการหาแหล่งทางการเงินซึ่งจะเป็นแหล่งทุนที่ยั่งยืนขององค์การในระยะยาว และเป็นการทำให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การระดมทุนจะเกิดขึ้นจากความรับผิดชอบขององค์การโดยที่จะเป็นผู้ดำเนินการระดมทุน และอาจหมายถึงเทคนิคต่างๆ เช่น กฎ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน และปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสังคมซึ่งอาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นการระดมทุน

จึงไม่ใช่ หมายถึงการระดมทุนแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะหมายถึงยุทธศาสตร์ในการวางแผนและพัฒนาองค์การด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structure functional theory) พาสัน (Parson. 1990) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structure functional theory) ซึ่งสรุปได้ว่า สังคมเป็นระบบย่อย ระบบหนึ่งที่ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ เป็นชั้น ๆ (Hierarchy of subsystem) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระบบการกระทำทุกระบบไม่ว่าจะเป็นระบบวัฒนธรรม ระบบสังคม และระบบ อินทรีย์ภาพจะมีการสร้างสมดุลเพื่อการอยู่รอด คือ 1) มีการปรับตัว (Adaptation) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการกระทำ 2) มีการบูรณาการโดยการรวมหน่วย (Entegegenion) เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันและกัน 3) มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) ซึ่งหมายถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธีการเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการคงไว้ซึ่งแบบแผน และลดความตึงเครียด (Pattern maintenance and tension management) หมายถึง การกระทำซึ่งกันและกันของระบบ หรือกลุ่มจะต้องรักษาแบบแผนของการปฏิบัติ หรือการโต้ตอบซึ่งกันและกัน และลดความตึงเครียดเพื่อการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ และความรู้สึกของสมาชิก เพื่อความมั่นคงของระบบจากทฤษฎีโครงสร้าง และหน้าที่ที่กล่าวถึงการสร้างความสมดุลเพื่อการอยู่รอดของระบบการกระทำทุกระบบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบูรณาการโดยการรวมหน่วย (Integration) เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันและกัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการรักษาความสมดุลของสังคมหรือองค์การ กล่าวคือ เมื่อส่วนประกอบหนึ่งของสังคม หรือองค์การเปลี่ยนแปลงไปส่วนประกอบอื่นจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุล เพื่อการอยู่รอดโดยที่อาจมีการปรับตัวเข้าหากัน มีการระดมทรัพยากรต่างๆ มีการพัฒนากลยุทธ์หรือเทคนิคในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องรักษาแบบแผนของการปฏิบัติบางอย่างไว้ และหาวิธีการลดความตึงเครียดเพื่อความมั่นคงของระบบหรือสังคม สำหรับระบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกัน นอกจากสมาชิกจะต้องคำนึงถึง "หน้าที่" (Function) ซึ่งหมายถึงบาทของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม หรือแนวประพฤติปฏิบัติซึ่งกันและกันของบุคคล ในฐานะที่เป็นสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม หรือสังคมโดยหน้าที่มี 2 ประเภท คือ หน้าที่ที่เป็นวัตถุประสงค์โดยตรง คือ หน้าที่มุ่งให้เกิดผลจากการกระทำโดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวของระบบ และหน้าที่แฝง คือ หน้าที่ที่ก่อให้เกิดผลโดยไม่ได้ตั้งใจภายใต้สถานการณ์เดียวกัน

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) วอลแลค และวูล์ฟ (Wallace and Wolf. 1995) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ว่ามีความเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนหนึ่งของ Theories of rational choice ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดทางด้าน

เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา และมนุษยวิทยา ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rationality) ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของพวกเขา นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความพึงพอใจสูงสุด โดยจะอ้างความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมไว้ถ้าเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์นั้น จะทำให้ได้รับรางวัล (Rewards) มากกว่าทุนที่ต้องเสียไป (Cost) และเลือกสิ่งที่เขาคิดว่าให้ประโยชน์สูงสุด (Utilitarian) การแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อชีวิตทางสังคม ผู้กระทำจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก (Self-oriented reason) แต่เมื่อเวลาผ่านไปการปฏิสัมพันธ์นั้นจะพัฒนาไปที่ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Collective orientation) มากขึ้นและนำไปสู่การเกิดขึ้นของแบบแผนความสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนในชีวิตประจำวันของบุคคลจะเกิดขึ้น ได้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือกระบวนการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) บุคคลรับรู้โอกาสในการแลกเปลี่ยน 2) บุคคลแสดงพฤติกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และ 3) การแลกเปลี่ยนที่ผู้แลกเปลี่ยนได้รับผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมคุก (Cook, 1982) ให้ความสนใจกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม และการใช้เครือข่ายเหล่านี้ในฐานะที่เป็นทรัพยากรทางสังคมต่าง ๆ (Social resource) ในการแลกเปลี่ยนและการกระทำร่วมกัน (Collective action) และอธิบายว่ากระบวนการต่าง ๆ ระดับจุลภาคของการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะทำหน้าที่เป็นฐานสำหรับการทำความเข้าใจเครือข่ายทางสังคมในฐานะที่เป็นโครงสร้างสังคมในฐานะเครือข่ายต่างๆ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นชุดต่างๆ ของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่เชื่อมโยงกัน (Sets of connected exchange relations) เครือข่ายเหล่านี้อาจรวมทั้ง Nodes หรือ Actors ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่ดำเนินการผ่านหน่วย (Agem) ต่าง ๆ และได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมเรื่อง Power and position in exchange networks ว่าความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนเป็นการเชื่อมโยงทั้งในทางบวกและทางลบที่ก่อให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนสามารถที่จะศึกษาอำนาจได้ในความสัมพันธ์ต่อตำแหน่ง (Position) หรือ Location ในโครงสร้างเครือข่านั้น นักสังคมวิทยามักจะมองอำนาจในฐานะที่เป็นหน้าที่หนึ่งของตำแหน่ง (Position) ทั้งในลำดับชั้น (Hierarchy) ของบทบาทหรือสถานภาพที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือในบาง Location ภายในความสัมพันธ์ต่างๆ หลักเรื่องการพึ่งพิงเชิงอำนาจ (Power-dependence principles) ถูกนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ ในเครือข่ายเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจภายในเครือข่ายหนึ่ง และได้เสนอกรอบการศึกษา (Framework) ที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม กล่าวคือ 1) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมจะเน้น "Purposive action" โดยมีข้อสมมติว่าควรเชื่อมโยงหรือสายสัมพันธ์ (Links or ties) ระหว่างผู้กระทำทั้งหลายจะถูกสร้าง อ้างหรือแตกสลายตามลักษณะของคุณค่า

(Value) ที่ถูกให้โดยผู้กระทำเหล่านั้นภายใต้ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทั้งโดยตรง และโดยอ้อม 2) เครือข่ายการแลกเปลี่ยนช่วยแสดงให้เห็นถึงการไหลของทรัพยากรต่างๆ (Flow of resources) ภายในโครงสร้างสังคมหนึ่ง ๆ ของความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนที่ถูกเชื่อมโยง 3) เนื่องจากเครือข่ายการ แลกเปลี่ยนต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของการพึ่งพาทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างผู้กระทำทั้งหลาย เครือข่ายต่าง ๆ เหล่านี้สามารถถูกมองในฐานะโครงสร้างอำนาจที่มีพลวัตอันเป็นผลมาจากความพยายามของผู้กระทำทั้งหลายผ่านกลไกของการได้มาซึ่งอำนาจ (Power-gaining mechanism) และกลไกของการทำให้อำนาจสมดุล (Power-balancing mechanism) เพื่อเปลี่ยนแปลงเครือข่าย และกระจายอำนาจใหม่อีกครั้งหนึ่ง (Redistribute power)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาของ Brown, Lewis and Harclerod ทรัพยากรด้านบุคคล

นิโคล (Nichols. 1971, p.202) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีค่า มีคุณภาพ และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษาประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครู อาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำ ท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนาผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

สเทียร์ (Steers. 1977, p.90) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานเพื่อองค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคลากรในองค์กร คือ ลักษณะเฉพาะตัว ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร โดยทั้งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กร รวมถึงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ได้รับหมาย

มิลตัน (Milton. 1981, p.51) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง ตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ และทักษะความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ตามบทบาทหน้าที่ 2) ทักษะด้านความถนัดหรือชำนาญพิเศษ เป็นความสามารถที่โดดเด่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดี และหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

อามสตรอง (Armstrong. 1995, p.97) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดไว้ดังนี้ 1) การแสวงหาบุคคล 2) การจ่ายค่าตอบแทน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคคล 5) การให้บริหารกับบุคคล 6) การให้พ้นจากงาน 7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

ซุง (Chung. 1997, p.98) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดั้งเดิมประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหา 3) การคัดเลือกบุคลากร 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การประเมินการทำงาน 6) การให้รางวัล

มอนดี้ และ โน Mondy & Noe (1998 , p.223) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหา และคัดเลือก 3) การตอบแทนและอำนวยความสะดวก 4) การดูแลความปลอดภัย

กิลลี และ เอกแลนด์ (Gilley and Eggland. 2002, p.14) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

เจิง หยุนเฟิง และเซี่ย หยุน (Zheng Yunfeng& Xie Yun, 2018, p.52) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง ทฤษฎีบุคลากรจะช่วยให้บริษัทเข้าใจพนักงานได้ดีขึ้นโดยการวิเคราะห์ลักษณะ ความสามารถ ทักษะ คติ ฯลฯ ของพนักงาน พร้อมด้วยกำหนดกลยุทธ์การจัดการที่สอดคล้องกันตามคุณลักษณะของพนักงาน

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง กลุ่มคนหรือบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยทรัพยากรด้านบุคคลรวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคลนั้น ๆ มาถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ทรัพยากรด้านการเงิน

ฮอลแมน และ โรเซนบลูม (Hallman & Rosenbloom. 2000, p.70) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การวางแผนการเงินส่วนบุคคลคือการกำหนดแผนการเงินรวมทั้งสอดคล้องและนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินของแต่ละบุคคลโดยหัวใจหรือสาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการกำหนดแผนการเงินให้สอดคล้องกับการเงินโดยรวมของบุคคลและอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายทางการเงินของบุคคลนั้น ๆ คนส่วนใหญ่มักใช้เครื่องมือทางการเงินหลาย

อย่างก่อนที่พวกเขาเหล่านั้นจะบรรลุเป้าหมายทางการเงินทั้งหมดของตนเองดังนั้นเครื่องมือทางการเงินพื้นฐานเช่นหุ้นกู้กองทุนการประกันต่าง ๆ โบนัสประจำปีตลาดการเงิน เงินฝากเงินบำนาญสินเชื่อส่วนบุคคล ที่ดิน ฯลฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดเรื่องการวางแผนการเงิน

กิตแมน และ จอห์น (Gitman & John. 2007. p.20) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง กระบวนการของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายทางการเงินของตนเองในระดับที่เหมาะสมคิดว่าตนเองทำได้ และจะบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ (Define Financial Goals) 2) พัฒนาแผนการเงินและกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Develop Financial Plans and Strategies to Achieve Goals) 3) ทำการปฏิบัติตามแผนการเงินและกลยุทธ์ตามที่วางไว้ (Implement Financial Plans and Strategies) 4) พัฒนาและปรับปรุงแผนเป็นระยะ สำหรับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะใช้ในการประสานงาน และควบคุมให้เป็นไปตามการวางแผนที่กำหนดไว้ (Periodically Develop And Implement Budgets to Monitor and Control Progress Toward Goals) 5) ใช้งบการเงินเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขสิ่งผิด (Use Financial Statements to Evaluate Results of Plans and Budgets, Taking Corrective Action as Required) 6) ทบทวนเป้าหมายและปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ทางการเงินให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Redefine Goals and Revise Plans and Strategies as Personal Circumstances Change)

จาง เจ๋อหัว และ หลี เทียนเสียง (Zhang Zehua & Li Tianxiang, 2017, p.2) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง วัตถุประสงค์ของการจัดการค่าตอบแทนคือการปรับปรุงความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

หวาง เสี่ยวฉิน และหวางซางเจียน (Wang Xiaochen & Wang Shuangjian, 2018, p.5) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง ความสมดุลทางการเงินที่ได้มาจากการตัดสินใจจ้างงาน กระบวนการที่องค์กรตัดสินใจว่าจะจ้างผู้สมัครและมอบหมายตำแหน่งเฉพาะให้เขาหลังจากประเมินและพิจารณาว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของตำแหน่งหรือไม่

หยาง เหลย์ และ เทียนย่าเฟิง (Yang Lei & Tian Yapeng, 2019, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง วัตถุประสงค์ของการจัดการค่าตอบแทนไม่เพียงแต่เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน แต่ยังเพื่อให้ตรงกับกลยุทธ์และเป้าหมายโดยรวมขององค์กรเพื่อให้บรรลุการพัฒนาการจัดการค่าตอบแทนและการดำเนินงานขององค์กร

หลี่ สวีชุย และเหียน สวีเหมย (Li Xuekui & Yan Xuemei, 2019, p.70) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง ทฤษฎีการเงินที่ได้มาจากการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นวิธีการดึงดูดและคัดกรองผู้มีความสามารถที่เหมาะสมที่สุดผ่านช่องทางการสรรหาวิธีการสรรหากระบวนการสรรหา

จาง ซาย และเฉิน ซินหยี่ (Zhang Shuai และ Chen Xinyi, 2019, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เป็นวิธีหลักที่องค์กรใช้ในการดึงดูดกระตุ้นและรักษานักงานเพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่น่าดึงดูดและตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังขั้นพื้นฐานของพวกเขาและยังสะท้อนถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

หลัว ต้านเหล่ย์ และ เยียนนิง (Luo Danlei และ Ye Ning 2020, p.4) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมุ่งเน้นไปที่การบรรลุความสมดุลระหว่างความเป็นธรรมภายในและความสามารถในการแข่งขันภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน สภาวะตลาดและความสามารถในการจ่ายทางเศรษฐกิจขององค์กร

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านการเงิน หมายถึง เงินทุนหรือทรัพย์สินทางการเงินที่องค์กรหรือบุคคลมีอยู่และสามารถนำมาใช้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือใช้ในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทรัพยากรทางการเงินมีบทบาทสำคัญในการจัดหาทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือบุคลากร รวมถึงการลงทุนเพื่อขยายกิจการหรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และทรัพย์สินอื่นที่ใช้แทนเงินได้ของสถานศึกษามาใช้สนับสนุนโครงการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ จัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ จัดทำสิ่งของหรือสิ่งก่อสร้าง พัฒนาอาคารสถานที่ และช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

เพค และ สเติน (Pace & Stern. 1965, p.33) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง พฤติกรรมเหตุการณ์ สภาพการณ์ แนวคิด และลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งบังคับให้ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น ลักษณะของบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ สภาพการณ์ความขัดแย้ง สภาพการณ์แบบประสานงานหรือร่วมมือกัน แนวความคิด ปรัชญา อุดมการณ์กฎเกณฑ์ระเบียบวินัย ข้อบังคับ และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่จะเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และในบทความเรื่อง The Learning Environment (n.d.) ได้กล่าวถึงคำว่า "Learning Environment" หรือ "สภาพแวดล้อมการเรียนรู้" ว่าเป็นการใช้และการบริหารจัดการพื้นที่ภายในห้องเรียน ตารางเรียนประจำวัน และกิจวัตรประจำวัน รวมถึงบรรยากาศทางอารมณ์ และสังคมนอกจากนั้นสภาพการเรียนรู้ต้องตรงกับพัฒนาการของนักเรียนทำให้นักเรียนทั้งหมด ซึ่งรวมถึงเด็กพิเศษ (พิการทางสมอง) ด้วยเกิดความรู้สึกลดภัยสบายใจ และ

เกิดความรู้สึกกับโรงเรียนเสมือนเป็นบ้านของตนเอง ดังนั้นนักเรียนจะได้รับความช่วยเหลือให้เป็นผู้เรียนที่มีความเป็นอิสระและมีความมั่นใจในตนเอง

มอสแมน แฟรง โฮเมอร์ และ มอตัน นิวตัน (Mossman Frank Homer & Morton Newton. 1965, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง ปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเวลาสถานที่และในสิ่งที่มีประโยชน์การเคลื่อนย้ายสินค้าและคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการขนถ่ายสินค้าตั้งแต่เป็นวัตถุดิบ จนกระทั่ง เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป และจะต้องสัมพันธ์กับการขนส่ง การจัดจำหน่ายการจัดเก็บรักษา การส่งไปยังผู้ขายปลีก และอื่น ๆ

แฟรง โฮเมอร์ และ นิวตัน (Frank Homer & Newton. 1965, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์ในการเคลื่อนย้ายสินค้าและคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการขนถ่ายสินค้าตั้งแต่เป็นวัตถุดิบ จนกระทั่ง เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป และจะต้องสัมพันธ์กับการขนส่งการจัดจำหน่าย การจัดเก็บรักษา การส่งไปยังผู้ขายปลีกและอื่น ๆ

ออสติน (Astin. 1968, p.34) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึงลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถาบันที่เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพอันมีอิทธิพลต่อนักเรียนนักศึกษาการรับรู้ ความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียน และรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อโรงเรียนด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจ พอใจ อบอุ่นใจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ

สตูป และ จอห์นสัน (Stoops & Johnson. 1976, p.180) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง แผนงานการเงินที่แสดงถึงการประมาณการใช้จ่ายในระยะเวลาหนึ่ง หรือตามวัตถุประสงค์ และเป็นโครงการที่เป็นแนวทางของเงินคือการได้เงินมาอย่างไรตามที่ต้องการ และจ่าย อย่งไรนั่นเอง งบประมาณที่มีการวางแผนอย่างดีควรจะยืดหยุ่น ได้ตามความต้องการ และสถานการณ์ของสถานศึกษานั้น ๆ

คิมบอท และ นันเนอร์รี่ (Kimbrough & Nunnery. 1983, p.56) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และจะช่วยส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน

โรเบิร์ต โอเวน (Robert G. Owen. 1995, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่มีอยู่ในอาคารเรียน

และในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน สำหรับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เกิดขึ้นจากคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านนิเวศวิทยา หมายถึง คุณลักษณะทางด้านกายภาพที่มีอยู่ในโรงเรียนและชั้นเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน ขนาดของห้องเรียน อายุ และลักษณะของอาคารเรียน รวมถึงเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในอาคารเรียนและโรงเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการจัดห้องเรียน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่และเกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ขวัญ และกำลังใจคุณภาพของหลักสูตร บุคลิกภาพของผู้บริหาร บุคลิกภาพของครู การเปลี่ยนงานของครู และกลุ่มเพื่อน 3) ด้านระบบทางสังคม หมายถึง คุณลักษณะของระบบการจัดการองค์กร โครงสร้างของกรบริหารองค์กร การบริหารโรงเรียน รูปแบบการสื่อสาร การตัดสินใจ และโครงการฝึกอบรม 4) ด้านประเพณีวัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะของค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลในโรงเรียนหรือองค์กร

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือช่างยานพาหนะ สิ่งก่อสร้างและอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ อำนวยความสะดวก พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรเหล่านี้มีความสำคัญต่อการผลิต การให้บริการ การจัดกิจกรรม และการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับการทำงานหรือการเรียนรู้

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ

วิลเลียม กรีนวูด (William T. Greenwood. 1965, p.105) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานที่ควรอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะดวกต่าง ๆ ทั้งนี้โดยย้าถึงความสำคัญและจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่าในการบริหารงานนั้นไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตามงานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ ถ้าหากปราศจากซึ่งอำนาจหน้าที่ และเช่นกันการบริหารนั้น ๆ ก็ไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า หากมิได้กำหนดเวลาให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภท และลักษณะของงานนั้น ๆ ส่วนทางการบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไปอีก คือมีคน เงิน วัสดุสิ่งของวิธีการ ตลาด และเครื่องจักร และเรียกสั้น ๆ ว่า 6M's เป็นต้น

แมสซี และ ดักลาส (Massie & Douglas. 1981, p.22) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารที่สามารถเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์

หมายถึงทักษะ และความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะ และความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญ ทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เหมือนนักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากดนตรี หรือจิตรกรที่มีความชำนาญ หรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบ ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผล ข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และทดสอบสมมุติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลจนเกิดความ เชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ เป็นเรื่องของการกระทำ การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์ เป็นเรื่องของความรู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพนั้น เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์ และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใด ๆ ดังนี้ 1) วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมี องค์ความรู้ในวิชาชีพนั้น อย่างเป็นระบบโดยบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิง สติปัญญาอยู่เสมอ 2) วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้น จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ อยู่เสมอ 3) วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นในวิชาชีพหนึ่ง ๆ จึง ต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ 4) วิชาชีพมี มาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้นวิชาชีพหนึ่ง ๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้น โดยสมาคมทาง วิชาชีพนั้นการเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมต่อวิชาชีพนั้น ๆ

ร็อบบิน และ คูลเทอร์ (Robbins and Coulter. 1996, p.8) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้าน บริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กร โดยไม่ได้ทำเองการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ร็อบบิน (Robbins. 2005, p.6) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ หมายถึง การ จำแนกกระบวนการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผล ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็น กระบวนการกำหนดเป้าหมายการกำหนดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการกำหนด กิจกรรมเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ และ การจัดกลุ่มงานผู้รับผิดชอบ ลำดับขั้นการรายงาน และอำนาจการตัดสินใจ 3) การชี้นำ (Leading) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารการสั่งการ และการจูงใจ 4) การควบคุม (Controlling)

เป็นกระบวนการติดตามการดำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์การที่คาดหวัง

หวาง เจินอู่ และเจา หงป้อ (Wang Zhenwu & Zhao Hongbo, 2011, p.32) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง โครงสร้างลำดับชั้นของอำนาจในรัฐบาลหรือสถาบันสาธารณะที่แบ่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยเฉพาะ พร้อมด้วยเป็นชุดระบบและกฎที่ควบคุมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่

หวาง ตงเซิ่ง และสวู เสี่ยวเหยียน (Wang Dongsheng & Xu Xiaoyan, 2013, p.13) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการการเข้าใจและส่งข้อมูลจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งโดยมีการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบ

หวั เจี้ย และ โจว หยูถิง (Huang Jie & Zhou Yuting, 2017, p.14) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นกระบวนการการเข้าใจ การส่งข้อมูล และการแบ่งปัน พร้อมด้วยเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อีกทั้งยังเป็นการบริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการที่มีกระบวนการในการบริหารอย่างชัดเจนเป็นระเบียบแบบแผน เครื่องมือ กระบวนการ ความรู้ และระบบที่ใช้ในการวางแผน ควบคุมประสานงาน และตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทรัพยากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ และช่วยให้การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ และทรัพยากรการเงินเป็นไปอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหาร จัดการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรนั่นเอง

ทรัพยากรด้านเวลา

สมิธ (Smith. 1980, p.77) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การที่ตนเองบริหารการใช้เวลาซึ่งจะช่วยให้สามารถใช้เวลาได้อย่างถูกต้องเป็นประโยชน์ ลดความเครียดจากการเรียนและยังเป็นการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตของนักศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คูเปอร์ (Cooper. 1952, p.45) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การบริหารเวลาเป็นความพยายามในการใช้ทรัพยากรให้มีคุณค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด เทคนิคการบริหารเวลาที่ดีที่สุด คือการกำหนดแผนการทำงานของตนเองขึ้นมา แผนการทำงานนี้ควรมีลักษณะเป็นแผนการทำงานทั้งหมด ไม่ใช่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงงานหรือแผนเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

บลิส (Bliss. 1976, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การบริหารจัดการเวลาจึงได้เสนอเทคนิคในการบริหารเวลาไว้ 10 ประการดังนี้ 1) ต้องวางแผนในวันหนึ่ง ๆ ต้องยอมเสียเวลาวางแผนเพื่อป้องกันการทํางานอย่างสับสน และวางแผนการใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องตั้งสมาธิ สมาธิจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นการประหยัดเวลา 3) ต้องหยุดพักบ้าง การทํางานติดต่อกันนาน ๆ จะเกิดความเครียด และทำให้ประสิทธิภาพการทํางานลดลง ควรพักผ่อนเพื่อรักษาสุขภาพและลดความเครียด 4) หลีกเลี่ยงความไม่มีระเบียบ ควรจัดการทํางานอย่างมีระบบตามลำดับก่อน-หลังจะทำให้ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) อย่าเป็นคนที่ต้องทํางานให้สมบูรณ์แบบ การทํางานสมบูรณ์แบบทำให้เสียเวลาโดยใช้เหตุ ควรทํางานให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับเวลาที่มีอยู่ 6) อย่างกลัวที่จะต้องปฏิเสธการตามใจคนหรือรับงานทุกอย่างที่เสนอจะทําให้งานประจำวันที่จำเป็นต้องหยุดชะงักหรือลดน้อยลง 7) อย่าผัดวันประกันพรุ่ง การผัดวันประกันพรุ่งนอกจากจะสร้างนิสัยการทํางานที่ไม่ดีแล้วยังทำให้เสียเวลาการทํางานโดยเปล่าประโยชน์ 8) ใช้วิธีการผ่าตัด เมื่อมีงานสะสมกันมาก ๆ ควรสะสางให้หมดไปเป็นการประเมินผลงานและปรับปรุงงานไปในตัว 9) การมอบอำนาจหน้าที่ การรู้จักมอบอำนาจหน้าที่เพื่อประหยัดเวลาในการทํางาน 10) อย่าเป็นคนบ้างานการทํางานตลอดเวลาโดยไม่มีเวลาพักผ่อน นอกจากจะไม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทํางานแล้วยังเป็นการทำลายตัวเองและทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

จอห์นสัน (Johnson. 1987, p.54) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง ความสัมพันธ์ต่อเนื่องของเหตุการณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ดังกล่าวได้แต่เนื่องจากความแตกต่างของบุคลิกภาพ ความสนใจและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลจึงกระทำต่อเหตุการณ์ดังกล่าวแตกต่างกันออกไป

สก๊อต (Scott. M. 1990, p.103) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การบริหารเวลาเป็นสิ่งที่คนจำเป็นต้องนึกถึง เพราะไม่เช่นนั้นเวลาจะผ่านไปอย่างไร้ประโยชน์โดยที่ไม่สามารถทำอะไรได้เลยแต่ในความเป็นจริงเพียงแค่อคิดก็จะสามารถบริหารตนเองได้ การบริหารตนเองอาจจะเป็นเรื่องของการทํางาน เรื่องส่วนตัว แนวทางในการทํางานและการดำรงชีวิต การบริหารเวลาไม่ใช่การรีบเร่งในการทํางาน แต่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทํางาน

บาร์ทอล และ มาร์ติน (Bartol and Martin. 1998, p.120) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง กระบวนการในการบริหารเวลาว่าเป็นสิ่งที่คนจำเป็นต้องนึกถึง เพราะไม่เช่นนั้นเวลาจะผ่านไปอย่างไร้ประโยชน์โดยที่ไม่สามารถทำอะไรได้เลยซึ่งในความเป็นจริงเพียงแค่อคิดก็จะสามารถบริหารตนเองได้ การบริหารตนเองอาจจะเป็นเรื่องของการทํางาน เรื่องส่วนตัว แนวทางในการทํางานและการดำรงชีวิตการบริหารเวลาไม่ใช่การรีบเร่งในการทํางานแต่เกี่ยวข้องกับเวลา

ดรักเกอร์ (Drucker. 2006, p.28) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง สิ่งมีค่าที่สุด เพราะภารกิจของผู้จัดการมีมากเกินไปที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างภายในเวลาที่มีอยู่ได้ และเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถเอากลับคืนมาได้หรือไม่สามารถยืดเวลาให้ยาวนานออกไปกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ภายในเวลากำหนดจึงอยู่ที่ความสามารถในการวางแผน จัดระเบียบการใช้เวลาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เพราะทรัพยากรอื่นสามารถหาทดแทนหรือเพิ่มเติมได้ สำหรับเวลาทุกคนมีเวลาในจำนวนที่เท่ากัน และมีอัตราการสูญเสียของเวลาเท่ากัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันของเวลา คือ ผู้ใดจะใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่ากัน

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การวางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ เวลาที่สามารถใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน กิจกรรมหรือการวางแผนต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด จึงมีความสำคัญอย่างมากในบริบทของการดำเนินงาน และการบรรลุเป้าหมาย เช่น กิจกรรมของทางมหาวิทยาลัยได้โดยไม่กระทบเรื่องอื่นที่สำคัญ เช่น การเรียน การงาน และสามารถประสบความสำเร็จในทุก ๆ กิจกรรม สามารถกำหนดและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในทุกกิจกรรม หน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มอตตัน (Morton. 1971, p.143) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในงานสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ เป็นการพัฒนาฮาร์ดแวร์เพื่อให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเป็นลำดับตั้งแต่ฮาร์ดแวร์ในระดับไมโครคอมพิวเตอร์ขึ้นไปถึงมินิคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า ระบบเมนเฟรม และในปัจจุบันที่มีซูเปอร์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น 2) เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ เป็นการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและง่ายต่อการใช้มากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันแม้ซอฟต์แวร์จะไม่สามารถที่จะก้าวเท่าทันกับเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ แต่ก็มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง พร้อมที่นำเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันให้ได้มากที่สุด 3) เทคโนโลยีเครือข่าย เป็นเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่ใช้ในการเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ในระดับต่างๆ ทั้งระยะใกล้และระยะไกล ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนถึงการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายนานาชาติทั่วโลกอย่างที่เป็นในปัจจุบัน 4) สถานีนงานเป็นการนำเอาไมโครคอมพิวเตอร์มาเชื่อมโยงเป็นลูกข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ เพื่อขยายขอบเขตและประสิทธิภาพในการใช้งาน เพราะจะทำให้สามารถใช้งานได้โดยลำพัง หรือร่วมกับระบบใหญ่ได้ 5) วิทยาการหุ่นยนต์ เป็นการพัฒนาหุ่นยนต์มาใช้งานแทนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องการความแม่นยำงานที่ต้องการ

ความละเอียดเที่ยงตรง งานประกอบรถยนต์ หรือเครื่องจักรกลต่าง ๆ หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หุ่นยนต์กู้ระเบิด งานทดลองในระบบยานอวกาศ เป็นต้น 6) สมาร์ทชิป คือ แผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กที่มีสมรรถนะสูงใช้ประกอบในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีขนาดที่กะทัดรัดลง ขณะที่ประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ในอุปกรณ์การแพทย์ ระบบอุปกรณ์ช่วยชีวิตต่าง ๆ อุปกรณ์ระบบรถยนต์ที่ช่วยทำหน้าที่ประหยัดน้ำมัน ตรวจสอบระบบการทำงาน หรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานเมื่ออยู่ในสภาพอากาศต่าง ๆ เช่น ผ่นตกหนัก แสงไฟน้อย สภาพถนนลื่น หรือแม้แต่การใช้ในอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของที่อยู่อาศัย เช่น อุปกรณ์ควบคุมอุณหภูมิ ควบคุมระบบความปลอดภัย เป็นต้น

กู๊ด คาเทอร์ (Good, Carter V. 1973, p.86) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง แน่นนอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ และการศึกษาด้วยตนเอง

แฮก และ ดาวกินส์ (Haag, S. และ Dawkins, J. 2000, p.102) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ที่ช่วยให้การทำงานเกี่ยวกับสารสนเทศและสนับสนุนการนำสารสนเทศมาสนองความต้องการขององค์กร

เพีย รอย (Pea, Roy D. 2000, p.56) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีการศึกษาเป็นการปฏิวัติรูปแบบทางการศึกษาที่เป็นวัตถุ สิ่งของ หรือกิจกรรม เข้าเป็นรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาที่ดีได้ เช่น สไลด์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ วิดยู โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตเพื่อถ่ายทอดข้อมูลทางการศึกษาผ่านสื่อเหล่านี้เข้าไปยังห้องเรียน หรือที่อยู่อาศัยของผู้เรียนที่ห่างไกลในรูปของบทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนออนไลน์ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ทูบัน แมคสัน เวสเตอร์ (Turban E., Mclean E. and J. Wetherbe. 2001, p.30) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ส่วนประกอบด้านเทคโนโลยีของระบบสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงฮาร์ดแวร์ ฐานข้อมูล ซอฟต์แวร์ เครือข่ายและอุปกรณ์อื่น ๆ หรือระบบสารสนเทศหลายระบบที่ใช้ภายในองค์กร

ลูดอน (Laudon. 2001, p.135) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยการตัดสินใจ และการควบคุมในองค์กร การทำงานของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม

คือ การนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ การประมวลผล และการนำเสนอผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศอาจจะมีการสะท้อนกลับเพื่อการประเมินและปรับปรุงข้อมูลนำเข้า ระบบสารสนเทศอาจจะเป็นระบบที่ประมวลด้วยมือ (Manual) หรือระบบที่ใช้คอมพิวเตอร์ก็ได้ (Computer – Based Information System - CBIS)

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือ ระบบ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผล รับส่ง และจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งช่วยในการสนับสนุนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือบุคคลในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล ทรัพยากรด้านนี้มีความสำคัญอย่างมากในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีความคล่องตัวสูง และผู้ใช้งานให้มากที่สุดและเป็นวิธีการปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในเรื่องของความรวดเร็วโดยนำข้อมูลป้อนเข้าสู่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

บริบททั่วไปของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ

อำเภออยู่เจ้อเป็นเทศมณฑลที่มีประชากรวัยเรียนมากที่สุดในมณฑลยูนนาน อ้างอิงตามสถิติ พบว่า จำนวนนักเรียนระดับมัธยมปลายสูงถึง 30,000 คน จึงมีการสร้างโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ จำนวน 7 แห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการเข้าเรียนของนักเรียนระดับมัธยมปลาย โดยในปีพ.ศ. 2567 จำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาในโรงเรียนมัธยมคิดเป็นร้อยละ 95.6 ของจำนวนผู้สมัครทั้งหมด การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมทั้ง 7 แห่งในอำเภออยู่เจ้อมีความสมดุล ยุติธรรม และมีคุณภาพสูง ทั้งนี้ ในคริสต์ทศวรรษ 1990 อัตราการลงทะเบียนการสอบ (ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย) ของอำเภออยู่เจ้อต่ำที่สุดในเมืองชวีจี้จึงมาเป็นเวลานาน เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนที่ล้าหลัง และนักเรียนเก่งจำนวนมาก หลั่งไหลออกไปยังเมืองหรืออำเภอโดยรอบ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ อาทิเช่น วิกฤตเศรษฐกิจอ่อนแอ หรือการขาดความเอาใจใส่ต่อการศึกษาของทุกฝ่าย ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาในอำเภออยู่เจ้ออย่างมีนัยสำคัญ ในปี พ.ศ. 2545 อำเภออยู่เจ้อได้ดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาครั้งใหญ่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับท้องถิ่นได้เข้ามาดูแลเงินทุนด้านการศึกษาและการบริหารบุคลากรด้านการศึกษาโดยตรง ซึ่งต่างจากในอดีตที่บริหารงานโดยหน่วยงานระดับตำบล และหน่วยงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง นอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และโรงเรียนประจำเทศมณฑล ยังได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงาน

ด้านการศึกษาของประเทศโดยตรงอีกด้วย ในปี พ.ศ. 2551 เทศมณฑลฮุยเจ้อ ได้ดำเนินการตามนโยบาย "มุ่งเน้นให้โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นโรงเรียนประจำเมือง มุ่งเน้นให้โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นโรงเรียนในประจำเมืองหรือระดับตำบลอื่น ๆ ที่ใหญ่กว่า" โดยให้โรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การดูแลทั้งหมดอยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับท้องถิ่น และดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน การปฏิรูประบบการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ภาวะบุคลากรครูที่มีคุณภาพหนีออกสู่เมืองอื่น ๆ ที่มีขนาดใหญ่กว่า หรือแม้แต่ภาวะขาดแคลนนักเรียนในอำเภอฮุยเจ้อ ได้รับการแก้ไขและมีผลลัพท์อย่างเป็นประจักษ์ อำเภอฮุยเจ้อให้ความสำคัญกับการศึกษาหลายประเด็น อาทิเช่น เงินเดือนที่มั่นคงของครูในพื้นที่ คณะกรรมการกำกับดูแลอำเภอฮุยเจ้อและรัฐบาลประจำอำเภอ จัดการประชุมเพื่อยกย่องและมอบรางวัลเนื่องในโอกาสวันครูให้คุณครูในโรงเรียนทุกปี เพื่อสร้างบรรยากาศที่เข้มแข็งในการเคารพครู และเห็นคุณค่าของการศึกษา

ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education)

โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮุยเจ้อใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) ในปีพ.ศ. 2545 อำเภอฮุยเจ้อร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อบริหารเงินทุนด้านการศึกษาและการบริหารบุคลากรด้านการศึกษาในอำเภอฮุยเจ้อ นอกจากนี้ หน่วยงานด้านการศึกษาของประเทศเป็นผู้แต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และโรงเรียนประจำอำเภอโดยตรง และยังมีระบบการคัดเลือกบุคลากรครูที่มีความโดดเด่นอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวสามารถช่วยในการกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีพ.ศ. 2560 โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮุยเจ้อได้ดำเนินการรับสมัครนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้โรงเรียนทั้ง 7 แห่ง รับสมัครนักเรียนจากทั้ง 3 พื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน ได้แก่ นักเรียนในอำเภอนักเรียนตามชนเมือง และนักเรียนจากชุมชนบนพื้นที่สูง ระบบการรับสมัครดังกล่าวช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา และทำให้คุณภาพของนักเรียนในแต่ละโรงเรียนเกิดความสมดุล นอกจากนี้ยังช่วยให้แต่ละโรงเรียนเข้าถึงศักยภาพของนักเรียนในระดับต่าง ๆ ได้อีกด้วย ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการประเมินสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งเกณฑ์การประเมินสำหรับโรงเรียนแต่ละแห่งโดยอิงตามพื้นที่การรับสมัครนักเรียน และสภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยโรงเรียนสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้เพื่อพัฒนาความสามารถและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กลไกการประเมินดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้แต่ละโรงเรียนแสดงศักยภาพของตนได้

อย่างเต็มที่อีกทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และลดการแข่งขันที่ไม่เป็นระเบียบระหว่างโรงเรียนได้ ด้านที่บุคลากร ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) สนับสนุนให้บุคลากรครูพัฒนาความสามารถด้านการสอน การวิจัย และการแบ่งปันทรัพยากร โดยคุณครูผู้สอนในกลุ่มสาระเดียวกันต้องร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย เช่น การนิเทศการสอน และประเมินผลการสอน เป็นต้น โดยกิจกรรมดังกล่าวช่วยให้บุคลากรครูสามารถเรียนรู้ประสบการณ์และเทคนิคการสอนจากคุณครูท่านอื่น และร่วมกันปรับปรุงคุณภาพการสอนได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังสนับสนุนการบูรณาการบุคลากรครู และจัดตั้งศูนย์การสอนและงานวิจัยจำนวน 9 แห่ง โดยตั้งอยู่ในพื้นที่โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ทั้ง 7 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งระบบการแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการจัดสรรบุคลากรของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อ (Huize No.1 Middle School) โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว้าง (Yinwang High School of Huize) โรงเรียนมัธยมปลายซือเยียน (Huize Experiment Senior High School) โรงเรียนมัธยมจื้อหย่วน (Zhiyuan Middle School) โรงเรียนมัธยมต้าเฉิง (Dacheng Middle School) โรงเรียนมัธยมเหวินยวน (Wenyuan Middle School) โรงเรียนมัธยมตงลู่ (Huize County Donglu High School) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อ (Huize No.1 Middle School)

โรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2469 เดิมชื่อ "โรงเรียนประถมอยู่เจ้อ (County Huize Junior School)" หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารหลายครั้ง ในปี พ.ศ. 2544 จึงได้รับการยอมรับว่าเป็น "โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นชั้นนำอันดับ 3 ในระดับมณฑล" และในปี พ.ศ. 2564 โรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อได้รับการยกระดับเป็นโรงเรียนมัธยมปลายชั้นนำอันดับ 2 ของมณฑลยูนนาน โดยโรงเรียนมีพื้นที่ทั้งหมด 189 เอเคอร์ มีห้องเรียนทั้งหมด 66 ห้องเรียน ด้วยจำนวนนักเรียนกว่า 5,514 คน ในปี พ.ศ. 2559 มีนักศึกษาลงทะเบียนการสอบเกาเช่า (ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย) ทั้งหมด 1,186 คน และจำนวนผู้สอบติดทั้งหมด 996 คน ได้แก่ ผู้ที่มีคะแนนรวม 600 คะแนนขึ้นไป จำนวน 102 คน โดยแบ่งเป็นผู้เข้าสอบที่ได้คะแนนสูง 40 อันดับแรกของมณฑลยูนนาน จำนวน 2 คน โรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) และมีการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ โดยมีคณาจารย์ จำนวน 331 คน และคุณครูประจำ จำนวน 179 คน โดยแบ่งเป็นคุณครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คุณครูอาวุโส จำนวน 55 คน และคุณครูระดับต้น จำนวน 62 คน อีกทั้งคุณครูในโรงเรียนมัธยมอยู่เจ้อยังเป็นสมาชิกทีมผู้เชี่ยวชาญในการออกข้อสอบเกาเช่า (ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย)

อีกด้วย นอกจากนี้ คุณครูในโรงเรียนยังมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างโรงเรียน และแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนในอนาคตต่อไป

2. โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่าง (Yinwang High School of Huize)

โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่างก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2551 ร่วมลงทุนก่อตั้งโรงเรียนโดยคุณจางเจียยิ่น และคุณจางเจียว่าง เป็นเงินจำนวน 150 ล้านหยวน โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่างเป็นโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนโดยรัฐบาลแห่งแรกในเทศมณฑลฮู่เจ้อ ในปีพ.ศ. 2557 โรงเรียนมัธยมยิ่นว่างได้รับการยกระดับให้เป็นโรงเรียนรัฐบาลอย่างเต็มรูปแบบ และในปีพ.ศ. 2560 ได้ผ่านการประเมินและได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนมัธยมสายสามัญชั้นนำอันดับ 2 ในมณฑลยูนนาน โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่างมีพื้นที่ทั้งหมด 203 เอเคอร์ พื้นที่อาคารทั้งหมด 100,000 ตารางเมตร ในฐานะที่เป็นหนึ่งในโรงเรียนสำคัญที่ใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) และมีบทบาทเป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่างส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมการสังเกตการณ์การสอน การนิเทศการสอนและแบ่งปันทรัพยากรการสอนให้กับโรงเรียนมัธยมแห่งอื่น และในปีพ.ศ. 2563 โรงเรียนมัธยมยิ่นว่างติด 1 ใน 3 อันดับแรกในสาขาศิลปศาสตร์ และติดอันดับ 6 ในสาขาวิทยาศาสตร์ โดยผู้เข้าแข่งขันติด 50 อันดับแรกในสาขาวิทยาศาสตร์ระดับมณฑล จำนวน 4 คน โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่างถือเป็นโรงเรียนมัธยมอันดับหนึ่งของมณฑลยูนนาน มีคณาจารย์ จำนวน 436 คน คุณครูที่มีความสามารถโดดเด่นของโรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว่าง มักไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับคุณครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) แห่งอื่น

3. โรงเรียนมัธยมปลายสือเยียน (Huize Experiment Senior High School)

โรงเรียนมัธยมปลายสือเยียนพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) และมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนมีความสามารถที่ครอบคลุมรอบด้าน อีกทั้ง โรงเรียนยังส่งเสริมให้คุณครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และสอบบรรจุเป็นข้าราชการอย่างแข็งขัน โดยมุ่งเน้นให้คุณครูวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถของตนกับโรงเรียนอื่น ๆ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อปรับปรุงการคุณภาพการเรียนการสอนอย่างตรงจุด นอกจากนี้ คุณครูในโรงเรียนยังมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนจากคุณครูในโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่นอีกด้วย

4. โรงเรียนมัธยมจื้อหยวน (Zhiyuan Middle School)

โรงเรียนมัธยมจื้อหยวนเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่ไม่แสวงหาผลกำไร ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2562 ร่วมก่อตั้งโดยรัฐบาลเพื่อประชาชนประจำเทศมณฑลฮู่เจ้อ บวกการพัฒนา

การศึกษาอยู่เฉื่อยชู่เหริน (Huize Shuren Education Development Co., Ltd.) และโรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว้าง โดยการใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) ทำให้โรงเรียนมัธยมจื่อหยวนสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ยังมุ่งเน้นการสืบสานประเพณีอันดีงามด้านการศึกษา มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และมุ่งเน้นการปลูกฝังจิตวิญญาณแห่งนวัตกรรมและความสามารถในการลงมือปฏิบัติของนักเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนมัธยมจื่อหยวนยังทำความร่วมมือกับโรงเรียนแห่งอื่นหลายด้าน อาทิเช่น การรับสมัครนักเรียน การบริหารการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) อย่างเคร่งครัด โรงเรียนมัธยมจื่อหยวนคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถระดับสูงจากโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่น โดยทางโรงเรียนสนับสนุนให้คุณครูทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้คุณครูสามารถพัฒนาความสามารถทางด้านวิชาชีพของตนต่อไป

5. โรงเรียนมัธยมต้าเฉิง (Dacheng Middle School)

โรงเรียนมัธยมต้าเฉิงก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2563 เป็นโรงเรียนก่อตั้งใหม่ที่ใช้ทรัพยากรการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถระดับสูงจากโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน และใช้ "ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่" เป็นแนวคิดด้านการศึกษา เพื่อปลูกฝังและผลิตผู้มีความสามารถที่ครอบคลุมรอบด้าน โรงเรียนมัธยมต้าเฉิงเข้าร่วมการแข่งขันทรัพยากรการสอนภายในโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่น ได้แก่ สื่อการเรียนการสอน หลักสูตรออนไลน์ เป็นต้น อีกทั้งยังใช้เกณฑ์มาตรฐานของระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) ในการประเมินการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โรงเรียนมัธยมต้าเฉิงคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นจากโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่น เพื่อสร้างทีมบุคลากรที่แข็งแกร่งต่อไป

6. โรงเรียนมัธยมเหวินยวน (Wenyuan Middle School)

โรงเรียนมัธยมเหวินยวนก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2563 เป็นอีกหนึ่งโรงเรียนที่ใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างดีเยี่ยม อีกทั้งคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนยังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2567 นักเรียนในโรงเรียนมีผลการสอบดีเยี่ยมเป็น 50 อันดับแรกในสาขาศิลปะและวิทยาศาสตร์ระดับมณฑล โรงเรียนมัธยมเหวินยวนดำเนินงานตามระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) และทำความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่นอย่างเคร่งครัด ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การเตรียมการสอบ เรียนรู้แนวคิดการสอนขั้นสูง และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น โรงเรียนมัธยมเหวินยวนเปิดโอกาสให้คุณครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม

ที่จัดขึ้นโดยโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่น เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนเอง อีกทั้งมีคุณครูที่มีความโดดเด่นจากโรงเรียนอื่นเข้ามาศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่โรงเรียนมัธยมเหวินยวนอีกด้วย

7. โรงเรียนมัธยมตงลู (Huize County Donglu High School)

โรงเรียนมัธยมตงลูก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2560 และใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) โรงเรียนมัธยมปลายอินว้างซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบจึงส่งบุคลากรฝ่ายบริหาร และคุณครูที่มีความสามารถโดดเด่นมายังโรงเรียนมัธยมตงลู เพื่อค้นหาแนวทางการบริหาร สถานศึกษาที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนมัธยมตงลู ทำให้โรงเรียนมัธยมตงลูประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านวิชาการและกิจกรรม อาทิเช่น การแข่งขันทางวิชาการ ศิลปะ และด้านการกีฬา เป็นต้น ทางโรงเรียนยังเข้าร่วมกิจกรรมภายในโรงเรียนเครือข่ายอย่างแข็งขันและใช้ประโยชน์จากระบบ การบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม (Group Education) อย่างเต็มที่ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรครู และทรัพยากรการสอน ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม การ แข่งขันทางวิชาการ โรงเรียนมัธยมตงลู เรียนรู้ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่นและจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าร่วมการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ โรงเรียนมัธยมตงลูยังส่งเสริมให้ ทีมบุคลากรแลกเปลี่ยนและทำความร่วมมือกับคุณครูในโรงเรียนเครือข่ายแห่งอื่นอย่างกระตือรือร้น เพื่อสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า บริบททั่วไปของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ ใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่ม การบริหารสถานศึกษาดังกล่าวสามารถช่วยในการกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่มจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้บุคลากรครูพัฒนาความสามารถด้านการสอน และมีการแบ่งปันทรัพยากร โดยคุณครูผู้สอนในกลุ่มสาระเดียวกันต้องร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารโรงเรียนแบบกลุ่มในอำเภอฮู่เจ้อเป็นแนวทางที่ใช้โรงเรียนหลักในเมืองดูแลโรงเรียนสาขาในชนบท เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนหลักจะสนับสนุน ด้านวิชาการ การจัดการ และการพัฒนาครูให้กับโรงเรียนสาขา โดยใช้กลไกเช่น การส่งครูหมุนเวียน การเรียนผ่านระบบออนไลน์ และการใช้หลักหลักสูตรร่วมกัน ระบบนี้ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของรัฐในการพัฒนาโรงเรียนชนบทอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เบญจามา เบญจธรรมธร (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Kreicic & Morgan และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิได้แก่ ผู้บริหาร 14 คน ครู 220 คน รวม 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ และวุฒิทางการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง จัดการอบรมให้บุคลากรตามนโยบาย และมีการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 10 ปีตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 2) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณควรมีการกำหนดแนวทางในการใช้งบประมาณ โดยยึดระเบียบ กฎหมายควบคู่กับระบบการบริหารการเงิน การบัญชีและมีการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ควรมีการดำเนินการจัดสรรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำทะเบียนวัสดุการเบิกจ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ควรมีการ

ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ วางแผน สํารวจ วิเคราะห์ความเพียงพอของอาคารสถานที่ที่มีการปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน และใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

นิรุทธิ์ วงคำชัย (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ (SMTE) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของกํของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ปีการศึกษา 2562 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42 ถึง 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ จำนวน 41 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.44 ถึง 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการดำเนินการมาก 2) การบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีการดำเนินการมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) สมการพยากรณ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์เรียงตามลำดับประกอบด้วย บทบาทของผู้บริหารในการระดมทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 1.43 สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัฐพงษ์ มั่นต่อและหยกแก้ว กมลวรเดช (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 และหาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากจำนวน 99 โรงเรียนรวม 505 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ครูผู้สอนจำนวน 414 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 77 คน รวมทั้งหมด จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่าสภาพการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และระดับปัญหาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารทรัพยากรด้านบุคคล ควรมีการดำเนินการปฏิบัติงานในยุควิถีชีวิตใหม่ตามปฏิทินที่กำหนด 2) การบริหารทรัพยากรด้านงบประมาณ ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณที่ใช้ในช่วงยุควิถีชีวิตใหม่ของสถานศึกษา 3) การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการรายงานผลการสำรวจด้านวัสดุอุปกรณ์ให้เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบ 4) การบริหารทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ ควรมีจุดเว้นระยะห่างกัน 1 เมตรที่โรงอาหาร

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยวิธีการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 จำนวน 306 คน ซึ่งแบ่งเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และ ครูผู้สอน 214 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปรียบเทียบตาราง เครจซีเมอร์เกนและเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอน แต่ละอำเภอในสังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ บริหารทรัพยากรวัสดุ-อุปกรณ์และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ 2) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์และคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการและประเมินโครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดหากงบประมาณไม่เพียงพอใช้วิธีการระดมทรัพยากร จัดทำแผนในการซ่อมบำรุงวัสดุ-อุปกรณ์ และต้องมีการ ตรวจสอบพัสดุทุกสิ้นปีงบประมาณและจัดทำค่าของงบประมาณจากหน่วยงานผู้บริบทตรวจสอบ ความพร้อมของอาคารสถานที่ หากชำรุดให้จัดของงบประมาณซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคาร ประกอบให้มีความมั่นคงปลอดภัยสามารถใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูเห็นด้วยกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กรและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา 105 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 621 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรการบริหารจัดการ 2) สภาพปัจจุบันของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 3) แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน พบ 24 แนวทางแบ่งเป็นทรัพยากรการเงิน 8 แนวทาง ทรัพยากรบุคคล 6 แนวทาง ทรัพยากรวัสดุ

อุปกรณ์ 5 แนวทาง และทรัพยากรการบริหารจัดการ 5 แนวทาง โดยมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

แสนชล ยินดี (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่พิเศษขนาดกลาง และขนาดเล็ก: การวิเคราะห์กรณีศึกษาโรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 3) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ 1) โรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลตาก 2) โรงเรียนต้นแบบขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านปามะม่วง 3) โรงเรียนต้นแบบขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองห้วยทราย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ แบบสัมภาษณ์ โดยวิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก: การวิเคราะห์กรณีศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โรงเรียนต้นแบบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยแยกเป็นระดับขนาดโรงเรียนต้นแบบ พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก: การวิเคราะห์กรณีศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การปฏิบัติงานการบริหาร

[illegible]

งานวิจัยในต่างประเทศ

โอกพารา (Okpala. 1998) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบของทรัพยากรทางการศึกษากับ ลักษณะทางภูมิหลังของนักเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่าน และคณิตศาสตร์ ของนักเรียนในชั้นเรียนเกรด 4 จากโรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลใน Cumberland County, North Carolina ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 2 อย่างที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนในชั้นเรียนเกรด 4 เมื่อถูกประเมินด้วย แบบทดสอบตอนปลายปีค่าเฉลี่ยร้อยละของจำนวนนักเรียนที่มีอิสระหรือยกเลิกโครงการอาหาร กลางวันได้มีความสัมพันธ์กันในด้านลบกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ของจำนวนผู้ปกครองที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีนัยสำคัญในด้านบวกต่อการ เปลี่ยนแปลงระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในชั้นเรียน เกรด 4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือควรเพิ่มจำนวนของทรัพยากรทางการศึกษา และควรปรับปรุง งานบริการของโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติต่อนักเรียนที่มีฐานะยากจน การวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความ ต้องการสำหรับงานวิจัยในอนาคต ว่าควรจะทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญอื่น ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การจัดทรัพยากรทางการเรียนการสอนอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการห้องสมุดโรงเรียนอย่างมี คุณภาพ 3) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนในงานโรงเรียน 4) จำนวนเวลาที่นักเรียนใช้ การปฏิบัติงาน 5) การรับรองสถานะให้กับครู 6) การกำหนดหลักสูตร 7) ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ ในแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้ยังเสนอแนะไว้ด้วยว่าควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการทำวิจัยชั้น เรียน เพื่อส่งเสริมหลักการวิเคราะห์ในเชิงลึกเพื่อศึกษาผลกระทบของทรัพยากรทางการศึกษา และลักษณะทางภูมิหลังของนักเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ฟรีแมน (Freeman. 2000) ได้วิจัยเรื่อง การจัดระบบทรัพยากรได้เกิดความเหมาะสมกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ Tennessee ผลการวิจัยพบว่า การจัดสรรรายได้ของโรงเรียนทั้ง 4 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย มีความคล้ายคลึงกันรวมทั้งมี อัตราส่วนของจำนวนบุคลากรและทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันด้วยกล่าวคือโรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียนมากกว่า ก็มีค่าใช้จ่ายต่อจำนวนนักเรียนมากขึ้นตามไปด้วยทั้งนี้ก็เพื่อจัดซื้อวัสดุช่วย สอน เทคโนโลยีทรัพยากรและจัดหาบุคลากรทางการสอนในจำนวนที่มากขึ้นแม้ว่า การจัดสรร ทรัพยากรทางการเงิน จะยังไม่สามารถอธิบายถึงระดับของผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้ก็คือ อาจารย์กับลักษณะการบริหารงานแบบสนับสนุนให้ความร่วมมือกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ควรเน้น ความสำคัญของการสนับสนุนและการเข้าร่วมในการบริหารของชุมชน และด้วยศักยภาพดังกล่าว ผวนกับความสามารถในการเอาชนะข้อจำกัดทางการเงินจึงกลายเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ การวิจัยครั้งนี้คืออีกหนึ่งในความพยายามหลาย ๆ

ครั้ง ที่ต้องการให้ประเทศชาติรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับทรัพยากรซึ่งก็คือเงินที่ได้รับจัดสรรให้กับโรงเรียน ในอเมริกา และได้เข้าใจถึงวิธีการที่กองทุนได้ถูกจัดสรรให้กับโรงเรียนเหล่านั้น ใช้เงินและทรัพยากร มากมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคน ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนมากขึ้น เกี่ยวกับสิ่งที่เป็ทรัพยากรที่ สำคัญ และมีผลต่อการพัฒนาศัทยภาพเพื่อการเป็นโรงเรียนที่มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงนั่นเอง

วิงแฮม (Whingham. 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในด้านงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถาบันอนุปริญา สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้การจัดทำ ทรัพยากรทางการศึกษาในด้านงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้สามารถเชื่อมโยง งบประมาณสู่การปฏิบัติงานของสถาบันมีเกณฑ์ของปริมาณ และคุณภาพที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ การเลือกตัวชี้วัดสำหรับการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง และการใช้ตัวชี้วัดสำหรับการเปรียบเทียบ ของสถาบันในการจัดทำงบประมาณการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อที่จะจัดหาและตอบสนอง ต่ออัตราการขยายตัว และเป้าหมายของผู้เรียนในขณะที่การจัดทำงบประมาณขึ้นอยู่กัผลผลิต ที่จะแสดงออกมาด้วยการแทนที่ความน่าเชื่อถือต่อตัวชี้วัดการดำเนินงานของสถาบัน เช่น อัตราการ เปลี่ยนแปลงและตอบสนองการศึกษา แนวคิดการเพิ่มมูลค่าได้สร้างแบบแผนที่น่าพึงพอใจ โดยการใส่ ใจต่อความสนใจและภูมิหลังที่หลากหลายของผู้เรียน การวิเคราะห์การถดถอยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แสดงในรูปแบบซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ตัวแปรด้านผลผลิต คือ การเปลี่ยนแปลง และการให้ การศึกษารูปแบบดังกล่าวได้พยากรณ์อัตราการเปลี่ยนแปลง และการให้การศึกษาได้พยากรณ์อัตรา การเปลี่ยนแปลงหรือจบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยความถูกต้อง

ทีแซงค์ (Tsang. 2001) ศึกษาการจัดสรรเงินงบประมาณด้านการศึกษาในประเทศจีน โดย มุ่งเน้นศึกษาการระดมทรัพยากร ความเสมอภาคและประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่ารัฐบาลได้ให้ ความสำคัญทางด้านการศึกษาเป็นอย่างมากจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาหลายโครงการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการลงทุนทางการศึกษาด้านความ เสมอภาคทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องขจัดปัญหาทางการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มคน ยากจน

เชปเปอร์สัน (Shepperson. 2001) ได้วิจัยการประเมินผลการจัดสรรทรัพยากรทางด้าน เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้จะมีความไม่เสมอภาคกัน ในการจัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีผลต่อตัวชี้วัดทางด้านประชากร และการกำหนดงบประมาณก็พบว่า ไม่มีผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีด้วย ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือหน่วยงานกลางควรมีการระดมทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี ไว้ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษาที่มีความขาดแคลน และความสามารถในการใช้

คอมพิวเตอร์ของนักเรียนก็อาจจะนับได้ว่าเป็นเป็นตัวชี้วัดอีกประการหนึ่งในการกำหนดจำนวนของคอมพิวเตอร์ที่ควรได้รับการจัดสรรไว้ในโรงเรียน

วิดเดอร์ และ โคเฮน (Vidaver and Cohen. 2007) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน มีสมรรถนะในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายใต้การสร้างเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างหรือเพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

แวกเกอร์ (Waggoner. 2010) ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านงบประมาณของผู้ที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต ตามรูปแบบของคอนสแตนต์วีกซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่มีในแต่ละตัวบุคคลซึ่งเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาในด้านงบประมาณของโรงเรียน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้กับว่าที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยการสมมติเหตุการณ์ ข้อมูล และสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับการแก้ไขปัญหาโดยในห้องเรียนนั้นจำเป็นต้องมีการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วัตถุประสงค์ของกิจกรรมคือ นักเรียนจะขอให้ใช้ทรัพยากรได้ของรัฐที่จะจัดสรรเงินในบัญชีต่าง ๆ เขาจะให้ทรัพยากรได้ นักเรียนยังต้องดำเนินการด้านค่าใช้จ่ายและการเขียนโปรแกรมเพื่อการทำงานที่เหมาะสมกับกองทุน หรือวัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตามของรัฐที่อยู่อาศัยของนักเรียนเรียกร้องให้ปฏิบัติ การใช้ทรัพยากรได้และค่าใช้จ่ายทั้งหมดจะต้องอธิบายได้ และโปร่งใส ยุติธรรม สำหรับปีงบประมาณปัจจุบันและสองปีงบประมาณข้างหน้า โดยการวิจัยของเขานั้นคือการกำหนดสถานการณ์อ้างอิงสถานการณ์จริงของโรงเรียนในแต่ละรัฐ รวมถึงปัญหาที่พบในแต่ละโรงเรียนและการจัดสรรงบประมาณ แหล่งที่มาของงบประมาณทุกอย่างถูกสร้างขึ้นโดยอ้างอิงความเป็นจริงมากที่สุดหลังจากนั้นจึงให้นักเรียนแก้ปัญหา กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการงบประมาณและรายงานทางการเงินที่เหมาะสมสำหรับแต่ละสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามรูปแบบของคอนสแตนต์วีกนั้น เป็นรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับขนาดของห้องเรียนและความต้องการของนักเรียน เหมาะสำหรับผู้ที่จะเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งรูปแบบที่ถูกสร้างขึ้นมานั้น เป็นการสร้างจากประสบการณ์เกี่ยวกับงบประมาณของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองและนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนที่พวกเขาอยู่ และสร้างรหัสบัญชีขึ้นมาควบคุม และรายงานผลการบริหารจัดการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินการจริงของแต่ละโรงเรียน

มาลันกา สยาแคมปี (Malunga Syacumpi. 2012) ได้ศึกษาการระดมทุนทรัพยากรและการระดมทุนในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน การศึกษาครั้งนี้สำรวจช่วงของการระดมทุนและกิจกรรมการระดมทุนของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน วิธีการที่โรงเรียนขั้นพื้นฐานกำลังระดมทุนและวิธีการใช้เงินเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวอย่างของ 30 โรงเรียนขั้นพื้นฐานดำเนินการวิจัยผ่านแบบสอบถามกับครูใหญ่และนักบัญชีโรงเรียนรวมถึงการสัมภาษณ์ที่ดำเนินการในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ผลการวิจัยหลักพบว่า 1) โรงเรียนต้องเผชิญกับข้อจำกัด ด้านโครงสร้างที่สำคัญโดยมีชนกลุ่มน้อยที่ขาดการเข้าถึงน้ำสะอาด และปลอดภัยและไม่เชื่อมต่อกับกริดไฟฟ้า 2) เงินทุนไหลจากรัฐบาลไม่เพียงพอและไม่แน่นอนโดยเฉลี่ยแล้วโรงเรียนจะได้รับเพียง 10-15% ของจำนวนเงินในงบประมาณที่พวกเขาส่งและบางคนรอเพียงหนึ่งปีเพื่อรับ 3) เพียง 29% ของโรงเรียนที่สำรวจอ้างถึงรัฐบาลเป็นแหล่งเงินทุนหลักของพวกเขาอาศัยแหล่งอื่น ๆ อย่างมากในการจัดการความต้องการในการดำเนินงานประจำวัน และภาระผูกพันทางการเงินของพวกเขา ค่าธรรมเนียมผู้ใช้เกรด 8 และ 9 เป็นแหล่งเงินทุนที่ใหญ่ที่สุดตามด้วยการมีส่วนร่วมของ PTA 4) ค่าธรรมเนียม PTA จะถูกเรียกเก็บโดยโรงเรียนส่วนใหญ่ซึ่งใช้เงินเพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลายการฟื้นฟูสมรรถภาพและการบำรุงรักษาโรงเรียนที่โดดเด่นที่สุดการรวบรวมค่าธรรมเนียม PTA อาจเป็นเรื่องยากเนื่องจากผู้ปกครองรักษาการศึกษานั้นไว้ได้ฟรี 5) โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการระดมทุนโดยตรงซึ่งที่สำคัญที่สุดคือวันพลเรือน/อาชีพ หน่วยการผลิตทางการเกษตรร้านค้าและการเช่าห้อง 6) แม้ว่าจะไม่ได้จัดเป็นกิจกรรมการระดมทุนอย่างเคร่งครัดค่าธรรมเนียมผู้ใช้เกรด 8 และ 9 เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญมากสำหรับโรงเรียน การยกเลิกค่าธรรมเนียมดังกล่าวเมื่อเร็วๆ นี้จะมีผลกระทบที่ไกลออกไปสำหรับโรงเรียน 7) เป็นการยากที่จะประเมินว่าการระดมทุนสนับสนุนเงินทุนของรัฐบาลเท่าไรเนื่องจากการเก็บบันทึกทางการเงินของโรงเรียนนั้นยุ่งยาก เป็นที่ชัดเจนว่าการรวมกันของการระดมทุนทั้งหมดสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ สถานะทางการเงินของโรงเรียนถ้าจัดการอย่างมีกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไปที่โรงเรียนต้องไม่มีส่วนร่วมในการระดมทุนเป็นแหล่งสำคัญ แต่เป็นตัวเสริมสำหรับการระดมทุนของรัฐบาล การวางแผนการดำเนินการและการจัดการกิจกรรมการระดมทุนต้องใช้เวลาและความพยายามมากซึ่งอาจมีค่าใช้จ่ายในการจัดส่งบริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้โรงเรียนในชนบทยังรู้สึว่าการระดมทุนนั้นไร้ประโยชน์เนื่องจากถูกล้อมรอบชุมชนที่แทบจะไม่สามารถจ่ายได้แม้แต่จำนวนที่น้อยที่สุดที่เกี่ยวข้องเกิดการระดมทุน สาธารณ

อัสแมน (Usman. 2016) ศึกษาทรัพยากรทางการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนและ โดยพื้นฐานแล้วเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในทุก ๆ ด้าน ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการรับประกันว่าโรงเรียนจะให้บริการที่มีคุณภาพสู่สังคม การประสบความสำเร็จในโรงเรียนในประเทศในจีเรียขึ้นอยู่กับหลาย ๆ

ปัจจัยในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำที่ดี ระบบการจัดการเวลาในโรงเรียน การจัดสรรปันส่วนการเงินที่เหมาะสม การฝึกอบรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

ซันเดย์ และอาโยทุนด์ (Sunday and Ayotunde. 2018) ศึกษาทรัพยากรทางการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนมัธยมเอกชนในรัฐอูทีกิ ประเทศไนจีเรีย ในปี 1999-2016 พบว่า ปริมาณและคุณภาพครูในโรงเรียนมีปริมาณเพียงพอ และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์มีมีปริมาณเพียงพอเช่นกัน สรุปได้ว่าทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอสามารถทำให้คุณภาพทางการศึกษา

อัสฮินาฟ กิซุ (Ashenafi Gezu. 2018) ได้ศึกษาการเป็นผู้นำในการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมวัดอุประสงค์ของการศึกษาคณะนี้คือการเป็นผู้นำในการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมของรัฐบาลเพื่อจุดประสงค์นี้ 6 จาก 8 โรงเรียนมัธยมได้รับการคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมการศึกษานี้ 148 คน คำถามการวิจัย คือเลือกผ่านแบบสอบถามและสัมภาษณ์ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้รับการวิเคราะห์โดยใช้แบบสำรวจเชิงอธิบาย พบว่าการขาดความรู้เกี่ยวกับการระดมทุนทรัพยากรตามด้วยปัญหาทักษะการเขียนและเตรียมข้อเสนอสำหรับการรวบรวมทรัพยากรและนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำตามด้วยปัญหาของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแบ่งปันประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมศึกษากับผู้นำโรงเรียนผู้อำนวยการไม่มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความตระหนักเกี่ยวกับทรัพยากรการระดมทุน เพราะส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติความเป็นผู้นำของการระดมทรัพยากร

อีเคเร (Ekere. 2018) ได้ศึกษาการระดมทรัพยากรของหัวหน้าครูและสาธารณะการบรรลุปเป้าหมายระดับประถมศึกษาใน Odukpani พื้นที่การปกครองท้องถิ่นของรัฐโครสริเวอร์ไนจีเรีย ศึกษาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรของครูใหญ่และเป้าหมายโรงเรียนประถมของรัฐในเขตรัฐบาลท้องถิ่น Odukpani ของรัฐข้ามแม่น้ำไนจีเรีย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการออกแบบการวิจัยแบบสำรวจถูกนำมาใช้สำหรับการศึกษาและใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่เรียบง่ายเพื่อเลือกตัวอย่างของครู 330 คนจากประชากรของครู 940 คนสำหรับการศึกษา แบบสอบถามที่พัฒนาด้วยตนเองมีชื่อว่า "การระดมทรัพยากรของครูใหญ่และเป้าหมายระดับประถมศึกษา (HRMPSGAQ)" ถูกใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือนี้อยู่ในระดับการตอบสนอง 4 จุด เครื่องมือนี้ได้รับการทดสอบในครู 33 คนที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของตัวอย่างจริงสำหรับการศึกษา แต่มีลักษณะคล้ายกับที่ใช้ในการศึกษาวิธีการความน่าเชื่อถือของ Cronbach Alpha ถูกนำมาใช้เพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของ .93 ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าดีพอที่จะวัดสิ่งที่ตั้งใจจะวัด สถิติสหสัมพันธ์ช่วงเวลาผลิตภัณฑ์ของเพียร์สันใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ทดสอบที่ระดับ .05 ของความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่าการระดมทุนด้านการเงินทางกายภาพและทรัพยากรมนุษย์

เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของโรงเรียนประถมอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า การระดมทุนทรัพยากรของครูใหญ่ที่มีการอ้างอิงถึงตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนประถม จากผลการศึกษาแนะนำในหมู่คนอื่น ๆ ควรให้เป็นเรื่องของความเร่งด่วน มองเกินความคาดหวังของการระดมทุนของรัฐบาลของโรงเรียนประถมเพียงอย่างเดียว และคิดเกี่ยวกับแหล่งอื่น ๆ ที่ทำงานได้ของทรัพยากรระดมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพของแบบสอบถามจาก Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

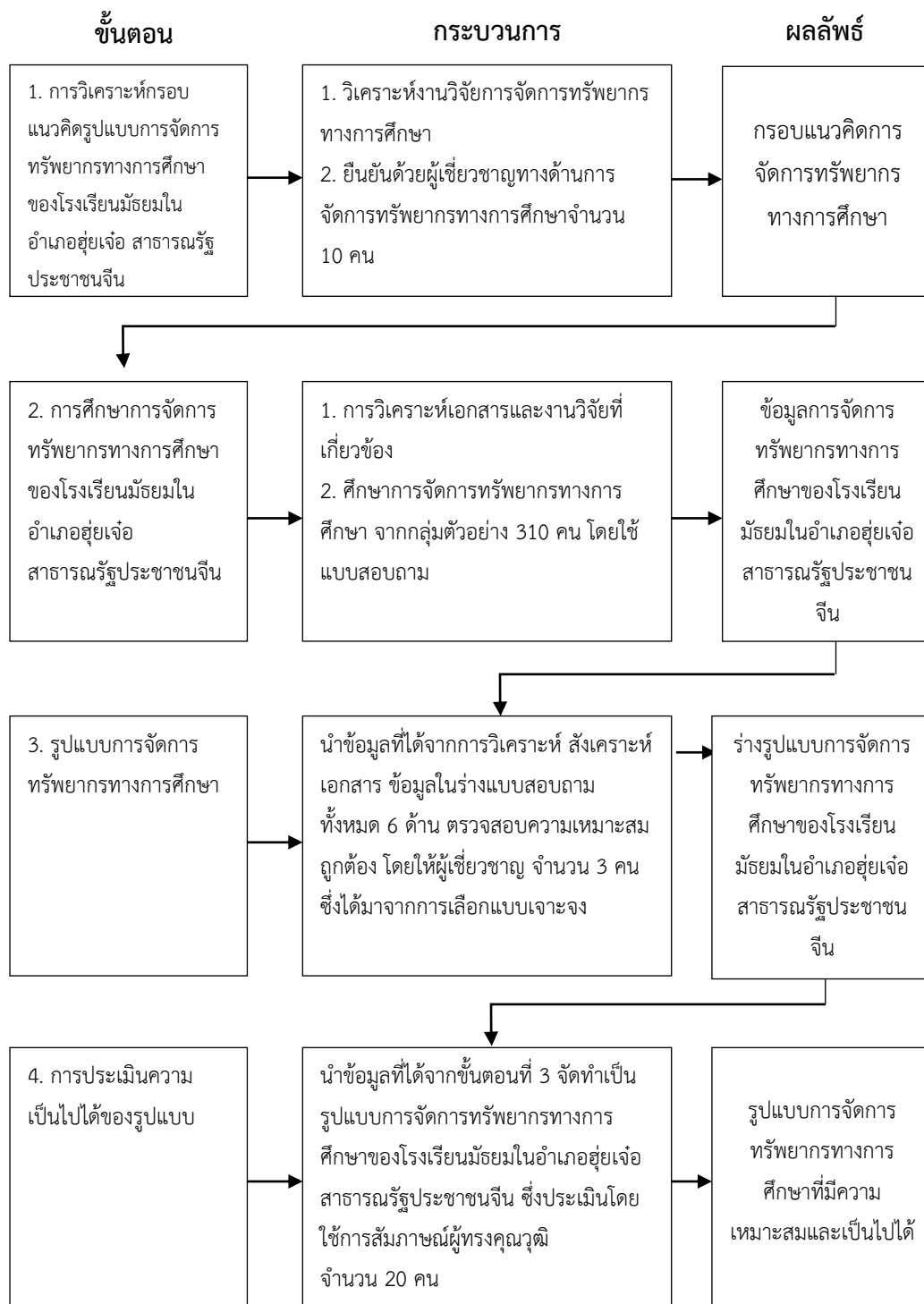
ตอนที่ 2 การศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 310 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา คือการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ด้าน

ตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ถูกต้อง

การดำเนินการวิจัยรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
อยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ปรากฏดังภาพประกอบ



ภาพที่ 3.1 กระบวนการดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม ในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัย โดยใช้แนวคิดจากการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) เพื่อนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเพื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขั้นที่ 2 ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อจำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 1,638 คนประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 310 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการประเมินรอบที่ 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประเมินรอบที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ รวมทั้งสิ้น 10 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทหลักของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน

ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงเรียนมัธยมและขนาดตัวอย่าง

No	High School in Huize	Population	Sample group
1	โรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ (Huize Middle School)	331	60
2	โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว้าง (Yinwang High School of Huize)	436	90
3	โรงเรียนมัธยมปลายสือเยียน (Huize Experiment Senior High School)	241	50
4	โรงเรียนมัธยมจื้อหย่วน (Zhiyuan Middle School)	157	25
5	โรงเรียนมัธยมต้าเฉิง (Dacheng Middle School)	182	35
6	โรงเรียนมัธยมเหวินยวน (Wenyuan Middle School)	133	20
7	โรงเรียนมัธยมตงลู่ (Huize County Donglu High School)	158	30
Total		1,638	310

จากตารางที่ 3.1 พบว่ามีโรงเรียนมัธยมในมณฑลฮู่เซ่อ 7 แห่งดังนี้ โรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ (Huize Middle School), โรงเรียนมัธยมปลายยิ่นว้าง (Yinwang High School of Huize), โรงเรียนมัธยมปลายสือเยียน (Huize Experiment Senior High School), โรงเรียนมัธยมจื้อหย่วน (Zhiyuan Middle School), โรงเรียนมัธยมต้าเฉิง (Dacheng Middle School), โรงเรียนมัธยมเหวินยวน (Wenyuan Middle School), โรงเรียนมัธยมตงลู่ (Huize County Donglu High School) โดยใช้แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 ข้อมูลการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
 สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
 สาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
 อยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากร
 ด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ
 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องโดย
 ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการ
 สัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นที่ 2 ร่างรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอ
 อยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากร
 ด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ
 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้แบบสอบถามรูปแบบการ
 จัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน
 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนน
 มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถาม Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.915

7. นำแบบสอบถามทั้ง 6 ด้านมาเรียงลำดับในแต่ละด้านที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับ ได้จำนวน 18 ข้อ นำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิมาประเมินรอบที่ 1 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

8. นำโครงร่างการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ และผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 310 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 310 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

1. ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
2. วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ข้อมูลในแบบสอบถามได้ทั้งหมด 6 ด้านของ Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13)
3. นำหนังสือจากบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารข้อมูลในแบบสอบถามทั้งหมดของแบบสอบถามทั้ง 6 ด้านมาเรียงลำดับในแต่ละด้านที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับ ได้จำนวน 18 ข้อ
2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินรอบที่ 1 จำนวน 16 คน

ขั้นตอนที่ 3

1. นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 จัดทำเป็นโครงสร้างข้อมูลในการนำมาสัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน
2. นำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้เป็นรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554, น.103)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นที่ 1 การประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะจงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน

ขั้นที่ 2 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ โดยได้จัดเก็บ และรวบรวมข้อมูลจากจำนวน 310 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีนนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	132	42.58
	หญิง	178	57.42
	รวม	310	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	172	55.48
	สูงกว่าปริญญาตรี	138	44.52
	รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 310 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.42 และเป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 42.58 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.48 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.52

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม
ในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 6 ด้าน

การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม ในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ทรัพยากรด้านบุคคล	3.65	0.74	มาก	5
2	ทรัพยากรด้านการเงิน	3.66	0.76	มาก	4
3	ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	3.64	0.75	มาก	6
4	ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ	3.70	0.72	มาก	2
5	ทรัพยากรด้านเวลา	3.74	0.70	มาก	1
6	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.68	0.77	มาก	3
รวม		3.68	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม
ในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ทรัพยากรด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.74$) รองลงมาคือ ทรัพยากรด้าน
บริหารจัดการ ($\bar{x}=3.70$) ส่วนทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{x}=3.64$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านบุคคล

	ทรัพยากรด้านบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.54	0.72	มาก	12
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.90	มาก	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.82	มาก	6
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้	3.61	0.73	มาก	8
5	ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.71	มาก	11
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่	3.63	0.67	มาก	6
7	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.72	0.77	มาก	3
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	3.79	0.68	มาก	1
9	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.73	0.65	มาก	2
10	ท่านมีความรู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่น	3.60	0.81	มาก	9
11	ท่านมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	3.59	0.76	มาก	10
12	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.70	0.65	มาก	4
	รวม	3.65	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.79$) รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}=3.73$) ส่วนผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.57$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านการเงิน

	ทรัพยากรด้านการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่ดีสามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	3.65	0.75	มาก	5
2	ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วนการใช้จ่าย และการออมหรือลงทุนที่มีความเหมาะสม	3.61	0.70	มาก	7
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์	3.63	0.79	มาก	6
4	ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้	3.57	0.82	มาก	9
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพ	3.54	0.85	มาก	10
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้	3.77	0.67	มาก	2
7	ผู้บริหารสามารถวางแผนในการใช้ทรัพยากรด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.59	0.81	มาก	8

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ทรัพยากรด้านการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำด้านการบริหารเงินและสร้างความเชื่อมั่นได้	3.69	0.74	มาก	4
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหวหรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง	3.79	0.71	มาก	1
10	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวกและด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม	3.74	0.73	มาก	3
	รวม	3.66	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.79$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ($\bar{x}=3.77$) ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.54$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านวัสดุ
อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

	ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม	3.78	0.64	มาก	1
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	3.54	0.77	มาก	10
3	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.60	0.76	มาก	8
4	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน	3.51	0.80	มาก	11
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.71	0.78	มาก	3
6	ผู้บริหารมีแผนงานและงบประมาณรองรับในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่	3.67	0.76	มาก	4
7	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้	3.75	0.63	มาก	2
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.78	มาก	7
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการจัดอาคารเรียนชั้นอยู่ กับข้อมูลสารสนเทศและปัจจัยภายในภายนอกโรงเรียน	3.63	0.75	มาก	6

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	0.77	มาก	5
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่	3.58	0.79	มาก	9
	รวม	3.64	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.78$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้ ($\bar{x}=3.75$) ส่วนผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.51$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เฉย สธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ

	ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่าง เหมาะสม	3.77	0.71	มาก	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ได้	3.57	0.75	มาก	11
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	3.71	0.75	มาก	5
4	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็น ระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา	3.84	0.65	มาก	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด ไว้	3.64	0.78	มาก	9
6	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอยู่ เสมอ	3.67	0.71	มาก	8
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น	3.75	0.74	มาก	3
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน	3.58	0.70	มาก	10
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.63	มาก	7
10	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ในการ ดำเนินงาน	3.70	0.66	มาก	6
11	ท่านมีการตรวจสอบการดำเนินการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3.74	0.77	มาก	4
รวม		3.70	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ็๋อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.84$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.77$) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.57$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ็๋อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านเวลา

	ทรัพยากรด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับในช่วงแต่ละวัน	3.68	0.72	มาก	8
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน	3.65	0.78	มาก	10
3	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์	3.74	0.73	มาก	5
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการสูญเสียเวลาในระหว่างการปฏิบัติงานเสมอ	3.71	0.64	มาก	6
5	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน	3.80	0.61	มาก	3
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.85	0.60	มาก	1
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.83	0.63	มาก	2
8	ท่านสามารถกำหนดและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด	3.75	0.74	มาก	4
9	ท่านมีการวางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	0.80	มาก	7
10	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	3.67	0.74	มาก	9
	รวม	3.74	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{x}=3.83$) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.65$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ	3.73	0.82	มาก	3
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	3.66	0.81	มาก	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว	3.63	0.71	มาก	7
4	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	มาก	2
5	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร	3.92	0.88	มาก	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น	3.55	0.72	มาก	10
7	ท่านคิดว่าการนำระบบสารสนเทศมาใช้งานจะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	0.72	มาก	8
8	ท่านมีความสนใจ และพร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีระบบสารสนเทศใหม่ ๆ	3.60	0.87	มาก	9

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.70	0.69	มาก	4
10	ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น	3.65	0.77	มาก	6
รวม		3.68	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.92$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.75$) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.55$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในขั้นตอนนี้ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลมาจัดเรียงลำดับความถี่ 3 ลำดับ ของภาระงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ข้อ 1-3 ทรัพยากรด้านบุคคล ข้อ 4-6 ทรัพยากรด้านการเงิน ข้อ 7-9 ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ข้อ 10-12 ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ข้อ 13-15 ทรัพยากรด้านเวลา ข้อ 16-18 ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	3.79	0.68	มาก	6
2	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.73	0.65	มาก	15
3	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.72	0.77	มาก	17
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง	3.79	0.71	มาก	6
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทาง การเงินได้	3.77	0.67	มาก	9
6	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม	3.74	0.73	มาก	14
7	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการ จัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้ อย่างเหมาะสม	3.78	0.64	มาก	8
8	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลด มลภาวะในสถานศึกษาได้	3.75	0.63	มาก	11
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มี วัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ หลากหลาย	3.71	0.78	มาก	18
10	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็น ระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา	3.84	0.65	มาก	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่าง เหมาะสม	3.77	0.71	มาก	9
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอขึ้นอยู่กับการสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น	3.75	0.74	มาก	11
13	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา	3.85	0.60	มาก	2
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลา เสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.83	0.63	มาก	4
15	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน	3.80	0.61	มาก	5
16	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบ สารสนเทศขององค์กร	3.92	0.88	มาก	1
17	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	มาก	11
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการ ใช้ระบบสารสนเทศ	3.73	0.82	มาก	15
รวม		3.78	0.70	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.92$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{x}=3.85$) ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.75$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม
ในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ประกอบไปด้วย
อธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติ
ที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารร่วมกันกับ
บุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) ทรัพยากรด้านการเงิน ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว
หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงิน
ที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก
และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ
อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ
อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะ
ในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และ
ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถวางแผนการ
ดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถมอบหมาย
หน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้
มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น 5) ทรัพยากรด้าน
เวลา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญ
กับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถจัดทำ
กิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร ผู้บริหาร
สนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การ
สนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เฉย อำเภอรัฐประชาชนจีน

ผลการสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสนทนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เฉย สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สามารถจัดทำกิจกรรมปฏิบัติปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง สนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ สามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม ให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คนได้ให้ข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล จากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนควรสร้างระบบค่าตอบแทนจูงใจ 3 ระดับ ได้แก่ 1) การคัดเลือกครูดีเด่นประจำปี 2) การให้รางวัลและพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงานประจำปีไตรมาส 3) การคัดเลือกครูผู้เป็นกำลังสำคัญประจำปีเพื่อมอบโอกาสคุณครูได้แลกเปลี่ยนความรู้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีชื่อเสียงในเมืองคุณหมิง นอกจากนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ และจัดกิจกรรมทีมชาประจำปีสัปดาห์ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยน บรรเทาความกดดันในการทำงานของคุณครู จัดสรรครูพี่เลี้ยงในรายวิชาต่างๆ ให้แก่ครูรุ่นใหม่ และจัดกิจกรรมฝึกอบรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพการอ้างอิงฐานข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ควรจัด

อบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพสำหรับบุคลากรครูเป็นประจำ พร้อมทั้งจัดบรรยายเรื่อง การดูแลสุขภาพจิตและให้คำแนะนำการวางแผนอาชีพ เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านวิชาชีพของ ครู สร้างระบบครูแนะแนว โดยให้ครูที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำสำหรับครูรุ่นใหม่ เพื่อส่งเสริมการ สืบทอดประสบการณ์และความสามัคคีในทีม ติดตั้งระบบการดูแลแบบสองชั้น ชั้นแรกคือการสร้าง ความร่วมมือเชิงวิชาการกับโรงเรียนมัธยมต้นหมินทางเซียงไฮ้ เพื่อจับคู่คุณครูในการแลกเปลี่ยน ความรู้ และเปลี่ยนการประชุมเพื่อหารือด้านการสอนและการวิจัยประจำเดือนเป็นรูปแบบออนไลน์ เพื่อลดความเหนื่อยล้าของครู ชั้นที่สองคือจัดสรรห้องทำงานสำหรับครูต่างชาติพันธุ์ สนับสนุนครูชาติพันธุ์และชาติพันธุ์หุ่ยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแบบสองภาษา และจัดระบบการเบิกจ่าย ค่าสอนเกินภาระงานสำหรับครูต่างชาติพันธุ์ ทั้งนี้ควรจัดทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลชั้นนำ ของเมืองคุนหมิงให้คุณครูในโรงเรียนสามารถปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพฟรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และจัดให้รายงานด้านสุขภาพเป็นหนึ่งในรายการการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โรงเรียนควร มีระบบการให้รางวัลที่หลากหลาย อาทิเช่น รางวัลการสอนยอดเยี่ยม ครูประจำชั้นยอดเยี่ยม เป็นต้น เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของครูผ่านการให้รางวัลเหล่านี้ จัดทีมจิตแพทย์ให้คุณครูปรึกษาเรื่องสุขภาพจิต เพื่อลดความกดดันในการทำงานของครู ปรับลดจำนวนชั่วโมงการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อลดปัญหา การสอนเกินภาระงาน จัดสัมมนาเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการเป็น ประจำ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรเพิ่มมาตรการเพิ่มเติมดังนี้ 1) การให้ ค่าปรึกษาด้านสุขภาพจิตเป็นประจำ เชิญนักจิตวิทยาการปรึกษาบรรยายให้ความรู้ เพื่อลดความ กัดดันในการทำงานและการจัดการความเครียดของครู 2) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพ ชี้ ช่องทางการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู มอบเงินอุดหนุนให้ครูเรียนต่อเพื่อปรับคุณวุฒิ และมอบโอกาส ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 3) การสร้างวัฒนธรรมในทีม จัด กิจกรรมการสัมมนาข้ามศาสตร์ จัดอบรมพัฒนาทีมงานและกิจกรรมเชิดชูเกียรติในวันครู เพื่อส่งเสริม ให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) การสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ควรลดภาระงานบริหาร ของครูผู้สอน เพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอสำหรับการจัดเตรียมแผนการสอน 5) การสร้างระบบการให้ ข้อมูลป้อนกลับ ควรรวบรวมความคิดเห็นของครูผ่านแบบสอบถามแบบไม่เปิดเผยตัวตนอย่างน้อย เดือนละหนึ่งครั้ง กรณีคุณครูมีผลงานดีเด่นควรประกาศและชื่นชมคุณครูอย่างเหมาะสม 6) การ สนับสนุนด้านทรัพยากร ควรสนับสนุนค่าพาหนะ ดูแลความปลอดภัยด้านที่อยู่อาศัย และสวัสดิการ อื่นๆ สำหรับคุณครูที่ประจำอยู่ในวิทยาเขตที่ห่างไกลความเจริญและคุณครูที่มีภาระงานสูง โรงเรียน ควรเพิ่มประสิทธิภาพอุปกรณ์สำนักงาน จัดให้มีห้องพักครู จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายเครียด เป็นประจำ รวบรวมความคิดเห็นคุณครูโดยการทำแบบสอบถามแบบไม่เปิดเผยตัวตนหรือจัดการ ประชุมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของคุณครู ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ โรงเรียนควร

จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ การบริหารสุขภาพจิต เป็นต้น สนับสนุนให้คุณครูศึกษาต่อเพื่อปรับคุณวุฒิและสอบใบประกอบวิชาชีพ จัดระบบการให้รางวัลควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่นรางวัลครูดีเด่น หรือรางวัลนวัตกรรมการสอน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนความรู้สึกระบบความสำเร็จในหน้าที่ของคุณครู

ทรัพยากรด้านการเงิน จากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนควรติดตั้งระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพก่อนอื่นต้องจัดสรรการเงินเป็นอัตราส่วน 6:2:2 ได้แก่ เงินทุนสำหรับการดำเนินงานทั่วไป 6 ส่วน เงินทุนสำหรับค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน 2 ส่วน และเงินทุนสำหรับโครงการการพัฒนาต่าง ๆ 2 ส่วน เชิญผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้คุณครูด้านการบริหารการเงิน โดยเน้นการบรรยายเรื่องการกู้ยืม การวางแผนด้านการศึกษาของบุตร เป็นต้น สร้างแพลตฟอร์มการจับจ่ายใช้สอยของใช้ในบ้านของใช้ชีวิตประจำวันและอาหาร เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของคุณครู โรงเรียนสามารถทำความร่วมมือกับสภาวิชาชีพประจำมณฑลเพื่อจัดตั้งกองทุนสนับสนุนบุคลากร เพื่อให้ครูที่ล้มป่วยกะทันหันสามารถกู้เงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย หรือจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน เพื่อให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ครูประสบปัญหาทางการเงินกะทันหัน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น สำนักงานประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างหลักประกันขั้นพื้นฐาน เช่น การรักษาพยาบาล และเงินบำนาญสำหรับครู นอกจากนี้โรงเรียนยังสามารถช่วยบริหารการเงินให้คุณครู โดย 1) หักค่าใช้จ่ายร้อยละ 10 ของเงินเดือนเข้ากองทุนการศึกษาโดยอัตโนมัติ และรัฐบาลระดับมณฑลช่วยสนับสนุนเพิ่มร้อยละ 5 ของเงินเดือนของคุณครู 2) สร้างระบบสินเชื่อที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากร โดยอัตราดอกเบี้ยในการซื้อบ้านสำหรับครูต่ำกว่าราคาตลาดร้อยละ 1.2 3) โรงเรียนสามารถจัดตั้งคลินิกการเงินครอบครัว และใช้นวัตกรรมความเป็นจริงเสมือน (Virtual reality) เพื่อจำลองการใช้จ่าย เช่น การจำลองค่าใช้จ่ายทางการแพทย์และการศึกษา เพื่อคุณครูสามารถประเมิน และรับมือความเสี่ยงได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนสามารถเพิ่มมาตรการด้านการเงิน ดังนี้ 1) ทำความร่วมมือกับธนาคารหรือสถาบันทางการเงินในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อจัดอบรมปูพื้นฐานความรู้ด้านการออมเงิน การบริหารงบประมาณครัวเรือน การซื้อประกันสุขภาพ และการลงทุน เป็นต้น 2) บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านการเงินเป็นรายบุคคล ให้คำปรึกษาด้านการวางแผนการออมและการลงทุนตามสภาพคล่องของคุณครูแต่ละท่าน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เพิ่มเติม 3) จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือยามฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือคุณครูในการรับมือกับปัญหาค่ารักษาพยาบาลหรือปัญหาทางการเงินที่เกิดขึ้นกะทันหัน 4) จัดแนะแนวให้คุณครูเข้าใจนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และช่วยคุณครูประเมินความเหมาะสมในกู้ซื้อบ้าน 5) ให้คำแนะนำช่องทางหารายได้อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การสอนพิเศษหลังเลิกเรียน ค่าตอบแทนโครงการต่างๆ เป็นต้น 6) สร้างระบบการจัดการเงินเดือนแบบดิจิทัล พัฒนาระบบสอบถามเงินเดือนมีโครงสร้างเงินเดือนที่โปร่งใส เพื่อช่วยให้คุณครูสามารถวางแผนรายรับและรายจ่ายได้อย่างชัดเจน

โรงเรียนควรสำรองงบประมาณเพื่อรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกะทันหัน อาจจะต้องจัดสรรเงินทุนร้อยละ 5-10 ของประมาณไว้เป็นเงินสำรองฉุกเฉิน เช่น อุปกรณ์เสียหายหรือเหตุการณ์ด้านสาธารณสุข การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมนอกสถานที่ เพื่อลดปัญหาการใช้ต้นทุนเกิดงบประมาณ พยายามขอเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล ขอรับบริจาคจากศิษย์เก่า หรือรายได้จากโครงการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อกระจายความเสี่ยงทางการเงินของหน่วยงาน จัดทำแผนและเผยแพร่งบประมาณประจำปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้ โรงเรียนควรจัดทำงบประมาณสำหรับ 3 งานหลัก คือ การสอนงานการบริหาร งานธุรการหลังบ้าน ชี้แจงการไหลเวียนของเงินทุน และรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานเป็นประจำ เช่น ของโรงเรียนสำหรับ ให้เช่าสถานที่ที่ไม่ได้ใช้งาน (เช่น โรงยิมสุดสัปดาห์) และเพิ่มรายได้ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ใช้รูปแบบการบริหารแบบ ABC รูปแบบ A ได้แก่ เครื่องมือเชิงเทคนิค เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ เครื่องจักร เป็นต้น ควรดูแลรักษาเป็นประจำและใช้งานตามอายุการใช้งานของอุปกรณ์ รูปแบบ B ได้แก่ เครื่องอุปโภคทางการศึกษา ควรใช้วิธีเก่าแลกใหม่ เพื่อให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รูปแบบ C ได้แก่ อุปกรณ์การเรียนทั่วไป ควรให้แต่ละระดับชั้นเบิกอุปกรณ์ตามจำนวนการใช้งาน นอกจากนี้ยังสามารถเวียนกันใช้งานแต่ละพื้นที่ตามช่วงเวลา เช่น เปลี่ยนห้องสมุดเป็นห้องพักอาจารย์ในช่วงพักกลางวัน เปลี่ยนบริเวณรอบสนามกีฬาเป็นตลาดนัดสำหรับคนในชุมชน เป็นต้น สำหรับโรงเรียนพื้นที่สูง สามารถสร้างรูปแบบในการจัดเก็บสินค้า เพื่อลดปัญหาการขนส่งพัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่ภูเขาสูง โดยเลือกโรงเรียนตัวแทนเป็นคลังหลักในการจัดเก็บพัสดุอุปกรณ์ และเลือกโรงเรียนในพื้นที่อีก 5 แห่งเป็นคลังสำรอง และกระจายพัสดุอุปกรณ์ให้โรงเรียนโดยรอบเป็นรายสัปดาห์ สำหรับอุปกรณ์ในห้องเรียน สามารถใช้แบบโมดูล (module) เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และสามารถดัดแปลงห้องเรียนเป็นศูนย์กิจกรรมสำหรับนักเรียนในช่วงปิดเทอม อาจจะมีการติดตั้งฟิล์มความร้อนอินฟราเรดแทนระบบทำความร้อนถ่านหินเพื่อจ่ายไฟในโรงเรียน ซึ่งจะสามารถช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ถึงร้อยละ 40 นอกจากนี้ยังสามารถสร้างฐานข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ทั่วทั้งโรงเรียน จัดการสถานะการใช้งานอุปกรณ์แบบไดนามิก เพื่อหลีกเลี่ยงการเบิกซ้ำ พัฒนาระบบการจองห้องเรียนห้องปฏิบัติการ เพื่อจัดสรรสถานที่ให้เหมาะสมกับความต้องการ โรงเรียนยังสามารถกำหนดแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เป็นประจำเพื่อยืดอายุการใช้งานได้ เช่น อุปกรณ์การทดลอง และสื่อการสอนต่างๆ ทำความร่วมมือกับธุรกิจหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเพื่อรับการบริจาคอุปกรณ์หรือช่องทางการจัดซื้อต้นทุนต่ำ โรงเรียนสามารถมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ควรสำรวจความต้องการและมีการจัดสรรแบบไดนามิก โดยสำรวจความต้องการด้านสื่ออุปกรณ์ของแต่ละภาควิชาในช่วงต้นภาคเรียนและจัดห้องเรียนร่วมเพื่อแต่ละชั้นเรียนสามารถ

ผลิตภัณฑ์ใช้งานได้ 2) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อตรวจสอบสถานะอุปกรณ์และการจัดส่งสื่อการสอนในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องอื่นๆ แบบเรียลไทม์ 3) ควรวางแผนการทะนุบำรุงอาคารเก่าให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ติดตั้งโซล่าเซลล์และสิ่งอำนวยความสะดวกประหยัดน้ำอื่น ๆ เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน 4) ควรออกแบบพื้นที่อเนกประสงค์ เช่น ออกแบบให้ห้องประชุม สนามเด็กเล่น และสถานที่อื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ เช่น ลานกิจกรรม ได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพื้นที่การใช้สอยให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ทำความร่วมมือกับภาคธุรกิจในพื้นที่เพื่อลดเวลาและต้นทุนการจัดซื้อและบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ 6) จัดตั้งทีมอาสาสมัครนักเรียนเพื่อมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ ปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และลดภาระการบริหารจัดการ โรงเรียนยังสามารถจัดทำระบบคลังพัสดุเพื่อบันทึกสถานะการใช้งานและรอบการบำรุงรักษาแบบเรียลไทม์ เพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อแบ่งปันพัสดุอุปกรณ์ที่มีมูลค่าสูง เช่น เครื่องมือห้องปฏิบัติการ เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดซื้อซ้ำ จัดทำบันทึกสำหรับกระบวนการจัดซื้อ การลงทะเบียนขอใช้งาน และการกำจัดวัสดุหมดอายุ เปิดเผยข้อมูลรายชื่อผู้รับผิดชอบ ทำความร่วมมือกับโรงเรียนในพื้นที่โดยรอบเพื่อสร้างแพลตฟอร์มการแบ่งปันทรัพยากรการศึกษาระดับภูมิภาค เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการและหนังสือ เป็นต้น

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนสามารถสร้างระบบการบริหารจัดการแบบหลากสี ได้แก่ 1) สีแดง หมายถึง เหตุด่วน ควรตอบสนองและแก้ไขภายใน 30 นาที 2) สีเหลือง หมายถึง การประสานระหว่างหน่วยงาน ควรกรอกข้อมูลในระบบเพื่อติดต่อผลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์ 3) สีฟ้า หมายถึง งานทั่วไป สามารถเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 4) สีเขียว หมายถึง โครงการนวัตกรรม ควรให้เวลาทดลองโครงการเป็นระยะเวลา 6 เดือน และ 5) สีดำ หมายถึง ปัญหาตกค้างในอดีต ควรแต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ควรสร้างระบบรายงานสุขภาพของคุณครู เพื่อลดปัญหาคุณครูลาป่วยกะทันหัน และเกิดผลกระทบกับงานบริหาร ในส่วนของการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถใช้ระบบการบริหารตามช่วงระยะเวลาสามสี ได้แก่ 1) ช่วงระยะเวลาสีแดง หมายถึง ช่วงอ่านหนังสือภาคเช้า และค้นคว้าด้วยตนเองภาคค่ำ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเดินตรวจตราด้วยตนเอง 2) ช่วงระยะเวลาสีเหลือง คือ ช่วงเรียนระหว่างวัน ควรใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อติดตามประสิทธิภาพการสอน 3) ช่วงระยะเวลาสีฟ้า คือ ช่วงเวลาหลังเลิกเรียน เป็นช่วงสนับสนุนให้คุณครูคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสื่อการสอน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้หลักการ SMART ในการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละภาคการศึกษาของแต่ละหน่วยงาน หลักการ SMART ได้แก่ ระบุรายละเอียด สามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในกำหนดกรอบเวลา ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การเบิกเงินและการอนุมัติ ลดความซับซ้อนของทำงาน และส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล

อีกทั้งยังสามารถใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการสอนและข้อมูลการบริหารจัดการ เช่น ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และข้อมูลการใช้ทรัพยากรต่างๆ และปรับกลยุทธ์การบริหาร โดยอ้างอิงผลการวิเคราะห์ข้างต้น กล่าวโดยสรุป โรงเรียนสามารถปรับแนวทางการบริหารดังนี้

- 1) ปรับกระบวนการบริหารให้มีความเป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น โดยมีการใช้งานระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Automation Office : AO) เพื่อบูรณาการการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น งานวิชาการ งานธุรการ เป็นต้น
- 2) การกำหนดเป้าหมายงานเป็นลำดับขั้น เช่น เป้าหมายระยะยาว ได้แก่ ประเมินตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPI) เป็นรายบุคคลและระดับหน่วยงาน ติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนกลยุทธ์ให้เข้ากับบริบทงานเป็นประจำ
- 3) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น กลุ่มความร่วมมือระหว่างงานวิชาการและงานธุรการ เพื่อร่วมกันรับมือแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 4) ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เช่น ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ประกอบการวิเคราะห์ผลการเรียนและการเข้าเรียนของนักเรียน เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- 5) การฝึกอบรมทักษะการบริหารจัดการ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านงานบริหาร การรับมือแก้ไขปัญหาสำหรับผู้บริหารระดับกลาง
- 6) ทำความร่วมมือกับแหล่งทรัพยากรภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา เพื่อขอคำแนะนำในการดำเนินงานบริหารชั้นสูง โรงเรียนควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับกลาง และคุณครูอย่างชัดเจน เพื่อรับประกันคุณภาพการดำเนินงาน และติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายภาคเรียน วิเคราะห์และสรุปปัญหาเพื่อร่วมกันวางแผนแก้ไขแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน เพื่อลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในการประเมินงาน ใช้ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Automation Office : AO) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอน คู่มือการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานตามกระบวนการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด อาจจะมีการใช้มินิโปรแกรมในแอปพลิเคชันติงตอล์ค (DingTalk) หรือวีแชต (WeChat) เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอนการเดินเอกสารแบบกระดาษ

ทรัพยากรด้านเวลา จากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนควรใช้กลยุทธ์สามช่วงระยะเวลา ได้แก่ ช่วงเวลาทอง คือ ช่วงเวลา 8.00 - 11.30 น. ควรจัดการประชุมที่ไม่จำเป็น และในช่วงพักกลางวันควรจัดกิจกรรมโฮมรูมให้คุณครูและนักเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 นาที ช่วงเวลาหลังเลิกเรียนควรจัดอบรมด้านวัฒนธรรม แนะนำแหล่งข้อมูลหรือศูนย์วัฒนธรรม ประจำเทศบาลเพื่อแทรกความรู้ทางด้านวัฒนธรรมเข้าไปในหลักสูตร โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเมืองอยู่เจ็ดทั้ง 6 แห่งสามารถร่วมกันสร้างแพลตฟอร์มการสอบเข้า เพื่อให้ผู้สอบสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งทรัพยากรสำหรับการเตรียมสอบได้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ ยังสามารถกระตุ้นอัตราการ

สอบติดได้อีกด้วย ซึ่งวิธีการนี้อาจจะช่วยลดจำนวนครั้งในการจัดสอบได้ถึงร้อยละ 20 โรงเรียนสามารถสร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างมณฑลเชียงใหม่-ยูนนาน เพื่อเชิญชวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียงและความสามารถร่วมถามคำถามและตอบคำถามออนไลน์ เพื่อใช้ประโยชน์ในช่วงเวลาหลังเลิกงาน (18.00-21.00 น.) ได้อย่างเต็มที่ และร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เพื่อให้คุณครูแต่ละโรงเรียนสามารถร่วมกันแลกเปลี่ยนการสอน การทำงานและการวิจัยได้ โรงเรียนควรกำหนดปฏิทินการศึกษาและตารางเรียนอย่างมีกระบวนการ เพื่อให้มีการจัดเรียนการสอน การจัดสอบ และการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ลดจำนวนการจัดประชุมที่ไม่จำเป็น สนับสนุนการประชุมเร็วและจบเร็ว สนับสนุนให้นักเรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้คุณครูตอบคำถามนักเรียนแบบยืดหยุ่น โรงเรียนควรจัดลำดับความสำคัญสำหรับงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับงานที่เป้าหมายหลัก เช่น การเตรียมสอบเข้าโรงเรียนมัธยมต้น การสอบเข้ามหาวิทยาลัย โครงการด้านวิชาการและการจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น โรงเรียนสามารถใช้แนวทางการปฏิบัติดังนี้ 1) ใช้ระบบช่วยจัดตารางเรียน ตารางสอน เพื่อลดเวลาว่างของครู และจัดสรรทรัพยากรในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม 2) วางแผนการใช้ประโยชน์ในเวลาว่าง โดยออกแบบแผนการฝึกอบรม 15 นาที เช่น วิดีโอสอนเกี่ยวกับทักษะการสอน เพื่อเพิ่มคุณค่าในเวลาว่างของครู 3) ใช้รูปแบบการผสมผสานระหว่างเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น โดยกำหนดแผนพัฒนาระยะสั้น 3 ปี และเป้าหมายงานหลักรายไตรมาส เพื่อให้เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับแผนงานเชิงกลยุทธ์ 4) เพิ่มประสิทธิภาพการประชุม โดยกำหนดให้มีการกำหนดวาระการประชุมล่วงหน้าและจำกัดระยะเวลาการประชุม 5) สนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีห้องศึกษาด้วยตนเอง (Self-study Room) และแพลตฟอร์มการสอบ-ถามออนไลน์ ขยายระยะเวลาการใช้งานห้องสมุดและเปิดให้บริการในวันหยุดสุดสัปดาห์ เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อลดภาระการติวนอกเวลาของคุณครู 6) เปิดให้บริการในช่วงวันหยุด เพื่ออำนวยความสะดวกให้ชุมชนในสามารถเข้ามาใช้ทรัพยากรของโรงเรียนได้ในช่วงปิดเทอมฤดูร้อนและฤดูหนาว เพื่อสร้างประโยชน์ทางสังคมและการหมุนเวียนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนควรสนับสนุนให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น จัดให้มีกิจกรรมโฮมรูมช่วงเช้า จัดให้มีการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นๆ เน้นเนื้อหาที่กระชับและตรงประเด็นอย่างไมโครเลิร์นนิง (Microlearning) ในช่วงพักกลางวัน จัดกิจกรรมเสริมหลังเลิกเรียน และจัดให้มีห้องสมุดออนไลน์เพื่อนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และลดอัตราการปล่อยทิ้งเวลาหมดไปโดยเปล่าประโยชน์ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงขีดความสามารถของนักเรียนเพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ใช้รูปแบบการเรียนในชั้นเรียนผสมผสานกับการเรียนแบบไมโครเลิร์นนิง (Microlearning) เพื่อปรับเนื้อหาและระยะเวลาการเรียนให้สอดคล้องกับกรอบความสนใจของนักเรียน เช่น วิชาบังคับศึกษา จำนวน 40 นาที และวิชาเลือกเสรี จำนวน 30 นาที ตั้งเป้าหมายการเรียนและกรอบเวลาในแต่ละภาคการศึกษา

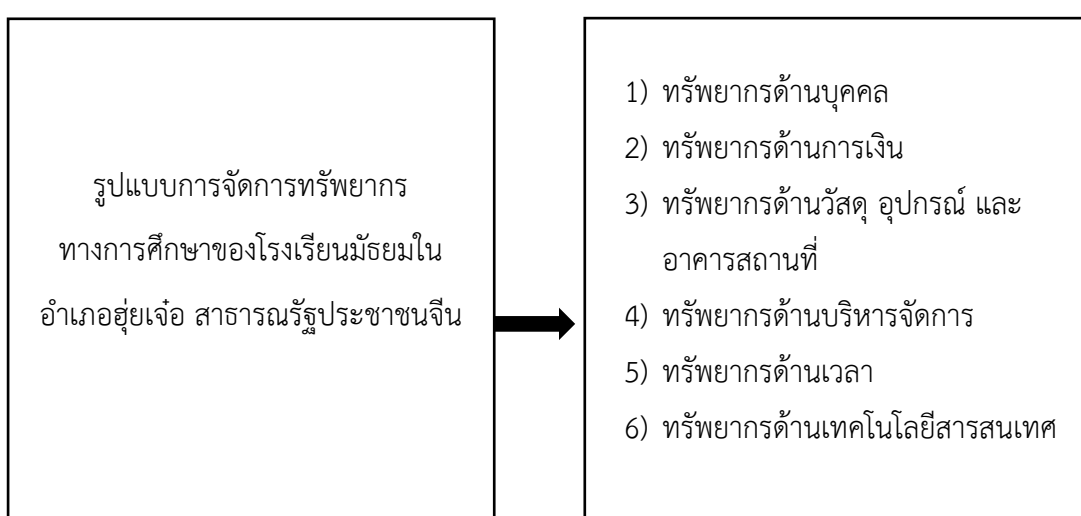
ให้ชัดเจนและควรจัดเตรียมทรัพยากรสำหรับกิจกรรมในโรงเรียนให้พร้อม เช่น กิจกรรมการสอน การสอบ การทำโครงการ และการจัดกิจกรรมโรงเรียน

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนควรปรับใช้แผนห้องเรียนล้ำ 2.0 (Smart Campus 2.0) โดยใช้เอดจ์คอมพิวติ้ง (Edge Computing) เพื่อพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์แบบดั้งเดิม ซึ่งวิธีการนี้อาจช่วยลดต้นทุนได้ถึงร้อยละ 60 และยังสามารถสร้างระบบคลาวด์ภายในมณฑล เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศด้านงานบริหาร ด้านการสอน และระบบรักษาความปลอดภัย โรงเรียนสามารถพัฒนาแอปพลิเคชันและเชิญชวนโรงเรียนต่างประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมที่มีชื่อเสียงระดับประเทศเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพื่อร่วมแบ่งปันทรัพยากรด้านการศึกษา โดยแอปพลิเคชันสามารถจัดทำเป็นสองภาษาได้แก่ ภาษาจีนแมนดารินและภาษาท้องถิ่นอย่างภาษาอู๋ โรงเรียนสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีความอัจฉริยะให้แก่ครูผู้สอน เช่น ปากกาอัจฉริยะ โดยปากกาอัจฉริยะจะช่วยคุณครูตรวจการบ้านและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ให้นักเรียนอัตโนมัติ ซึ่งสามารถจัดให้ปากกาอัจฉริยะสามารถใช้งานได้โดยไม่ต้องใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อให้คุณครูและนักเรียนที่อาศัยอยู่บนพื้นที่สูงสามารถใช้งานได้อย่างสะดวก พร้อมสร้างระบบธนาคารข้อสอบ เพื่อให้ครูในโรงเรียนพื้นที่สูงสามารถเข้าถึงข้อสอบได้ โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบยืดหยุ่นและต้นทุนต่ำได้ เช่น เปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์เก่าเป็นระบบแบบลินุกซ์ (Linux) เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่จัดการฮาร์ดแวร์และทรัพยากรต่าง ๆ ของระบบ เช่น ซีพียู (CPU) หน่วยความจำ (Memory) และการจัดเก็บข้อมูล (Storage) โดยระบบลินุกซ์สามารถช่วยลดการใช้พื้นที่ความจำได้ถึงร้อยละ 70 ติดตั้งโปรแกรมช่วยบันทึกการสอนในชั้นเรียนและถอดเสียงเป็นรูปแบบข้อความ เพื่อรองรับชั้นเรียนที่ใช้ภาษาอู๋ซึ่งเป็นภาษาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน เช่น การขอกองทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายโรงเรียน จัดสรรห้องเรียนมัลติมีเดียและห้องปฏิบัติการอย่างเหมาะสม โรงเรียนยังสามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ โรงเรียนยังควรให้ความสำคัญด้านระบบความปลอดภัยของการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอีกด้วย โรงเรียนสามารถพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อรายงานข้อมูลให้ผู้ปกครองทราบแบบเรียลไทม์ เช่น การประกาศผลการเรียนของแต่ละภาคเรียน การส่งตารางเรียนก่อนเปิดภาคเรียน และการแจ้งกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีการตรวจสอบและพัฒนาแอปพลิเคชันอย่างสม่ำเสมอ และควรสำรองข้อมูลเป็นประจำเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย ให้คุณครู นักเรียน และผู้ปกครองประเมินการใช้งานและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแอปพลิเคชันให้เหมาะสมกับการใช้งานจริงได้มากยิ่งขึ้น โรงเรียนสามารถใช้ระบบ

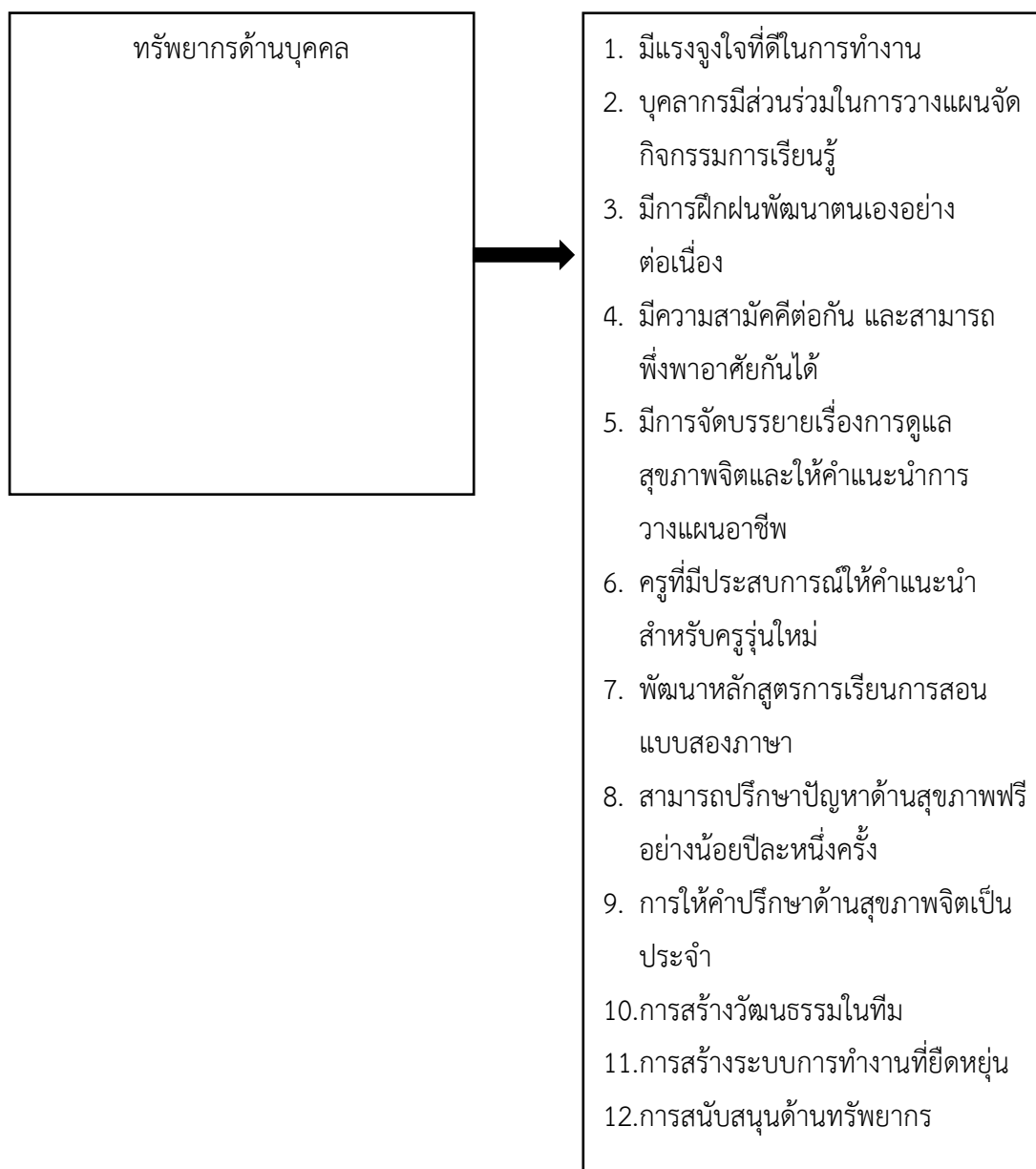
แพลตฟอร์มในการช่วยบริหารจัดการแบบบูรณาการ เช่น ใช้ระบบสมาร์ตแคมปัส (Smart Campus) ช่วยบริหารจัดการด้านกิจกรรมทางวิชาการ การเช็คชื่อเข้าเรียน การเงินและด้านอื่นๆ ส่งเสริมแพลตฟอร์มการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันติงทอล์ค (DingTalk) หรือเท็นเซ็นต์ คลาสรูม (Tencent Classroom) เป็นต้น กล่าวโดยสรุป โรงเรียนควรมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- 1) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ใช้ระบบสมาร์ตแคมปัส 5G) และคลาวด์เซิร์ฟเวอร์ (Cloud Server) และควรพัฒนาระบบอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันระบบล่มขณะมีผู้ใช้งานพร้อมกันเป็นจำนวนมาก
- 2) ยกเลิกระบบไซโลข้อมูลหรือระบบการเก็บข้อมูลที่แยกกันในแต่ละแผนก และใช้แพลตฟอร์มการบริหารแบบบูรณาการแทน เพื่อช่วยบริหารจัดการด้านกิจกรรมทางวิชาการ การเงิน การจัดการข้อมูลหลังบ้าน เป็นต้น
- 3) จัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับคุณครู จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านเครื่องมือช่วยสอนอัจฉริยะ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence :AI) ช่วยตรวจการบ้าน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์
- 4) ส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน (SIS) โดยผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน เช่น ผลการเรียน ตารางเรียน ประกาศโรงเรียน ผ่านระบบแอปพลิเคชัน
- 5) ตรวจสอบความปลอดภัยของระบบข้อมูลเป็นประจำและมีระบบสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย
- 6) เปิดใช้งานระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้ใช้งานจริง ได้แก่ คุณครู นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและปรับปรุงระบบให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การใช้งานอย่างน้อยปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง

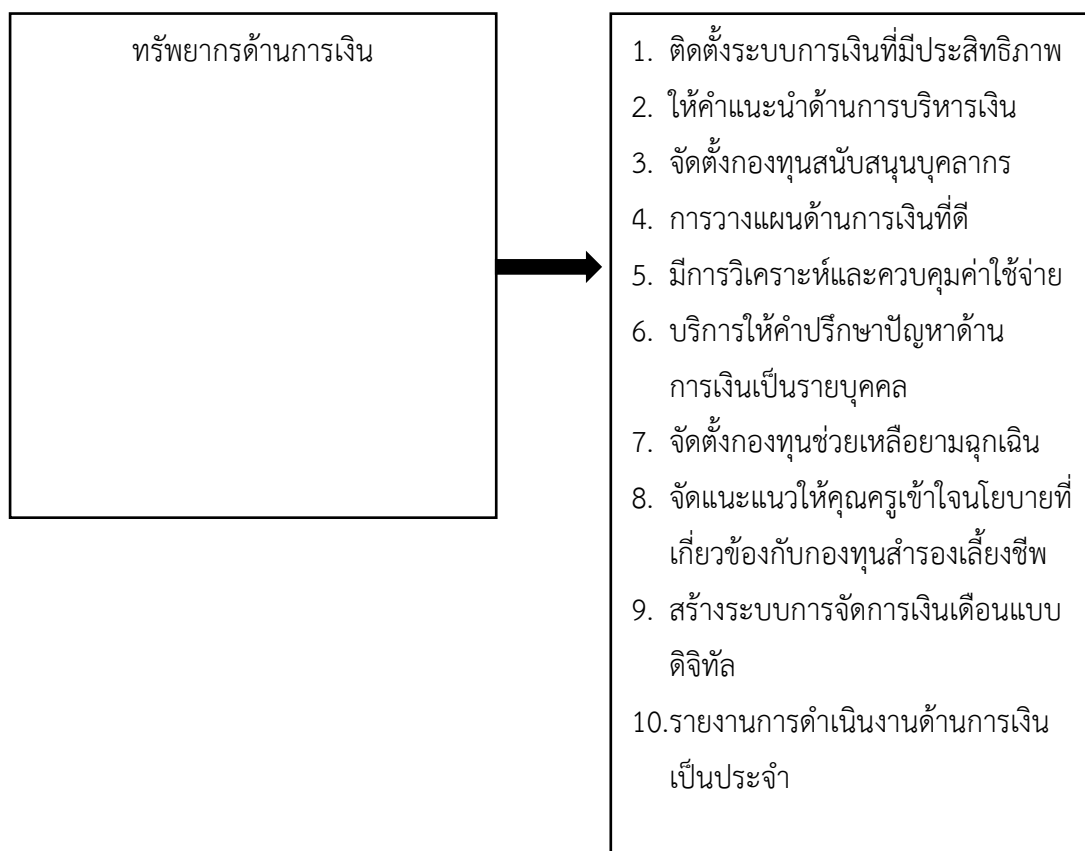
จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สามารถนำมาจัดลำดับ และสรุปเป็น Model ได้ดังนี้



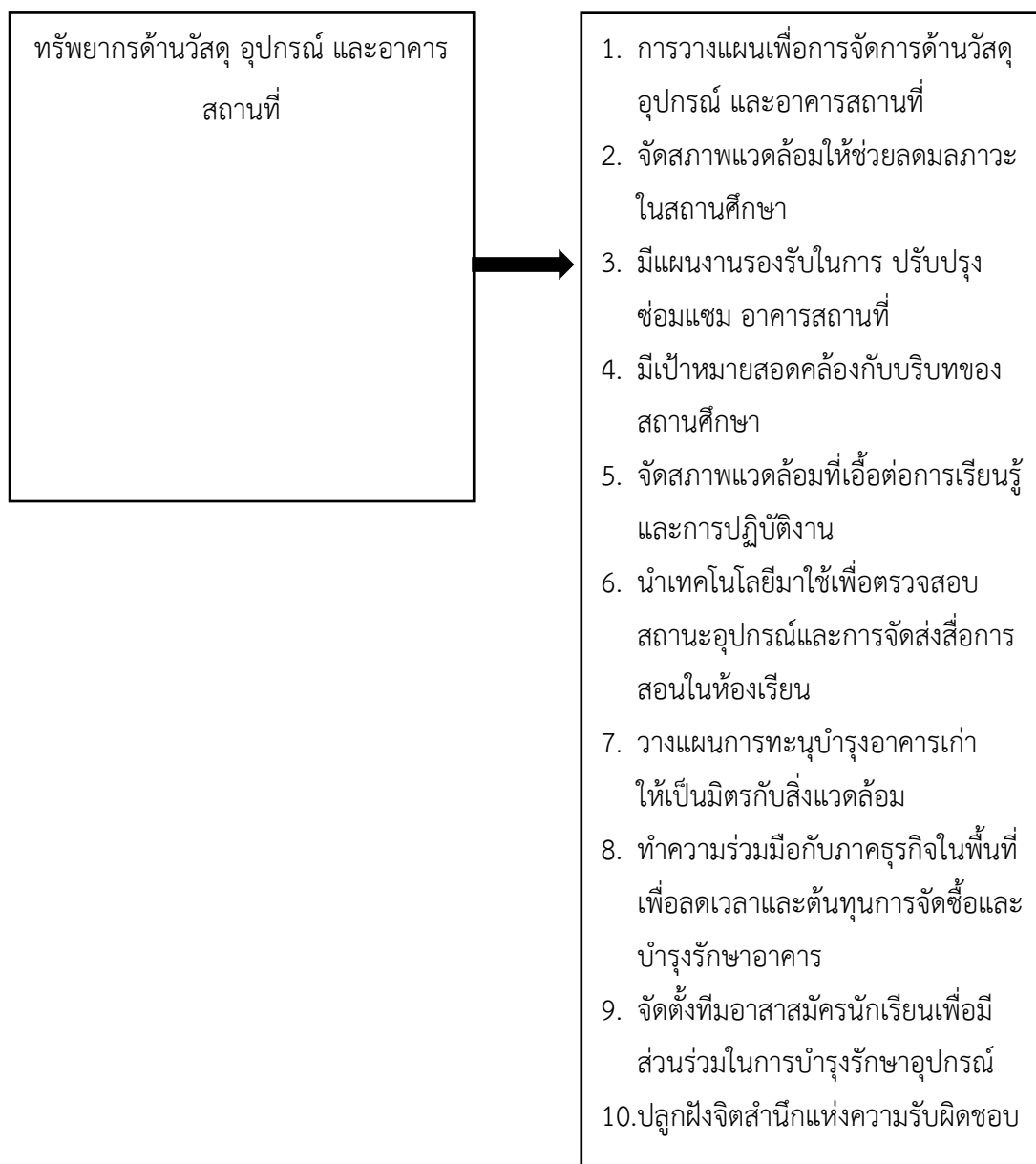
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน



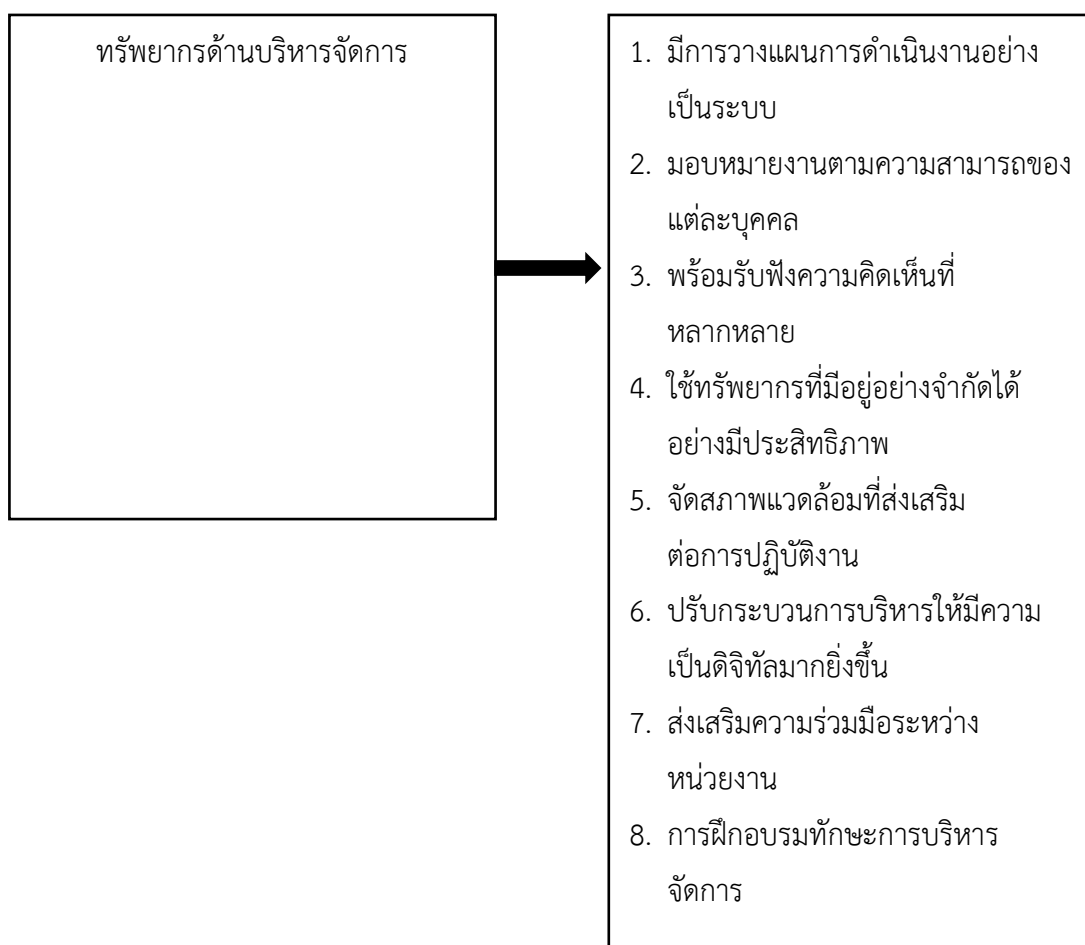
ภาพที่ 4.2 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านบุคคล



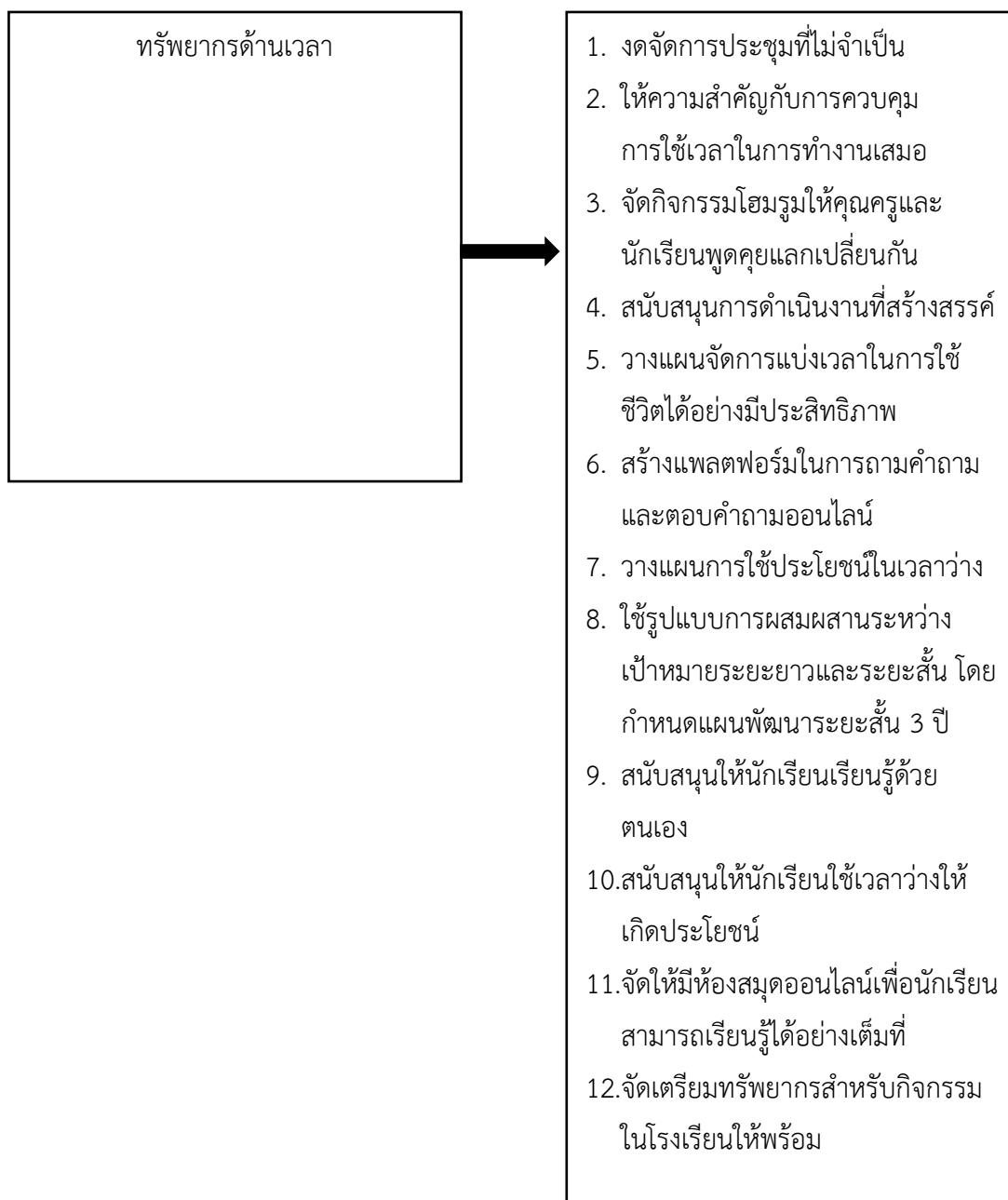
ภาพที่ 4.3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านการเงิน



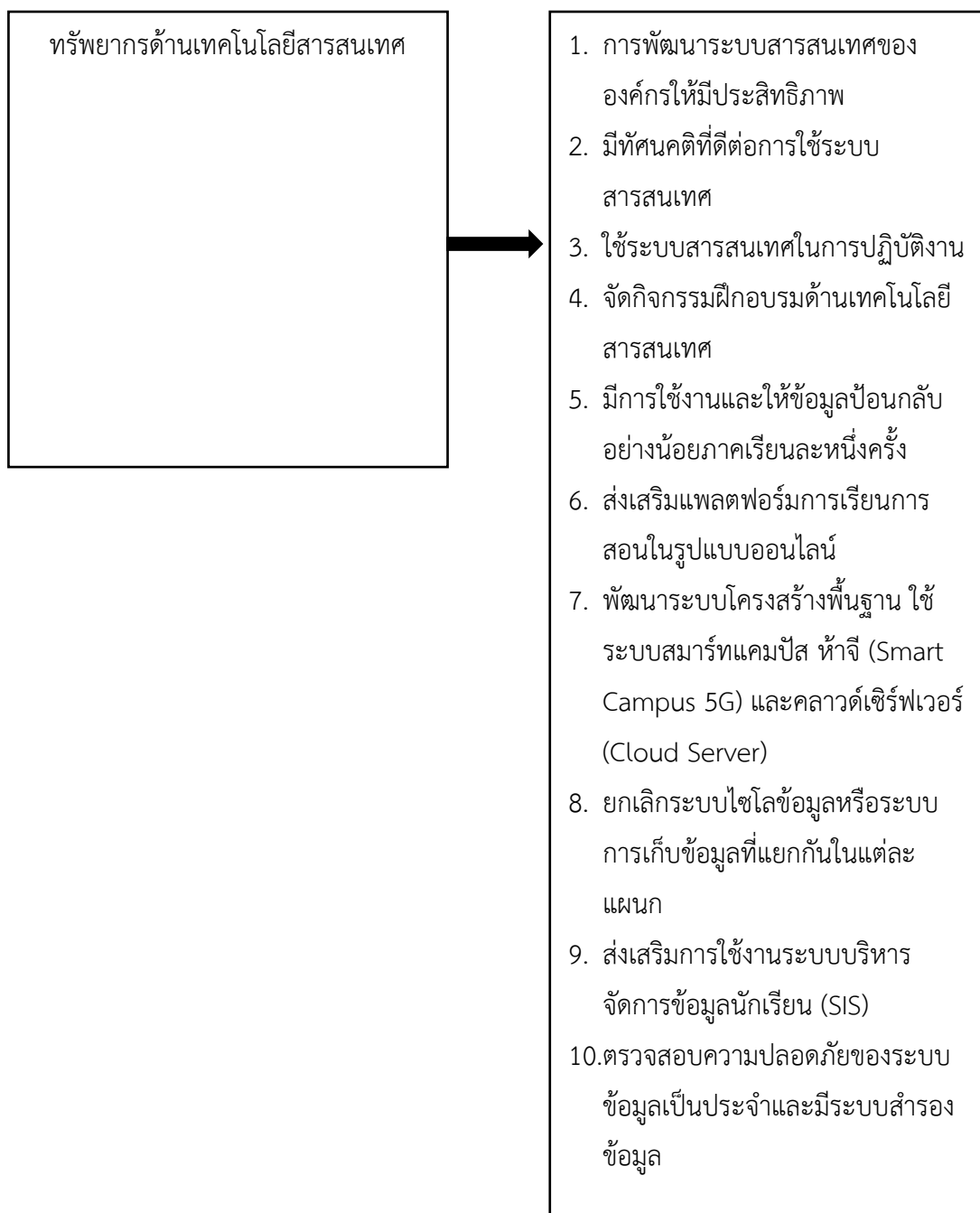
ภาพที่ 4.4 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่



ภาพที่ 4.5 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โรงพยาบาลด้านการบริหารจัดการ



ภาพที่ 4.6 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านเวลา



ภาพที่ 4.7 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ 4.8 รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากภาพที่ 4.7 พบว่า รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อสาธารณรัฐประชาชนจีน ตามแนวคิดของ Brown, Lewis and Harclerod (1985, p.13) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล ได้รูปแบบดังนี้ มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ มีการจัดบรรยายเรื่องการดูแลสุขภาพจิตและให้คำแนะนำการวางแผนอาชีพ ครูที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำสำหรับครูรุ่นใหม่พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแบบสองภาษา สามารถปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตเป็นประจำ การสร้างวัฒนธรรมในทีม การสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนด้านทรัพยากร 2) ทรัพยากรด้านการเงิน ได้รูปแบบดังนี้ จัดตั้งระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ ด้านการบริหารเงิน จัดตั้งกองทุนสนับสนุนบุคลากรการวางแผนด้านการเงินที่ดีมีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย บริการให้คำปรึกษาปัญหาด้านการเงินเป็นรายบุคคล จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือยามฉุกเฉิน จัดแนะแนวให้คุณครูเข้าใจนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สร้างระบบการจัดการเงินเดือนแบบดิจิทัล รายงานการดำเนินงานด้านการเงินเป็นประจำ 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้รูปแบบดังนี้การวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษา มีแผนงานรองรับในการ ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ มีเป้าหมายสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อตรวจสอบสถานะอุปกรณ์และการจัดส่งสื่อการสอนในห้องเรียน วางแผนการทะนุบำรุงอาคารเก่าให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทำความร่วมมือกับภาคธุรกิจในพื้นที่เพื่อลดเวลา และต้นทุนการจัดซื้อและบำรุงรักษาอาคาร จัดตั้งทีมอาสาสมัครนักเรียนเพื่อมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ ปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ ได้รูปแบบดังนี้ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ปรับกระบวนการบริหาร ให้มีความเป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้นส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การฝึกอบรมทักษะการบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา ได้รูปแบบดังนี้ จัดการประชุมที่ไม่จำเป็นให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาในการทำงานเสมอ จัดกิจกรรมโฮมรูมให้คุณครูและนักเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน สนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ วางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแพลตฟอร์มในการถามคำถามและตอบคำถามออนไลน์ วางแผนการใช้ประโยชน์ในเวลาว่าง ใช้รูปแบบการผสมผสานระหว่างเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น โดยกำหนดแผนพัฒนาระยะสั้น 3 ปี สนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้

เกิดประโยชน์จัดให้มีห้องสมุดออนไลน์เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ จัดเตรียมทรัพยากรสำหรับกิจกรรมในโรงเรียนให้พร้อม 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รูปแบบดังนี้ การพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ ใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้งานและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง ส่งเสริมแพลตฟอร์มการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ใช้ระบบสมาร์ตแคมป์ส ห้าจี และคลาวด์เซิร์ฟเวอร์ (ยกเลิกระบบไซโลข้อมูลหรือระบบการเก็บข้อมูลที่แยกกันในแต่ละแผนก ส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน (SIS) ตรวจสอบความปลอดภัยของระบบข้อมูลเป็นประจำและมีระบบสำรองข้อมูล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรูปแบบการจัดการศึกษาทรัพยากรทางการศึกษา มี 6 ด้าน 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 4) ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ 5) ทรัพยากรด้านเวลา 6) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อจำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 1,638 คน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 310 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประเมินรอบที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ รวมทั้งสิ้น 10 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทหลักของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทรัพยากรด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ส่วนทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทรัพยากรด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถ จัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้ ส่วนผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทรัพยากรด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ประกอบไปด้วยอธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปได้ดังต่อไปนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทรัพยากรด้านการเงิน ผู้บริหารสนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่ดีสามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วนการใช้จ่ายและการออมหรือลงทุนที่มีความเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

ทรัพยากรด้านเวลา ผู้บริหารสามารถมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับในช่วงแต่ละวัน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการสูญเสียเวลาในระหว่างการปฏิบัติงานเสมอ ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ่วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมภาษณ์โดยมีผลดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ่วยเจ้อ สนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทรัพยากรด้านการเงิน ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ่วยเจ้อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ด้านการเงินที่เหมาะสม

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ่วยเจ้อ สนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการจัดการและสภาวะที่เกิดขึ้น

ทรัพยากรด้านเวลา ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิจัยการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคอลลี (McColly, 1970, p.149) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรทางการศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ในทางการเงินและการลงทุนทางการศึกษาจะประกอบด้วย 1) ทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งสามารถครอบคลุมปัจจัยการผลิตหลัก เช่น ที่ดิน ซึ่งเป็นทุนที่ใช้กับการประกอบกรรวมถึงบุคลากรอาคารสิ่งก่อสร้าง และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ ด้วยกัน 2) ทรัพยากรทางการเงินซึ่งมีการเสนอให้มีการระดมเงินจากแหล่งอื่นๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮริส (Harris. 1989, p.19) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้เพียงแต่มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977, p.90) ทรัพยากรด้านบุคคลจะมีพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพัน มีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานเพื่อองค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคลากรในองค์กร คือ ลักษณะเฉพาะตัวความสามารถ และความสนใจของบุคลากร โดยทั้งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กร รวมถึงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ได้รับหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลตัน (Milton. 1981, p.51) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง ตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ และทักษะความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ตามบทบาทหน้าที่ 2) ทักษะด้านความถนัดหรือชำนาญพิเศษ เป็น

ความสามารถที่โดดเด่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีและหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลลี่ และ เอกแลนด์ (Gilley and Eggland. 2002, p.14) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลแมน และ โรเซนบลูม (Hallman & Rosenbloom. 2000, p.70) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การวางแผนการเงินส่วนบุคคลคือการกำหนดแผนการเงินรวมที่สอดคล้องและนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินของแต่ละบุคคลโดยหัวใจหรือสาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการกำหนดแผนการเงินให้สอดคล้องกับการเงินโดยรวมของบุคคล และอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายทางการเงินของบุคคลนั้น ๆ คนส่วนใหญ่มักใช้เครื่องมือทางการเงินหลายอย่างก่อนที่จะพวกเขาเหล่านั้นจะบรรลุเป้าหมายทางการเงินทั้งหมดของตนเองดังนั้นเครื่องมือทางการเงินพื้นฐานเช่นหุ้นกู้กองทุนการประกันต่าง ๆ โบนัสประจำปีตลาดการเงิน เงินฝากเงิน บำนาญสินเชื่อบุคคล ที่ดิน ฯลฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดเรื่องการวางแผนการเงิน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตแมน และ จอห์น (Gitman & John, 2007. p.20) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง กระบวนการของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายทางการเงินของตนเองในระดับที่เหมาะสมคิดว่าตนเองทำได้ และจะบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ (Define Financial Goals) 2) พัฒนาแผนการเงินและกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Develop Financial Plans and Strategies to Achieve Goals) 3) ทำการปฏิบัติตามแผนการเงินและกลยุทธ์ตามที่วางไว้ (Implement Financial Plans and Strategies) 4) พัฒนาและปรับปรุงแผนเป็นระยะ สำหรับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะใช้ในการประสานงาน และควบคุมให้เป็นไปตามการวางแผนที่กำหนดไว้ (Periodically Develop And Implement Budgets to Monitor and Control Progress Toward Goals) 5) ใช้งบการเงิน

เป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขสิ่งผิด (Use Financial Statements to Evaluate Results of Plans and Budgets, Taking Corrective Action as Required) 6) ทบทวนเป้าหมาย และปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ทางการเงินให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Redefine Goals and Revise Plans and Strategies as Personal Circumstances Change) สอดคล้องกับแนวคิดของ จาง เจ๋อหัว และ หลี เทียนเสียง (Zhang Zehua & Li Tianxiang, 2017. p.2) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง วัตถุประสงค์ของการจัดการค่าตอบแทนคือการปรับปรุง ความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะ ในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ มอสแมน แฟรง โฮเมอร์ และ มอตัน นิวตัน (Mossman Frank Homer & Morton Newton. 1965, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง ปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเวลาสถานที่ และในสิ่งที่มีประโยชน์การ เคลื่อนย้ายสินค้าและคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการขนถ่ายสินค้าตั้งแต่เป็น วัตถุดิบ จนกระทั่ง เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป และจะต้องสัมพันธ์กับการขนส่ง การจัดจำหน่าย การ จัดเก็บรักษา การส่งไปยังผู้ขายปลีก และอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ออสติน (Astin. 1968, p.34) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึงลักษณะใด ๆ ก็ตาม ของสถาบันที่เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพอันมีอิทธิพลต่อนักเรียนนักศึกษาการรับรู้ ความรู้สึกที่สมาชิก ในโรงเรียนมีต่อโรงเรียน และรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อโรงเรียนด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจ พอใจ อบอุ่นใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความผูกพันต่อ โรงเรียน ขาดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต โอเวน (Robert G. Owen. 1995, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง การสร้าง บรรยากาศที่ดีเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่มีอยู่ในอาคารเรียน และในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับ บรรยากาศของโรงเรียน สำหรับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเกิดขึ้นจากคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านนิเวศวิทยา หมายถึง คุณลักษณะทางด้านกายภาพที่มีอยู่ในโรงเรียนและชั้นเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน ขนาดของห้องเรียน อายุ และลักษณะของอาคารเรียน รวมถึงเทคโนโลยี

และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในอาคารเรียนและโรงเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการจัดห้องเรียน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่และเกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ขวัญ และกำลังใจคุณภาพของหลักสูตร บุคลิกภาพของผู้บริหาร บุคลิกภาพของครู การเปลี่ยนงานของครู และกลุ่มเพื่อน 3) ด้านระบบทางสังคม หมายถึง คุณลักษณะของระบบการจัดการองค์กร โครงสร้างของการบริหารองค์กร การบริหารโรงเรียน รูปแบบการสื่อสาร การตัดสินใจ และโครงการฝึกอบรม 4) ด้านประเพณีวัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะของค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลในโรงเรียนหรือองค์กร

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลียม กรีนวูด (William T. Greenwood. 1965, p.105) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานที่ควรใช้อย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่าง ๆ ทั้งนี้โดยย่ำถึงความสำคัญ และจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่าในการบริหารงานนั้นไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตามงานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ ถ้าหากปราศจากซึ่งอำนาจหน้าที่ และเช่นกันการบริหารนั้น ๆ ก็ไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า หากมิได้กำหนดเวลาให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภท และลักษณะของงานนั้น ๆ ส่วนทางการบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไปอีก คือมีคน เงิน วัสดุสิ่งของวิธีการตลาด และเครื่องจักร และเรียกสั้น ๆ ว่า 6M's เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบิน (Robbins. 2005, p.6) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การจำแนกกระบวนการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผล ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายการกำหนดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการกำหนดกิจกรรมเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ และการจัดกลุ่มงานผู้รับผิดชอบลำดับขั้นการรายงาน และอำนาจการตัดสินใจ 3) การชี้แนะ (Leading) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารการสั่งการ และการจูงใจ 4) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามการดำเนินงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์การที่คาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ หัว เจีย และ โจว หยูอิง (Huang Jie & Zhou

Yuting, 2017, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ หมายถึง เป็นกระบวนการการเข้าใจ การส่งข้อมูล และการแบ่งปัน พร้อมด้วยเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อีกทั้งยังเป็นการบริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทรัพยากรด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมิธ (Smith. 1980, p.77) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การที่ตนเองบริหารการใช้เวลาซึ่งจะช่วยให้สามารถใช้เวลาได้อย่างถูกต้องเป็นประโยชน์ ลดความเครียดจากการเรียน และยังเป็นการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตของนักศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บลิส (Bliss. 1976, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การบริหารจัดการเวลาจึงได้เสนอเทคนิคในการบริหารเวลาไว้ 10 ประการดังนี้ 1) ต้องวางแผนในวันหนึ่ง ๆ ต้องยอมเสียเวลาวางแผนเพื่อป้องกันการทำงานอย่างสับสน และวางแผนการใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องตั้งสมาธิ สมาธิจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นการประหยัดเวลา 3) ต้องหยุดพักบ้างการทำงานติดต่อกันนาน ๆ จะเกิดความเครียด และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ควรพักผ่อนเพื่อรักษาสุขภาพและลดความเครียด 4) หลีกเลี่ยงความไม่มีระเบียบ ควรจัดการทำงานอย่างมีระบบตามลำดับก่อน-หลังจะทำให้ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) อย่าเป็นคนที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบ การทำงานสมบูรณ์แบบ ทำให้เสียเวลาโดยใช้เหตุ ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับเวลาที่มีอยู่ 6) อย่ากลัวที่จะต้องปฏิเสธการตามใจคนหรือรับงานทุกอย่างที่เสนอจะทำให้งานประจำวันที่จำเป็นต้องหยุดชะงักหรือลดน้อยลง 7) อย่าผัดวันประกันพรุ่ง การผัดวันประกันพรุ่งนอกจากจะสร้างนิสัยการทำงานที่ไม่ดีแล้วยังทำให้เสียเวลาการทำงานโดยเปล่าประโยชน์ 8) ใช้วิธีการผ่าตัด เมื่อมีงานสะสมกันมาก ๆ ควรสะสมให้หมดไปเป็นการประเมินผลงานและปรับปรุงงานไปในตัว 9) การมอบอำนาจหน้าที่ การรู้จักมอบอำนาจหน้าที่เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน 10) อย่าเป็นคนบ้างานการทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีเวลาพักผ่อน นอกจากจะไม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นการทำลายตัวเองและทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร็กเกอร์ (Drucker. 2006, p.28) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง สิ่งมีค่าที่สุดเพราะภารกิจของผู้จัดการมีมากเกินไปที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างภายในเวลาที่มีอยู่ได้ และเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถถากถางคืนมาได้หรือไม่สามารถยืดเวลาให้ยาวนานออกไปกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ภายในเวลากำหนดจึงอยู่ที่ความสามารถในการวางแผน จัดระเบียบการใช้

เวลาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เพราะทรัพยากรอื่นสามารถหาทดแทนหรือเพิ่มเติมได้ สำหรับเวลาทุกคนมีเวลาในจำนวนที่เท่ากัน และมีอัตราการสูญเสียของเวลาเท่ากัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันของเวลา คือ ผู้ใดจะใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่ากัน

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ มอตัน (Morton. 1971, p.143) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในงานสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ เป็นการพัฒนาฮาร์ดแวร์เพื่อให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเป็นลำดับตั้งแต่ฮาร์ดแวร์ในระดับไมโครคอมพิวเตอร์ขึ้นไปถึงมินิคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่หรือที่เรียกกันว่า ระบบเมนเฟรม และในปัจจุบันที่มีซูเปอร์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น 2) เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ เป็นการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและง่ายต่อการใช้มากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันแม้ซอฟต์แวร์จะไม่สามารถที่จะก้าวเท่าทันกับเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ แต่ก็มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง พร้อมที่นำเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันให้ได้มากที่สุด 3) เทคโนโลยีเครือข่าย เป็นเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่ใช้ในการเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ในระดับต่างๆ ทั้งระยะใกล้และระยะไกล ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนจนถึงการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายนานาชาติทั่วโลกอย่างที่เป็นในปัจจุบัน 4) สถานีงานเป็นการนำเอาไมโครคอมพิวเตอร์มาเชื่อมโยงเป็นลูกข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ เพื่อขยายขอบเขตและประสิทธิภาพในการใช้งาน เพราะจะทำให้สามารถใช้งานได้โดยลำพัง หรือร่วมกับระบบใหญ่ได้ 5) วิทยาการหุ่นยนต์ เป็นการพัฒนาหุ่นยนต์มาใช้งานแทนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องการความแม่นยำ งานที่ต้องการความละเอียดเที่ยงตรง งานประกอบรถยนต์ หรือเครื่องจักรกลต่าง ๆ หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หุ่นยนต์กู้ระเบิด งานทดลองในระบบยานอวกาศ เป็นต้น 6) สมาร์ทชิป คือ แผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กที่มีสมรรถนะสูงใช้ประกอบในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีขนาดที่กะทัดรัดลง ขณะที่ประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ในอุปกรณ์การแพทย์ ระบบอุปกรณ์ช่วยชีวิตต่าง ๆ อุปกรณ์ระบบรถยนต์ที่ช่วยทำหน้าที่ประหยัดน้ำมัน ตรวจระบบการทำงาน หรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานเมื่ออยู่ในสภาพอากาศต่าง ๆ เช่นฝนตกหนัก แสงไฟน้อย สภาพถนนลื่น หรือแม้แต่การใช้ในอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของที่อยู่อาศัย เช่น อุปกรณ์ควบคุมอุณหภูมิ ควบคุมระบบความปลอดภัย เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด คาเทอร์ (Good, Carter V. 1973, p.86) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาหลักการทาง

วิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง แน่นนอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ และการศึกษาด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทูบัน แมคลีน เวสเตอร์ (Turban E., Mclean E. and J. Wetherbe. 2001, p.30) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ส่วนประกอบด้านเทคโนโลยีของระบบสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงฮาร์ดแวร์ ฐานข้อมูล ซอฟต์แวร์ เครือข่ายและอุปกรณ์อื่น ๆ หรือระบบสารสนเทศหลายระบบที่ใช้ภายในองค์กร

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ประกอบไปด้วยอธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ โรงเรียนมัธยมในอำเภอฮ้วยเจ้อ นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปได้ดังต่อไปนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ นิโคล (Nichols. 1971, p.202) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีค่ามีคุณภาพ และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษาประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครู อาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนาผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers. 1977, p.90) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานเพื่อองค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคลากรในองค์กร คือ ลักษณะเฉพาะตัว ความสามารถและความสนใจของบุคลากร โดยทั้งสี่สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการทำงาน

เพื่อองค์กร รวมถึงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ได้รับหมาย

ทรัพยากรด้านการเงิน ผู้บริหารสนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่ดีสามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วนการใช้จ่ายและการออมหรือลงทุนที่มีความเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลแมน และ โรเซนบลูม (Hallman & Rosenbloom. 2000, p.70) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การวางแผนการเงินส่วนบุคคลคือการกำหนดแผนการเงินรวมที่สอดคล้องและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินของแต่ละบุคคลโดยหัวใจหรือสาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการกำหนดแผนการเงินให้สอดคล้องกับการเงินโดยรวมของบุคคลและอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายทางการเงินของบุคคลนั้น ๆ คนส่วนใหญ่มักใช้เครื่องมือทางการเงินหลายอย่างก่อนที่จะพวกเขาเหล่านั้นจะบรรลุเป้าหมายทางการเงินทั้งหมดของตนเองดังนั้นเครื่องมือทางการเงินพื้นฐานเช่นหุ้นกู้กองทุนการประกันต่าง ๆ โบนัสประจำปีตลาดการเงิน เงินฝากเงินบำนาญสินเชื่อบุคคล ที่ดิน ฯลฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดเรื่องการเงิน สอดคล้องกับแนวคิดของ หลัว ด้านเหล่ และ เยียนอิง (Luo Danlei และ Ye Ning 2020, p. 4) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมุ่งเน้นไปที่การบรรลุความสมดุลระหว่างความเป็นธรรมภายในและความสามารถในการแข่งขันภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานสถานะตลาดและความสามารถในการจ่ายทางเศรษฐกิจขององค์กร

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ

และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เพค และ สเติน (Pace & Stern. 1965, p.33) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง พฤติกรรมเหตุการณ์ สภาพการณ์ แนวคิด และลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งบังคับให้ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น ลักษณะของบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ สภาพการณ์ความขัดแย้ง สภาพการณ์แบบประสานงาน หรือร่วมมือกัน แนวความคิด ปรัชญา อุดมการณ์กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ข้อบังคับ และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่จะเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต โอเวน (Robert G. Owen. 1995, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่มีอยู่ในอาคารเรียน และในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน สำหรับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเกิดขึ้นจากคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านนิเวศวิทยา หมายถึง คุณลักษณะทางด้านกายภาพที่มีอยู่ในโรงเรียนและชั้นเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน ขนาดของห้องเรียน อายุ และลักษณะของอาคารเรียน รวมถึงเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในอาคารเรียนและโรงเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และการจัดห้องเรียน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่และเกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ขวัญ และกำลังใจคุณภาพของหลักสูตร บุคลิกภาพของผู้บริหาร บุคลิกภาพของครู การเปลี่ยนงานของครู และกลุ่มเพื่อน 3) ด้านระบบทางสังคม หมายถึง คุณลักษณะของระบบการจัดการองค์กร โครงสร้างของกรบริหารองค์กร การบริหารโรงเรียน รูปแบบการสื่อสาร การตัดสินใจ และโครงการฝึกอบรม 4) ด้านประเพณีวัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะของค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลในโรงเรียนหรือองค์กร

ทรัพยากรด้านเวลา ผู้บริหารสามารถมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับในช่วงแต่ละวัน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการสูญเสียเวลาในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงานเสมอ ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แมสซี และ ดักลาส (Massie & Douglas. 1981, p.22) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารที่สามารถเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ หมายถึงทักษะ และความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือ

จิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากคนตรีหรือจิตรกรที่มีความชำนาญ หรือมีทักษะสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบิน และ คูลเทอร์ (Robbins and Coulter. 1996, p.8) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กรโดยไม่ได้อำนาจการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จกล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ คูเปอร์ (Cooper. 1952, p.45) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การบริหารเวลาเป็นความพยายามในการใช้ทรัพยากรให้มีคุณค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด เทคนิคการบริหารเวลาที่ดีที่สุด คือการกำหนดแผนการทำงานของตนเองขึ้นมา แผนการทำงานนี้ควรมีลักษณะเป็นแผนการทำงานทั้งหมด ไม่ใช่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงงานหรือแผนเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์นสัน (Johnson. 1987, p.54) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง ความสัมพันธ์ต่อเนื่องของเหตุการณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ดังกล่าวได้แต่เนื่องจากความแตกต่างของบุคลิกภาพ ความสนใจและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล จึงกระทำต่อเหตุการณ์ดังกล่าวแตกต่างกันออกไป

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสนทนาโดยมีผลดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ

มอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเยอร์ (Steers. 1977, p.90) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันมีความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานเพื่อองค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคลากรในองค์กร คือ ลักษณะเฉพาะตัว ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร โดยทั้งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กร รวมถึงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ได้รับหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลตัน (Milton. 1981, p.51) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านบุคคล หมายถึง ตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ และทักษะความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ตามบทบาทหน้าที่ 2) ทักษะด้านความถนัดหรือชำนาญพิเศษ เป็นความสามารถที่โดดเด่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีและหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ทรัพยากรด้านการเงิน โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่สามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วนการใช้จ่าย และการออมหรือลงทุนที่มีความเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์และควบคุมค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้ ผู้บริหารสามารถวางแผนในการใช้ทรัพยากรด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำด้านการบริหารเงิน และสร้างความเชื่อมั่นได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลแมน และ โรเซนบลูม (Hallman & Rosenbloom. 2000, p.70) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง การวางแผนการเงินส่วนบุคคลคือการกำหนดแผนการเงินรวม

ที่สอดคล้องและนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเงินของแต่ละบุคคลโดยหัวใจหรือสาระสำคัญของแนวคิดนี้คือการกำหนดแผนการเงินให้สอดคล้องกับการเงินโดยรวมของบุคคลและอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายทางการเงินของบุคคลนั้น ๆ คนส่วนใหญ่มักใช้เครื่องมือทางการเงินหลายอย่างก่อนที่พวกเขาเหล่านั้นจะบรรลุเป้าหมายทางการเงินทั้งหมดของตนเองดังนั้นเครื่องมือทางการเงินพื้นฐานเช่นหุ้นกู้กองทุนการประกันต่าง ๆ โบนัสประจำปีตลาดการเงิน เงินฝากเงินบำนาญสินเชื่อส่วนบุคคล ที่ดิน ฯลฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแนวคิดเรื่องการวางแผนการเงิน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตแมน และ จอห์น (Gitman & John. 2007. p.20) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเงิน หมายถึง กระบวนการของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายทางการเงินของตนเองในระดับที่เหมาะสมคิดว่าตนเองทำได้ และจะบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ (Define Financial Goals) 2) พัฒนาแผนการเงินและกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Develop Financial Plans and Strategies to Achieve Goals) 3) ทำการปฏิบัติตามแผนการเงินและกลยุทธ์ตามที่วางไว้ (Implement Financial Plans and Strategies) 4) พัฒนาและปรับปรุงแผนเป็นระยะ สำหรับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะใช้ในการประสานงาน และควบคุมให้เป็นไปตามการวางแผนที่กำหนดไว้ (Periodically Develop And Implement Budgets to Monitor and Control Progress Toward Goals) 5) ใช้งบการเงินเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขสิ่งผิด (Use Financial Statements to Evaluate Results of Plans and Budgets, Taking Corrective Action as Required) 6) ทบทวนเป้าหมาย และปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ทางการเงินให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Redefine Goals and Revise Plans and Strategies as Personal Circumstances Change)

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้บริหารมีแผนงานและงบประมาณรองรับในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถวางแผนการจัดอาคารเรียนขึ้นอยู่กับข้อมูลสารสนเทศและปัจจัยภายในภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เพค และ สเติน (Pace & Stern. 1965, p.33) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึง พฤติกรรมเหตุการณ์ สภาพการณ์ แนวคิด และลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งบังคับให้ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น ลักษณะของบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ สภาพการณ์ความขัดแย้ง สภาพการณ์แบบประสานงานหรือร่วมมือกัน แนวความคิด ปรัชญาอุดมการณ์กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ข้อบังคับ และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่จะเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และในบทความเรื่อง The Learning Environment (n.d.) ได้กล่าวถึงคำว่า "Learning Environment" หรือ "สภาพแวดล้อมการเรียนรู้" ว่าเป็นการใช้ และการบริหารจัดการพื้นที่ภายในห้องเรียน ตารางเรียนประจำวัน และกิจกรรมประจำวัน รวมถึงบรรยากาศทางอารมณ์ และสังคมนอกจากนี้สภาพการเรียนรู้ต้องตรงกับพัฒนาการของนักเรียนทำให้นักเรียนทั้งหมด ซึ่งรวมถึงเด็กพิเศษ (พิการทางสมอง) ด้วยเกิดความรู้สึกปลอดภัยสบายใจ และเกิดความรู้สึกกับโรงเรียนเสมือนเป็นบ้านของตนเอง ดังนั้นนักเรียนจะได้รับความช่วยเหลือให้เป็นผู้เรียนที่มีความเป็นอิสระและมีความมั่นใจในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ออสติน (Astin. 1968, p.34) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ หมายถึงลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถาบันที่เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพอันมีอิทธิพลต่อนักเรียนนักศึกษาการรับรู้ ความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียน และรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อโรงเรียนด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจ พอใจ อบอุ่นใจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สามารถอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมสซี และ ดักลาส (Massie & Douglas. 1981, p.22) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารที่สามารถเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์

และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ หมายถึงทักษะ และความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจเกิดจากการฝึกฝน หรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เหมือนนักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากดนตรีหรือจิตรกรที่มีความชำนาญ หรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และทดสอบสมมุติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ผสมผสานกับความ เป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลจนเกิดความเชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ เป็นเรื่องของการกระทำ การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพนั้น เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์ และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใด ๆ ดังนี้ 1) วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้น อย่างเป็นระบบโดยบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ 2) วิชาชีพต้องการ ความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้นจะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ อยู่เสมอ 3) วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นในวิชาชีพหนึ่ง ๆ จึงต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ 4) วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้น วิชาชีพหนึ่ง ๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้น โดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิก ก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติก่อนเข้าสู่วิชาชีพนั้น ๆ สอดคล้อง กับแนวคิดของ ร็อบบิน และ คูลเทอร์ (Robbins and Coulter. 1996, p.8) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากร ด้านบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน องค์การโดยไม่ได้ทำเองการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จกล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ทรัพยากรด้านเวลา โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับในช่วงแต่ละวัน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหาร สนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการสูญเสียเวลา ในระหว่างการทำงานเสมอ ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบ การเงินของหน่วยงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ บลิส (Bliss. 1976, p.122) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง การ

บริหารจัดการเวลาจึงได้เสนอเทคนิคในการบริหารเวลาไว้ 10 ประการดังนี้ 1) ต้องวางแผนในวันหนึ่ง ๆ ต้องยอมเสียเวลาวางแผนเพื่อป้องกันการดำเนินงานอย่างสับสน และวางแผนการใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องตั้งสมาธิ สมาธิจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นการประหยัดเวลา 3) ต้องหยุดพักบ้างการทำงานติดต่อกันนาน ๆ จะเกิดความเครียด และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ควรพักผ่อนเพื่อรักษาสุขภาพและลดความเครียด 4) หลีกเลี่ยงความไม่มีระเบียบ ควรจัดการทำงานอย่างมีระบบตามลำดับก่อน-หลังจะทำให้ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) อย่าเป็นคนที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบ การทำงานสมบูรณ์แบบทำให้เสียเวลาโดยใช้เหตุควรทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับเวลาที่มีอยู่ 6) อย่ากลัวที่จะต้องปฏิเสธการตามใจคนหรือรับงานทุกอย่างที่เสนอจะทำให้งานประจำวัน ที่จำเป็นต้องหยุดชะงักหรือลดน้อยลง 7) อย่าผัดวันประกันพรุ่งการผัดวันประกันพรุ่งนอกจากจะสร้างนิสัยการทำงานที่ไม่ดีแล้วยังทำให้เสียเวลาการทำงานโดยเปล่าประโยชน์ 8) ใช้วิธีการผ่าตัด เมื่อมีงานสะสมกันมาก ๆ ควรสะสางให้หมดไปเป็นการประเมินผลงาน และปรับปรุงงานไปในตัว 9) การมอบอำนาจหน้าที่ การรู้จักมอบอำนาจหน้าที่เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน 10) อย่าเป็นคนขี้เกียจ การทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีเวลาพักผ่อน นอกจากจะไม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นการทำลายตัวเองและทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร็กเกอร์ (Drucker. 2006, p.28) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเวลา หมายถึง สิ่งมีค่าที่สุดเพราะภารกิจของผู้จัดการมีมากกว่าที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างภายในเวลาที่มีอยู่ได้ และเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถอาจกลับคืนมาได้หรือไม่สามารถยืดเวลาให้ยาวนานออกไปกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ภายในเวลากำหนดจึงอยู่ที่ความสามารถในการวางแผน จัดระเบียบการใช้เวลาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เพราะทรัพยากรอื่นสามารถหาทดแทนหรือเพิ่มเติมได้ สำหรับเวลาทุกคนมีเวลาในจำนวนที่เท่ากัน และมีอัตราการสูญเสียของเวลาเท่ากัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันของเวลา คือ ผู้ใดจะใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่ากัน

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ให้การสนับสนุนและมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานจะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด คาเทอร์ (Good, Carter V. 1973, p.86) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง แน่นนอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ และการศึกษาด້วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด คาเทอร์ (Good, Carter V. 1973, p.86) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง แน่นนอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ และการศึกษาด້วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูดอน (Laudon. 2001, p.135) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่ทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และแจกจ่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยการตัดสินใจและการควบคุม ในองค์กรการทำงานของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ การนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ การประมวลผล และการนำเสนอผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศอาจจะมีการสะท้อนกลับเพื่อการประเมินและปรับปรุงข้อมูลนำเข้า ระบบสารสนเทศอาจจะเป็นระบบที่ประมวลด้วยมือ (Manual) หรือระบบที่ใช้คอมพิวเตอร์ก็ได้ (Computer – Based Information System - CBIS)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ทรัพยากรด้านบุคคล ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรมีการจัดอบรมเชิงบวกเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักจิตวิทยาการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่ม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตรให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ทรัพยากรด้านการเงิน ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรสนับสนุนความรู้เรื่องการลงทุนเบื้องต้นจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการลงทุนที่ปลอดภัย จัดทำรายงานการเงินอย่างโปร่งใสให้บุคลากรรับรู้รายงานงบประมาณและการใช้จ่ายขององค์กรควรถูกเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรจะมีการจัดทำบัญชีวัสดุและอุปกรณ์อย่างละเอียดมีระบบทะเบียนทรัพย์สินที่ระบุรายละเอียด ควรมีการวางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์และอาคารอย่างสม่ำเสมอกำหนดรอบเวลาตรวจสอบและซ่อมบำรุง ส่งเสริมการใช้วัสดุอย่างประหยัดและคุ้มค่าให้ความรู้เรื่องการใช้อุปกรณ์อย่างเหมาะสม

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรจะมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบจัดทำระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรายเดือนหรือรายปี เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อความต่อเนื่องและลดความผิดพลาดสร้างคู่มือหรือแนวปฏิบัติให้ชัดเจนในทุกงานสำคัญ

ทรัพยากรด้านเวลา ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรมีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาให้ชัดเจนในแต่ละกิจกรรมทุกโครงการหรือกิจกรรมควรมีระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินและควบคุมได้ตรงจุด ส่งเสริมให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่จัดเวลาภาระงานนอกห้องเรียนให้เหมาะสม ไม่เบียดเบียนเวลาสำหรับเตรียมการสอนและการพัฒนาตนเอง

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรมีการใช้ระบบ Cloud แทนการเก็บข้อมูลแบบเอกสารย้ายการจัดเก็บข้อมูล พัฒนาระบบสารสนเทศกลางของสถานศึกษาสร้างศูนย์ข้อมูลกลางที่รวบรวมเอกสาร แผนงาน คະแนน และรายงานต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงง่ายและปลอดภัย จัดหาฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ให้เหมาะสมกับการใช้งานเลือกอุปกรณ์ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรจะมีการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์การที่แน่นอน ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต และต้องมีการกำหนด มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอกและภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การในการนำกระบวนการเข้าไปส่งเสริมตามรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ ควรมีการวิจัยการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างต่อเนื่องในองค์การรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาไปปรับใช้ และต้องการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และความยั่งยืนได้

3. ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ ควรจะมีการนำผลวิจัยการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ไปพัฒนาจัดทำเป็นคู่มือการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน และให้สามารถนำรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาเข้าไปประยุกต์ตามบริบทขององค์กรนั้นได้

บรรณานุกรม

- จาง เจื้อหัว และ หลี เทียนเสียง. **สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตของการจัดการบัญชีเงินเดือนขององค์กร**. เวลาธุรกิจ.7. หน้า 2-3.
- จาง ซาย และเฉิน ซินหยู. (2019). **การทบทวนงานวิจัยเรื่องค่าตอบแทนและการจัดการผลประโยชน์**. เศรษฐศาสตร์ & การทบทวนการจัดการ. 5. หน้า 3-8.
- จุฑารัตน์ เรณูมาน. (2565). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจิง หยุนเฟิง และเซีย หยุน. (2018). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้น**. ปักกิ่ง : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยชิงหัว.
- โจว หยงหง และหวาง ฉิงหัว. **การวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการยกระดับอุตสาหกรรมการผลิตของจีนจากมุมมองของทรัพยากรและความสามารถ**. ความก้าวหน้าและมาตรการรับมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 35(22). หน้า 32-32.
- ฉิน ลี และหวางหย่าเทา. **ว่าด้วยบทบาทสำคัญของการสรรหาบุคลากรในการพัฒนาองค์กร**. คู่มือการวิจัยทางเศรษฐกิจ. 2019. 4(12). หน้า 2-3.
- ฉี เสี่ยวหมิง และ ฉิง กางฝู. (2020). **การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพขององค์กร**. การจัดการและการจัดการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2020.14(9). หน้า 9-14.
- เฉินซูฉิน, เฟิง จินฮุย. (2017). **การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษาขององค์กรที่มีเทคโนโลยีสูง**. สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2017(10). หน้า 4-6.
- นิรุทธิ์ วงคำชัย. (2563). **การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ (SMTE) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- เบญจามา เบญจธรรมธร. (2562). *การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัฐพงษ์ มั่นต่อและหยกแก้ว กมลวรเดช. (2564). *แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคนวัตกรรมวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สว เพย (2009). *การวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรองค์กรสมัยใหม่*. ข้อมูลเศรษฐกิจสมัยใหม่. (20). หน้า 17-17.
- สว อ้ายเหลียน และเจิน สวีเหียน. (2019). *ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กร*. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2019. 35(1). หน้า 1-2.
- หยาง เหล่ย และ เทียนยาเฟิง. (2019). *การวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติของการจัดการค่าตอบแทน*. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. 3. หน้า 3-6.
- หลัว ต้านเหล่ย และ เยี่ยหนิง. (2020). *คุณค่าตอบแทนและการจัดการผลประโยชน์*. การทบทวนการจัดการ. 32(10). หน้า 3-5.
- หลี่ สวีชุย และเหียน สวีเหมย. (2020). *สถานะการวิจัยและการพัฒนาทฤษฎีการสรรหา*. การก่อสร้างทางเศรษฐกิจ. 2019. 34(7). หน้า 69-70.
- หลี่ฟู่หลิง, หวัง ซิมีน. (2019). *งานวิจัยการส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการอาวุโสจากมุมมองของการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ความรู้และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์. 2019(12). หน้า 3-4.
- หวาง เจินอู๋ และเจา หงป้อ. (2011). *พฤติกรรมองค์กร*. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยชิงหัว.
- หวาง ตงเซิ่ง และสว เสี่ยวเหียน. (2013). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์*. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยการสื่อสารแห่งประเทศจีน.
- หวาง เสี่ยวเจิน และหวางซางเจียน. (2018). *ความสำคัญของการตัดสินใจจ้างงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. อุตสาหกรรมการค้าสมัยใหม่. 2018(5). หน้า 5-6.

- หั่ว เจีย และ โจว หยูถิง. (2017). *พฤติกรรมองค์กร*. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย Minmin ของจีน.
- เหลียงหง, เฉินเจี้ยนหลิน. (2018). *การวิจัยพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย*. เศรษฐศาสตร์และการจัดการ. 2018(1). หน้า 16-21.
- เหว่ย ลีลี่ และ หวู ชิวหลิง. (2019). *การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรจากหลักฐานเชิงประจักษ์ของบริษัท A*. วารสารการจัดการ เศรษฐกิจ. 2019. 41(2). หน้า 1-8.
- Ambrogett, P., Coen, Cagli M., Milano. (1998). *Manuela di Fund Raising, La Raccodta di Fund per le Organization non profit*. Roma: Artistica.
- Ashenafl Gezu. (2018). *Proctices and challenges of leadership in resource mobilization of government secondary schools in kolfe keranyo sub city of oddis obobo*. Ethiopia: addis ababa university.
- Astin, A. W. (1968). "The Methodology of Research on College Impact : Part II," *Sociology of Education*. (43) : 437-450.
- Bandura, Albert. (1977). *Social learning theory*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Barard, Chester I. (1972). *The Functions of the Excutives*. Boston : Harvard University Press.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Bartol, K and Martin, D. (1998). *Management*. McGraw-Hill : Boston.
- Bliss, Edwin C. (1976). *Getting Thing*. Reader's Digest : May.
- Broom, Leonard & Selznick Phillip. (1977). *Sociology*. New York : Harper Row.
- Brown, James W., Richard B. Lewis, and Fred F. Harclerod. (1985). *AVInstruction Technology Media and Methods*. New York : McGraw - Hill.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Bruner, Jerome S. (1966). *Studies in Cognitive Growth : A Collaboration at the Center for Cognitive Studies*. New York : John Wiley & Sons.

- Burnett, K. (1996). *Friend for Life, Relationship Fund Raising in Practice*. London
Jessica Kingsley Publishers.
- Bush, T. (1986). *Theories of education management*. London : Harper and Row.
- Chung, K. H. (1987). *Management Critical Success Factor*. Massachusetts : Allyn and
Bacon.
- Cook, Karen S. (1982). "Network Structures from an Exchange Perspective," *in Social
Structure and Network Analysis*. p.177-199. Beverly Hills, CA: SAGE
Publication.
- Cooper, Joseph D. (1952). *How to Get More Done in Less Time*. New York :
Doubleday.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. 7 th ed. New
York : McGraw - Hill Book Company.
- Drake, Thelbert L. and William H. Roe. (1986). *The Pricipalship*. 3 rd ed. New York :
Macmillan.
- Drucker, Peter. (2006). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Haper
Collins, New york.
- Edles, L.P. (1993). *Fund Raising: Hands-on Tactics for Non Profit Groups*. New York:
John Wiley & Son.
- Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions
in education evaluation. *The Journal of Aesthetic Education*.
- Ekere, Scholastica Cyril & Oduntan, Adewale Babatope. (2018). Head Teachers'
Resource Mobilization and PublicPrimary School Goals Attainment in
OdukpaniLocal Government Area of Cross River State, Nigeria. *International
Journal of Science and Research*. (USR), 6(8), 1018-1023.
- Erik H. Enkson. (1978). *Experience in Science for Young Children*. New York : A
Division of Litton Educational Publishing.
- Fayol, H. General and Industrial. (1916). *Management. Washington*. DC : Robert
Brookings Charles Scripner's Sons.
- Frederick W. Taylor. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York :
McMillan.

- Freeman, C. E. (2000). "Resource deployment and student Achievement in tennessee middle Schools". *Dissertation Abstracts International*.
- Gardner, Howard. (1993). *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. New York : Basic Books.
- Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Maycunich Gilley, A. (2002). *Principles of HRD (2nd Ed.)*. Cambridge, MA : Perseus Publishing.
- Gitman, Lawrence J., Morrison, David S., Joechnk. Michael D. (2007). *Personal Financial Planning*, Australia : Thomson.
- Glickman. (1997). "Good and for Effective School : What Do We Want?," *Kappan*. 68 (8) : 622.
- Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education. (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Good., C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : MC Graw-Hill. Publishers.
- Gorton, A. R. (1983). *School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Sudies, and Simulations*. Dubuque, Towa : Wm.C.Brown.
- Greenfield, J.M. (1994). *Fund Raising Fundamentals: A Guide to Annual Guiding for Professional and Volunteers*. New York: John Wiley & Son.
- Greenwood, William T. (1965). *Management and Organizational Behavior : An Interdisciplinary Approach*. Ohio : South Westen Publishing Co.
- Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1937). *Paper on the Science of Administration*. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Gunningham, W.G., & Cordeiro, D.A. (2000). *Educational administration; A problem-based approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Haag, S., Cumming, M., & Dawkins, J. (2000). *Management information systems for the information age*. New York : McGraw - Hill.
- Hallman, G.V., & Rosenbloom, J. (2000). *Personal financial management*. New Jersey : Kindle.
- Haris, Phillip R. (1989). *High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity*. Glenview Illinois : Scot Foresman.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education and Administration Theory, Research, and Practice. 6 th ed*. New York : McGraw Hill.

- Husen, T. & Postlethwaite, N.T. (1994). *The international encyclopedia of education. (2nd ed.)*. New York: Pergawon press Inc.
- Jacobs, H. L., and et al. (1981). *Testing ESL composition: a practical approach*. Massachusetts : Newbury House.
- Jeffrey S. Turner and Danald B. Helms. (1991). *Lifespan Development*. USA : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Jesse, B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.
- John Dewey. (1969). Philosophy, Education, and Reflective Thinking. In Thomas O.Buford, *Toward a Philosophy of Education*. pp.180-183.
- Johnson, D. W. and Johnson, R. T. (1987). *Learning Together and Alone : Cooperative,Competitive and Individualistic Learning*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Joyce,B. and Weil, M. , Calhoun, E. (2004). *Models of teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996). *The Balanced Scorecard : Translating Strategies into Action*. Boston : Harvard Business School Press.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1978). *Organization and Management : A Systems Approach*. 2 nd ed. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Keeves, P. J. (1988). *Models and Model Building*. In Keeves, John P.(Editor). EducationalResearch, Methodologyand Measurement: An International Handbook. U.K:PergamumPress.
- Kimbrough, R. B., and Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration*. 2 nd ed. New York : McMillan.
- Kiok, Dominic Y. (1996). *Why do donors give?. Paper Presented at The Third South East Asian Fundraising Workshop*. Kuala Lumpur : Malaysia.
- Laudon, K.C. & Laudon, J. P. (2001). *Essentials of management information systems: Organization and technology in the enterprise*. Upper Saddle River. N.J : Prentice Hall.
- Longman. (2009). *Longman dictionary of contemporaryEnglish. (5th ed.)*. New York: Auther.

- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation (8th ed.)*. Boston: Kluwer- Nijhoff.
- Malunga Syacumpi. (2012). *Resource mobilisation and fundraising in basic schools*. Zambia: copperbelt university.
- Massie, J.L. & Douglas, J. (1981). *Management : A Contemporary Introduction*. 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Max, Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York : Free Press.
- McColly, W. (1970). "What does educational research say about the judging of writing ability?" *Journal of Education Research*, 64: 147-156.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- McMillan, J.M., & Schmache, S. (2001). *Research in education*. London: Longman.
- Milton, Charles R. (1981). *Human behavior in organization : Three level of behavior*. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Mooney and Reiley. (1947). *The principles of Organization*. New York : Harper.
- Morrison, K, and Ross. (1994). *Designing Effective Instruction*. R. M. Gary, M. R. Steven, K. K. Howard, and E. K Jerrold (Eds.).
- Morton, J.A. (1971). *Organization for Innovation : A Systems Approach to Technical Management*. New York : McGraw-Hill.
- Mossman, Frank Homer. and Morton, Newton. (1965). *Logistic of Distribution Systems*. Boston : Allyn and Bacon.
- Okpala, C. O. (1998). The impact of educational resources and student demographics on reading and mathematics achievement scores of fourth grade students in cumberiand county public elementary school,north carolina. *Dissertation Abstracts* 62(10), 135-A.
- Pace, C. R., & Stem, G. G. (1965). An approach to the measurement of psychological characteristics of college environment. *Journal of Education Psychology*, 49(4),160-277.

- Parson, C. (1994). *The Politics and practice of Quality in Quality Improvement in Education : Case Studies in School*. London : David Fulton.
- Pea, Roy D. (2000). *The Jossey - Bass reader on technology and learning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Peterson, T. (2011). *Innovation in action : Leading by example*. EDTECH, 9(3), 49-51.
- Raj, Madhu. (1996). *Encychopadic of Psychology and Education. Volumn 3 (M-Z)*. NewDelhi : ANMOL Publications PVT.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (11th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (1996). *Management. 5 th ed*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robert G. Owen. (1995). *Organizational Behavior in Education. 5 ed*. New York : Prentice-Hall.
- Rosso, H.A., et al. (1991). *Achieving Excellence in Fund Raising: A Comprehensive Guide to Principles, Strategies, and Methods*. San Francisco - Bassey - Bass.
- Schneider, A. and Burton, N. (2008). "The Fourth Pillar of School Principalship," *Personal Intelligences*. 22 (1) : 4.
- Scott, M. (1990). *A cognitive behavioral approach to client's problem*. London : Tavistock / Routled.
- Sergiovanni. (1980). *Education Governance and Administrative Englewood Cliffs*.
- Seymour Papert. (2002). *Toward constructivism for adult learners in online learning environments*. British journal of educational technology. 33(1), 27-37. Retrieved October 24, 2006, from EBSCO database.
- Shepperson, T.L. (2001). Educational Technology in Eight Selected State : Measurements and Distribution of Technology Resources. *Dissertation Abstracts International*. 61(09) : 209-A.
- Simon, Herbert A. (1976). *Administrative Behavior*. New York : The Free Press.

- Smith, R. H. and Others. (1980). *Management: Making Organizations Perform*. New York : Macmillan.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56.
- Steiner, E. (1988). *Educology*. Sydney : NSW.
- Stoop, E.& Johnson R. E. (1976). *Practices and Trends in School Administration*. California : Gimn.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific Management*. New York : Harper and Brathers.
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extradrdinary Things Done in Organizations*. San Francisco : Jossey Bass.
- Thomas Armstrong. (1994). *Multiple Intelligences in the Classroom*. Alexandria U.S. A.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Tsang, M. C. (2001). *Cost of Education in China : Issues of Resource Mobilization, Equality, Equity and Eficiency*. Michigan : Michigan State University.
- Turban, E., Leidner, D., Mclean, E., Wetherbe, J. (2006). *Information technology for management : Transforming organizations in the digital economy*. (5th ed.). Toronto : John Wiley.
- Usman. (2016). *Effect of Independence and Competence The Quality Of Internal*. Audit : Proposing A
- Vidaver - Cohen, D. (2007). Reputation beyond the rankings : A conceptual framework for business school research. *Corporate Reputation Review*. 10 (4), 278 - 304.
- Vroom, Victor H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore : Penguin.
- Vygotsky, L.S. (1987). *Instructional Implication, and Applications of Social Stoical Psychology*. New York : Cambridge University Press.

- Wallace, Ruth A. and Wolf, Alison. (1995). *Contemporary Sociological Theory : Continuing the Classical Tradition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Whingham, S.B. (2000). Performance Funding Indicators at Two- Year Post titutions : Developing a Value Added Model for Equitable Funding. *sertation Abstracts Internationnal*, 50 (6), 416- A.
- Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. Assistant Professor Dr.Luxana Keyuraphan
2. Associate Professor Dr. Touchakorn Suwancharas
3. Assistant Professor Dr. Sarayuth Sethahajorn

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

serial number	English name	Introduction
1	Lu Zhengdong	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
2	He Limei	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
3	Zhang Yanmin	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
4	Zhuang Huabing	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
5	Ding Yong	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
6	Zhang Fujin	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
7	Xu Tianxiang	เลขานุการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
8	Salina	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเหวินหยวน
9	Guo Hua	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
10	Wu Bole	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
11	Zhang Fangya	เลขาธิการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
12	Gao Dongdong	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
13	Wang Jian	ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
14	Zhao Yubing	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
15	Baolin Qing	รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฮู่เจ้อ
16	Fan Junhua	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาตอนปลาย
17	Shang Youfu	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาตอนปลาย
18	Zhang Chengzhong	ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาตอนปลาย
19	Liu Longbo	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาตอนปลาย
20	Xu Defu	รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาตอนปลาย

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



Ref.No. MHESI 0643.14/ 122

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
1061 Itsaraparb Hirunrujee
Thonburi Bangkok 10600

19 May 2025

RE: Invitation to validate research instrument

Dear Assistant Professor Dr. Luxana Keyuraphan

Mr.Li Guiwen is a graduate student in Doctor of Philosophy Program in Educational Administration of Bansomdejchaopraya Rajabhat University. He is undertaking research entitle "Educational resource management model of secondary schools in Huize District, People's Republic of China"

The thesis adversity committee has considered that you are an expert in this topic. Your recommendations would be useful for further improvement of this research instrument.

With your expertise, we would like to ask your permission to validate the attached research instrument. Would like to avail ourselves of this opportunity to express our sincere thanks and appreciation for your help.

Sincerely,

Assistant Professor Dr.Thanaput Chanchaen
(Vice Dean of Graduate School for Dean of Graduate School)

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Tel.+662-473-7000
www.bsru.ac.th
E-mail: grad@bsru.ac.th



RefNo. MHESI0643.14/123

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
1061 Itsaraparb Hirunrujee
Thonburi Bangkok 10600

19 May 2025

RE: Invitation to validate research instrument

Dear Associate Professor Dr. Touchakorn Suwancharas

Mr.Li Guiwen is a graduate student in Doctor of Philosophy Program in Educational Administration of Bansomdejchaopraya Rajabhat University. He is undertaking research entitle "Educational resource management model of secondary schools in Huize District, People's Republic of China"

The thesis adversity committee has considered that you are an expert in this topic. Your recommendations would be useful for further improvement of this research instrument.

With your expertise, we would like to ask your permission to validate the attached research instrument. Would like to avail ourselves of this opportunity to express our sincere thanks and appreciation for your help.

Sincerely,

Assistant Professor Dr.Thanaput Chancharoen
(Vice Dean of Graduate School for Dean of Graduate School)

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Tel.-662-473-7000
www.bsru.ac.th
E-mail: grad@bsru.ac.th



RefNo. MHESI 0643.14/ 121

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
1061 Itsaraparb Hirunrujee
Thonburi Bangkok 10600

19 May 2025

RE: Invitation to validate research instrument

Dear Assistant Professor Dr. Sarayuth Sethakhajorn

Mr.Li Guiwen is a graduate student in Doctor of Philosophy Program in Educational Administration of Bansomdejchaopraya Rajabhat University. He is undertaking research entitle "Educational resource management model of secondary schools in Huize District, People's Republic of China"

The thesis adversity committee has considered that you are an expert in this topic. Your recommendations would be useful for further improvement of this research instrument.

With your expertise, we would like to ask your permission to validate the attached research instrument. Would like to avail ourselves of this opportunity to express our sincere thanks and appreciation for your help.

Sincerely,

Assistant Professor Dr.Thanaput Chanchaen
(Vice Dean of Graduate School for Dean of Graduate School)

Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Tel.+662-473-7000

www.bsru.ac.th

E-mail: grad@bsru.ac.th

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐ

ประชาชนจีน

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านบุคคล						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดี แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคี ต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานตาม ภาระหน้าที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีความรู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงาน มากกว่าคนอื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านการเงิน						
1	ผู้บริหารสนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่ดี สามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วน การใช้จ่าย และการออมหรือลงทุนที่มีความ เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์และควบคุม ค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตาม แผนและวัตถุประสงค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุน จากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชี รายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงิน ที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถ ลดความเสี่ยงทางการเงินได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถวางแผนในการใช้ทรัพยากร ด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมกับการบริหาร จัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำด้านการบริหารเงิน และสร้างความเชื่อมั่นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่						
1	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผน เพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคาร สถานที่ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคาร สถานที่อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริม การเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีแผนงานและงบประมาณรองรับ ในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลด มลภาวะในสถานศึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้องค์กรมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการจัดอาคารเรียนขึ้นอยู่ กับข้อมูลสารสนเทศและปัจจัยภายในภายนอก โรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการ วางแผนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผน ให้แก่บุคลากรได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตาม แผนที่กำหนดได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้ อย่าง เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อ สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอยู่ เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ ใน การดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีการตรวจสอบการดำเนินการ ของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอสุ่ยเจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านเวลา						
1	ผู้บริหารสามารถมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม สำหรับในช่วงแต่ละวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงาน ที่เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง การสูญเสียเวลาในระหว่างการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลา เสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านสามารถกำหนดและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีการวางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอสุ่ยเจ๋อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดี ต่อการใช้ระบบสารสนเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบ สารสนเทศขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ จะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีความสนใจ และพร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีระบบ สารสนเทศใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค้นคว้า หาความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศช่วยในการ ประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็ว และสะดวกมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภอสุยเจ้อ

สาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูล รายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความ เคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถ ลดความเสี่ยงทางการเงินได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผน เพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคาร สถานที่ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วย ลดมลภาวะในสถานศึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มี วัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมในอำเภอสุยเจ้อ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงาน ได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน ให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอขึ้นอยู่กับการสถานการณ์และสภาวะ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลา เสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบ สารสนเทศขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดี ต่อการใช้ระบบสารสนเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะรูปแบบการจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะแบบประเมินการสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ของ
โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ทรัพยากรด้านบุคคล ท่านมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านการเงิน ท่านจะวิธีการอย่างไรให้บุคลากรมีการวางแผนด้านการเงินเพื่อลดปัญหาทาง
การเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ท่านจะมีการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์
และอาคารสถานที่ อย่างไรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างไรเพื่อให้เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านเวลา ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ท่านมีวิธีการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
สาธารณรัฐประชาชนจีน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน มี 64 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแบบประเมินรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน

3. ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยให้ท่านพิจารณาแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีในรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในระดับ ที่เป็นจริงที่สุดตามทรรศนะของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ด้วยดี

(ลี กุ้ยเหวิน)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ภาพ

เพศ () ชาย () หญิง

ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เฉย
สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านบุคคล						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคีต่อกัน และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้					
5	ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่					
7	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
9	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
10	ท่านมีความรู้สึกยินดีหากได้รับมอบหมายงานมากกว่าคนอื่น					
11	ท่านมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย					
12	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านการเงิน						
1	ผู้บริหารสนับสนุนการวางแผนด้านการเงินที่ดีสามารถลดปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้					
2	ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินที่มีคุณภาพควรมีสัดส่วนการใช้จ่าย และการออมหรือลงทุนที่มีความเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ และควบคุมค่าใช้จ่าย ทำให้การบริหารเงินของท่านเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์					
4	ผู้บริหารสามารถหาเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาได้					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เป็นการบริหารจัดการเงินที่มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้					
7	ผู้บริหารสามารถวางแผนในการใช้ทรัพยากรด้านการเงินได้อย่างเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำด้านการบริหารเงินและสร้างความเชื่อมั่นได้					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือสภาพทางการเงินที่แท้จริง					
10	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวกและด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้านการเงินที่เหมาะสม					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่						
1	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดอาคารสถานที่อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
6	ผู้บริหารมีแผนงานและงบประมาณรองรับในการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่					
7	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะในสถานศึกษาได้					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการจัดอาคารเรียนขึ้นอยู่กับข้อมูลสารสนเทศและปัจจัยภายในภายนอกโรงเรียน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์					
4	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้					
6	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอยู่เสมอ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสถานะที่เกิดขึ้น					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน					
11	ท่านมีการตรวจสอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านเวลา						
1	ผู้บริหารสามารถมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับในช่วงแต่ละวัน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน					
3	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่สร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการสูญเสียเวลาในระหว่างการทำงานเสมอ					
5	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน					
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
8	ท่านสามารถกำหนดและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
9	ท่านมีการวางแผนจัดการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบสารสนเทศ					
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว					
4	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้มีเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น					
7	ท่านคิดว่าการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานจะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ท่านมีความสนใจ และพร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีระบบสารสนเทศใหม่ ๆ					
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
10	ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศช่วยในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น					

ตอนที่ 3 สอบถามรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้อ
สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
2	ท่านมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ					
3	ผู้บริหารร่วมกันกับบุคลากรวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการบันทึกข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินจะทำให้ทราบความเคลื่อนไหว หรือ สภาพทางการเงินที่แท้จริง					
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ทางการเงินที่ชัดเจน สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินได้					
6	ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมทางสังคมทั้งด้านบวก และด้านลบในปัจจุบันที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้าน การเงินที่เหมาะสม					
7	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมการวางแผนเพื่อการจัดการ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ช่วยลดมลภาวะ					

ข้อที่	รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมในอำเภออยู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	ในสถานศึกษาได้					
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีวัสดุ อุปกรณ์เสริมสร้าง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
10	ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น					
13	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมการใช้เวลาเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสามารถจัดทำกิจกรรมปฏิทินปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับระบบการเงินของหน่วยงาน					
16	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบ สารสนเทศขององค์กร					
17	ผู้บริหารสนับสนุนในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุน และมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ระบบ สารสนเทศ					

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะรูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะแบบประเมินการสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เจ้า สาธารณรัฐประชาชนจีน

ทรัพยากรด้านบุคคล ท่านมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านการเงิน ท่านจะวิธีการอย่างไรให้บุคลากรมีการวางแผนด้านการเงินเพื่อลดปัญหาทาง
การเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ท่านจะมีการวางแผนเพื่อการจัดการด้านวัสดุ อุปกรณ์
และอาคารสถานที่ อย่างไรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างไรเพื่อให้เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านเวลา ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

.....

.....

.....

.....

.....

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ท่านมีวิธีการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลการสัมภาษณ์และ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 1

1. ทรัพยากรด้านบุคคล จัดอบรมเชิงบวกเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักจิตวิทยาการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2. ทรัพยากรด้านการเงิน สร้างวินัยทางการเงินด้วยการติดตามและประเมินผลมีระบบติดตามผลการใช้งบประมาณหรือผลการออมเงินส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถประเมินและปรับปรุงการบริหารการเงินได้ตรงจุด

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จัดทำบัญชีวัสดุและอุปกรณ์อย่างละเอียด มีระบบทะเบียนทรัพย์สินที่ระบุรายละเอียด วันจัดซื้อ ผู้รับผิดชอบ และสถานที่ใช้งาน เพื่อความสะดวกในการควบคุมและตรวจสอบ

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารแก่ผู้บริหาร และครูสนับสนุนให้ผู้มีหน้าที่บริหารเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อในด้านบริหารการศึกษา เพื่อให้ทันสมัยและมีวิสัยทัศน์

5. ทรัพยากรด้านเวลา จัดตารางเวลาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมวางแผนตารางเรียนโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ เช่น วิชาที่ต้องใช้สมาธิควรอยู่ช่วงเช้า วิชาเสริมสร้างทักษะควรอยู่ช่วงบ่าย

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเมินและพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้งาน และมีการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น เปลี่ยนแพลตฟอร์มหรือเพิ่มฟีเจอร์ที่จำเป็น

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 2

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่มสร้างกิจกรรมส่งเสริมทีมเวิร์ก เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม การจัดกลุ่มทำโครงการ และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี

2. ทรัพยากรด้านการเงิน จัดทำรายงานการเงินอย่างโปร่งใสให้บุคลากรรับรู้รายงานงบประมาณและการใช้จ่ายขององค์กรควรถูกเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จัดระบบเบิก-คืนที่มีประสิทธิภาพใช้ระบบออนไลน์หรือเอกสารที่เป็นระเบียบสำหรับการเบิก-คืนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกันของหายหรือเสียหายโดยไม่ทราบสาเหตุ

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางแผนเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น เพื่อให้แผนงานสะท้อนความต้องการที่แท้จริง

5. ทรัพยากรด้านเวลา ใช้ระบบติดตามงานและปฏิทินกิจกรรมสร้างปฏิทินงานทั้งระดับสถานศึกษาและระดับกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนทราบกำหนดกิจกรรมและไม่ซ้ำซ้อน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดช่องทางสื่อสารออนไลน์กับผู้ปกครองและชุมชน

สร้างเพจ เว็บไซต์ หรือกลุ่มสื่อสาร เช่น LINE OA สำหรับการแจ้งข่าวสารและสื่อสารกับผู้ปกครอง

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 3

1. ทรัพยากรด้านบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตรให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น จัดพื้นที่ทำงานให้สะดวก ปลอดภัย และเป็นกันเอง รวมถึงการให้ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากร

2. ทรัพยากรด้านการเงิน สนับสนุนความรู้เรื่องการลงทุนเบื้องต้นจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการลงทุนที่ปลอดภัย เช่น กองทุนรวม พันธบัตร หรือประกันชีวิต เพื่อให้บุคลากรมีช่องทางสร้างรายได้เพิ่ม

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ วางแผนบำรุงรักษาอุปกรณ์และอาคารอย่างสม่ำเสมอกำหนดรอบเวลาตรวจสอบและซ่อมบำรุง เช่น ทุกไตรมาสหรือทุก 6 เดือน เพื่อยืดอายุการใช้งานของทรัพยากร

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อความต่อเนื่องและลดความผิดพลาดสร้างคู่มือหรือแนวปฏิบัติให้ชัดเจนในทุกงานสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรม การสั่งซื้อวัสดุ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดซ้ำ

5. ทรัพยากรด้านเวลา ฝึกอบรมทักษะการบริหารเวลาแก่บุคลากรจัดอบรมให้ครูและเจ้าหน้าที่รู้จักการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบสำรองข้อมูลอย่างปลอดภัย จัดระบบ Backup รายสัปดาห์หรือรายเดือน เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายจากความผิดพลาดหรือการโจมตีทางไซเบอร์

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 4

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ชื่นชมและให้รางวัลเมื่อบุคลากรมีผลงานดีสร้างระบบการยกย่องหรือให้รางวัลทั้งในรูปแบบวัตถุและคำพูด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร เช่น การประกาศเชิดชูเกียรติ การให้รางวัลผลงานดีเด่นรายเดือน/ปี

2. ทรัพยากรด้านการเงิน จัดตั้งกลุ่มสวัสดิการภายในสำหรับการช่วยเหลือทางการเงินกลุ่มสวัสดิการสามารถจัดโครงการให้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย หรือช่วยซื้อของจำเป็นในราคาถูกเพื่อบรรเทาภาระทางการเงิน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ประเมินความต้องการใช้งานจริงของแต่ละฝ่ายสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละแผนกก่อนจัดซื้อ เพื่อให้วัสดุอุปกรณ์ที่จัดหามาตรงกับการใช้งานจริง

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยงานย่อยให้โอกาสหัวหน้างานหรือกลุ่มงานตัดสินใจเรื่องเฉพาะทางภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและเสริมสร้างภาวะผู้นำ

5. ทรัพยากรด้านเวลา ลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็นใช้ระบบดิจิทัลแทนเอกสารกระดาษให้มากที่สุด เช่น ใบลาออนไลน์ หรือบันทึกผลการเรียนอัตโนมัติ เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้นสำหรับการสอน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น สื่อการสอนออนไลน์ คลิปวิดีโอ แพลตฟอร์มแบบฝึกหัดออนไลน์

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 5

1. ทรัพยากรด้านบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงจังจัดเวทีหรือระบบที่บุคลากรสามารถเสนอแนะแนวทางการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นได้ และผู้บริหารต้องมีการตอบสนองหรือรับฟังอย่างจริงจัง

2. ทรัพยากรด้านการเงิน จัดทำงบประมาณประจำปีร่วมกับบุคลากรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณประจำปีขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ส่งเสริมการใช้วัสดุอย่างประหยัดและคุ้มค่าให้ความรู้เรื่องการใช้อุปกรณ์อย่างเหมาะสม เช่น ใช้กระดาษสองหน้า ลดการใช้พลังงาน เพื่อควบคุมต้นทุนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบจัดทำระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรายเดือนหรือรายปี เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

5. ทรัพยากรด้านเวลา ส่งเสริมให้ครูมีเวลาเตรียมการสอนอย่างเต็มที่จัดเวลาภาระงานนอกห้องเรียนให้เหมาะสม ไม่เบียดเบียนเวลาสำหรับเตรียมการสอนและการพัฒนาตนเอง

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างฐานข้อมูลนักเรียนและบุคลากรให้ครบถ้วนมีระบบบันทึกประวัติ การเรียน ความสามารถพิเศษของนักเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 6

1. ทรัพยากรด้านบุคคล กำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนและมีความท้าทายสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบร่วมกัน และให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ตั้งกองทุนฉุกเฉินในระดับหน่วยงานจัดตั้งกองทุนสำหรับช่วยเหลือบุคลากรในกรณีฉุกเฉิน เช่น เจ็บป่วยกะทันหัน หรือเกิดภัยธรรมชาติ เพื่อลดภาระเฉพาะหน้า

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ จัดสรรพื้นที่ใช้งานให้เหมาะสมกับการเรียนรู้จัดการพื้นที่ให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปรับห้องเรียนให้ยืดหยุ่น หรือจัดมุมเรียนรู้นอกห้องเรียน

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ใช้ข้อมูลและสถิติมาสนับสนุนการตัดสินใจในการตัดสินใจจากข้อมูลจริง เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งบประมาณที่ใช้ในปีที่ผ่านมา หรือข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความแม่นยำ

5. ทรัพยากรด้านเวลา กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาให้ชัดเจนในแต่ละกิจกรรมทุกโครงการหรือกิจกรรมควรมีระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินและควบคุมได้ตรงจุด

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ระบบ Cloud แทนการเก็บข้อมูลแบบเอกสาร ย้ายการจัดเก็บข้อมูล เช่น เอกสารทางราชการ ไปยังระบบ Cloud เพื่อความปลอดภัย ประหยัดพื้นที่ และลดความเสี่ยงจากความเสียหาย

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 7

1. ทรัพยากรด้านบุคคล เสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับจัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ไม่เฉพาะกับผู้บริหาร แต่กับบุคลากรในระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถริเริ่มและตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมการออมผ่านระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือบัญชีออมทรัพย์พิเศษที่ให้ผลตอบแทนสูง ช่วยสร้างนิสัยการออมระยะยาว

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ใช้เทคโนโลยีในการติดตามและจัดการวัสดุในระบบรหัส QR หรือซอฟต์แวร์บริหารวัสดุมาใช้ เพื่อตรวจสอบสถานะและตำแหน่งทรัพย์สินได้อย่างแม่นยำ

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ จัดประชุมวางแผนอย่างสม่ำเสมอมีการประชุมระหว่างฝ่ายบริหารและครูอย่างต่อเนื่อง เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อติดตามความคืบหน้าของงาน และปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์

5. ทรัพยากรด้านเวลา วางระบบเวรประจำวันอย่างยืดหยุ่นและเป็นธรรมให้บุคลากรมีเวลาเวรเท่ากัน ไม่ให้ใครต้องรับภาระมากเกินไป และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบสารสนเทศกลางของสถานศึกษา สร้างศูนย์ข้อมูลกลางที่รวบรวมเอกสาร แผนงาน คະแนน และรายงานต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงง่ายและปลอดภัย

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 8

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สีกว่าตนเอง หยุดนิ่ง

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ให้คำปรึกษาทางการเงินโดยผู้เชี่ยวชาญเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน เช่น นักวางแผนการเงินส่วนบุคคล มาให้คำแนะนำเฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้คำปรึกษา เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาทางการเงิน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ วางแผนปรับปรุงอาคารตามลำดับ ความสำคัญใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพอาคารเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำ หรือโรงอาหาร ที่จำเป็นต้องปรับปรุงก่อน

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการงานต่างๆ นำ เทคโนโลยีมาช่วยในการวางแผนและติดตามงาน เช่น ระบบจัดการเอกสารออนไลน์ ระบบประเมินผล ครูและนักเรียน เพื่อความโปร่งใสและลดภาระงานเอกสาร

5. ทรัพยากรด้านเวลา จัดการประชุมภายในให้มีประสิทธิภาพและกระชับเตรียมวาระ ประชุมล่วงหน้าและควบคุมเวลาการประชุม เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถบริหารเวลาได้ดี

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อบรมบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดอบรมเป็นประจำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การใช้ Google Classroom, Canva, โปรแกรมตัดต่อวิดีโอ ฯลฯ เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 9

1. ทรัพยากรด้านบุคคล จัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีสวัสดิการ เช่น ประกันสุขภาพ วันลาพักผ่อน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เป็นแรงเสริมสำคัญที่ทำให้บุคลากร มีความพึงพอใจ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนการใช้จ่ายรายเดือนแนะนำให้แต่ละคนวางแผนการใช้จ่ายส่วนตัวล่วงหน้า โดยใช้เครื่องมือช่วย เช่น แอปพลิเคชันหรือสมุดบันทึก เพื่อควบคุมรายจ่ายและลดภาระหนี้

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อวิเคราะห์การใช้งบประมาณวิเคราะห์ข้อมูลการเบิกใช้วัสดุและค่าใช้จ่ายในปีที่ผ่านมา เพื่อวางแผนงบประมาณให้เหมาะสมในปีต่อไป

4. ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสมกับความสามารถ เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน และเกิดความคล่องตัวในการทำงาน

5. ทรัพยากรด้านเวลา เปิดช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพใช้ Line กลุ่ม หรือ Google Workspace ในการส่งงาน ประชาสัมพันธ์ และรายงานผล เพื่อประหยัดเวลา

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดหาฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ให้เหมาะสมกับการใช้งานเลือกอุปกรณ์ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมบริหารจัดการผลการเรียน หรือระบบ LMS

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 10

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ประเมินผลและให้คำแนะนำในการปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์จัดให้มีระบบการประเมินที่ไม่เน้นการตำหนิ แต่เน้นการส่งเสริมและพัฒนา เช่น การโค้ชหรือให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว เพื่อให้บุคลากรรู้จักตัวเองและพัฒนาในจุดที่ควรปรับปรุง

2. ทรัพยากรด้านการเงิน จัดอบรมด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลจัดการอบรมให้บุคลากรเข้าใจหลักการวางแผนการเงินเบื้องต้น เช่น การจัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย การออม และการจัดการหนี้ เพื่อสร้างวินัยการเงินที่ยั่งยืน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ส่งเสริมความร่วมมือในการดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรและนักเรียนรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ เช่น จัดกิจกรรม “โรงเรียนของเรา เราดูแลเอง

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาระยะสั้นและระยะยาวเริ่มจากการจัดทำแผนพัฒนาที่มีทั้งเป้าหมายระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (3-5 ปี) โดยครอบคลุมด้านการเรียนการสอน ทรัพยากร และชุมชน เพื่อให้การบริหารมีทิศทางที่ชัดเจน

5. ทรัพยากรด้านเวลา ประเมินการใช้เวลาและปรับปรุงแผนงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง ประเมินการใช้เวลาและปรับปรุงแผนงานประจำปีอย่างต่อเนื่องติดตามดูว่ากิจกรรมใดใช้เวลานานเกินไปโดยไม่จำเป็น และปรับปรุงในปีถัดไป

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ **พัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษาให้เสถียร**

วางโครงสร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ห้องเรียน ห้องประชุม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานออนไลน์

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 11

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ควรคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและจิตวิญญาณครู การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาครูที่มีคุณภาพ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความร่วมมือในทีมงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีระบบประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน เงินคือเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาโรงเรียน ต้องบริหารอย่างรัดกุม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ควรมีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพิ่มรายได้จากการร่วมมือกับชุมชนหรือเอกชนการวางแผนงบประมาณควรยึดตามความจำเป็นของผู้เรียน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ควรมีระบบจัดซื้อและกระจายวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดีมีผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการซ่อมบำรุงเพื่อยืดอายุการใช้งานของทรัพยากร ปรับพื้นที่ให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมรูปแบบใหม่ อาคารควรปลอดภัยและเป็นมิตรกับผู้เรียนทุกกลุ่ม

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และกล้าเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นผลลัพธ์ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจจัดระบบการประเมินและติดตามที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนในงานเอกสาร เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรวางแผนใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ การบริหารเวลาช่วยลดความเครียดของครูและนักเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ในช่วงเวลานอกห้องเรียน การลดงานเอกสารให้ครู ช่วยเพิ่มเวลาสอน ควรประเมินการใช้เวลาทุกภาคเรียนเพื่อนำมาปรับปรุง

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ควรอบรมครูให้ใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพเทคโนโลยีต้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการเรียนรู้อของโรงเรียน ควรมีระบบสนับสนุนการซ่อมบำรุงเครื่องมือ IT อย่างต่อเนื่อง

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 12

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามยุคสมัย ส่งเสริมให้ครูมีทักษะทั้งด้านวิชาการและจิตวิทยาเด็ก ควรสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การมีครูพี่เลี้ยงช่วยส่งเสริมครูใหม่ให้เติบโต ควรมีระบบให้กำลังใจ เช่น ยกย่องเชิดชูเกียรติ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน งบประมาณควรสอดคล้องกับสภาพจริงของห้องเรียน เน้นใช้เงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยตรง ควรมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการใช้งบต้องมียุทธศาสตร์ติดตามผล การใช้งบอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมการประหยัดและสร้างนวัตกรรมทดแทน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องมีอุปกรณ์ที่สนับสนุน Active Learning โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อควรปรับตามวัยของนักเรียนอาคารเรียนต้องปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทมีพื้นที่ให้เด็กได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น สวนเรียนรู้ ควรมีระบบยืม-คืนสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ การบริหารควรคำนึงถึงครูเป็นศูนย์กลางเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมีระบบสื่อสารภายในที่รวดเร็วและทั่วถึงควรมีทีมงานร่วมคิด ร่วมทำ อย่างชัดเจน

5. ทรัพยากรด้านเวลา เวลาสอนควรจัดอย่างมีคุณภาพ ไม่นเน้นแค่ปริมาณควรมีเวลาสำหรับการเตรียมการสอนของครูมีกิจกรรมพักสมองสั้น ๆ ในช่วงเรียนเพื่อเพิ่มสมาธิควรจัดเวลาสำหรับการสอนซ่อมเสริมเฉพาะกลุ่มครูควรได้รับเวลาสำหรับพัฒนาตนเองเชิงวิชาการ

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีต้องใช้ง่าย เข้าถึงได้ ไม่ซับซ้อนครูควรได้รับอบรมที่เน้นปฏิบัติจริงเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนต้องมีระบบอินเทอร์เน็ตที่เสถียรในห้องเรียนควรใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานเอกสารของครู

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 13

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ควรใช้หลัก Competency-based ในการบริหารบุคลากรเน้นการประเมินผลและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่องานต่อผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในองค์กรสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำในทุกระดับ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน งบประมาณควรกระจายตามนโยบายและความต้องการจริงการบริหารการเงินต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียนควรจัดทำแผนงบประมาณแบบมีส่วนร่วมต้องมีการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบส่งเสริมการจัดหารายได้เพิ่มเติมอย่างสร้างสรรค์

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ควรมีแผนบูรณาการในการจัดซื้อและพัฒนาอาคารเรียนอุปกรณ์ควรสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปสิ่งแวดล้อมควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาที่มีการบริหารคลังวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพควรจัดระบบดูแลอาคารให้มีอายุใช้งานยาวนาน

4. ทรัพยากรด้านบริหารจัดการ การบริหารควรอิงหลักธรรมาภิบาลและหลักฐานเชิงประจักษ์ต้องมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนและตัดสินใจส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มความคล่องตัวสร้างกลไกติดตามและประเมินผลอย่างมีส่วนร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรใช้การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อบริหารเวลาให้ครูลดเวลาที่ใช้ในงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียนต้องมีเวลาสำหรับการพัฒนาอาชีพอย่างเป็นระบบควรสร้างสมดุลระหว่างเวลาเรียน-กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรวางนโยบายการใช้เทคโนโลยีให้ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สนับสนุนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลครูต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการเรียนรู้ควรมีศูนย์บริการเทคนิคและดูแลระบบอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมให้เกิดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 14

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ครูควรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยเสริมสร้างคุณภาพการสอนต้องมีการจัดประชุม PLC อย่างมีระบบส่งเสริมบทบาทของครูต้นแบบในโรงเรียนความร่วมมือระหว่างครู-ผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน การจัดงบควรยึดหลักความคุ้มค่าและโปร่งใสต้องมีระบบติดตามผลการใช้งบประมาณรายกิจกรรมควรมีรายงานการใช้จ่ายแบบเปิดเผยต่อคณะกรรมการส่งเสริมให้สถานศึกษาวางแผนระยะยาวทางการเงินการจัดกิจกรรมหารายได้ควรสอดคล้องกับพันธกิจโรงเรียน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ควรเน้นการใช้อุปกรณ์ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สุด การวางแผนพัฒนาสิ่งก่อสร้างควรอิงตามจำนวนผู้เรียนต้องดูแลความสะอาดและความปลอดภัยอย่างเข้มงวดควรจัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้ ควรอัปเดตและกระจายอย่างทั่วถึง

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ควรมีการประเมินภายในโรงเรียนแบบต่อเนื่องการบริหารแบบเน้นเป้าหมายชัดเจนช่วยลดความสูญเปล่า การสร้างระบบนิเทศในโรงเรียนช่วยยกระดับคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ ใช้การประชุมที่มีย่อยอย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผน

5. ทรัพยากรด้านเวลา ครูควรได้รับเวลาเตรียมการสอนอย่างเพียงพอควรหลีกเลี่ยงการนัดประชุมหรืออบรมในเวลาสอนนักเรียนควรมีเวลาเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องต้องมีตารางเวลากิจกรรมที่สมดุลและยืดหยุ่นการใช้เวลาอย่างมีเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีช่วยให้การนิเทศสะดวกและมีหลักฐานชัดเจนควรอบรมครูให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองเน้นการใช้ระบบออนไลน์ในการติดตามพัฒนาการผู้เรียนควรมีคู่มือหรือระบบช่วยเหลือเทคนิคอย่างเข้าถึงง่ายใช้แพลตฟอร์มกลางเพื่อการเรียนการสอนให้มีมาตรฐาน

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 15

1. ทรัพยากรด้านบุคคล บุคลากรต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องต้องมีการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานควรมีระบบแนะแนวพัฒนาศายอาชีพครูในองค์กรควรมีเวทีแสดงความสามารถเพื่อสร้างแรงจูงใจ

2. ทรัพยากรด้านการเงิน การใช้จ่ายควรยึดตามผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องมีกระบวนการกลั่นกรองงบประมาณทุกระดับส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารงบประมาณ ต้องสร้างความเข้าใจงบประมาณให้ครูรับรู้

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ การจัดซื้อควรเน้นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้โดยตรงควรวิเคราะห์ความต้องการจริงก่อนอนุมัติจัดซื้อปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้เชิงรุกควรมีคลังสื่อดิจิทัลควบคู่กับสื่อกายภาพ อาคารเรียนต้องมีการซ่อมปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และปลอดภัย

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลัก Data-driven Management ต้องมีการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบส่งเสริมทีมบริหารให้ทำงานเชิงรุกควรมีแผนกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและปรับปรุงได้ควรแบ่งบทบาทงานอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรจัดช่วงเวลาพิเศษสำหรับการค้นคว้าอิสระของนักเรียน ลดงานแทรกที่ไม่มีความจำเป็นในตารางครูใช้เวลาเรียนให้เกิดคุณภาพมากกว่าการเร่งเนื้อหา ควรมีระบบติดตามผลการใช้เวลาในกิจกรรมการบริหารเวลาที่ลดลงความเครียดของทั้งครูและนักเรียน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมการใช้ LMS หรือระบบจัดการเรียนรู้ควรจัดการอบรมให้ครูทุกระดับความสามารถเทคโนโลยีต้องตอบโจทย์การวัดและประเมินผลใช้ระบบ Cloud ในการจัดเก็บเอกสารการสอนควรบูรณาการเทคโนโลยีกับทุกกลุ่มสาระวิชา

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 16

1. ทรัพยากรด้านบุคคล เจ้าหน้าที่ควรได้รับการพัฒนาทางด้านงานธุรการ และไอทีทุกคน ในองค์กรควรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ควรมีการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมการอบรม ภายนอก

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ควรมีระบบบัญชีที่ชัดเจนและตรวจสอบย้อนหลังได้ ส่งเสริมให้ครู และเจ้าหน้าที่เข้าใจการวางแผนงบการรายงานการใช้จ่ายควรทำแบบเรียลไทม์หรือรายเดือน ใช้โปรแกรมช่วยบัญชีเพื่อลดข้อผิดพลาดควรจัดทำงบประมาณแบบแผนงาน/กิจกรรม

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ มีระบบจัดเก็บวัสดุแบบดิจิทัลช่วยให้ ตรวจสอบง่าย การเบิกจ่ายวัสดุควรเป็นระบบและตรวจสอบได้ควรมีการจัดลำดับความสำคัญในการซ่อมปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการดูแลทรัพย์สินพื้นที่อาคารควรถูกใช้ให้เต็ม ประสิทธิภาพ

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ สนับสนุนการทำงานด้วยระบบเอกสารออนไลน์ข้อมูล พื้นฐานควรถูกจัดเก็บอย่างปลอดภัยและเข้าถึงง่าย ควรมีแผนบริหารความเสี่ยงในภาวะวิกฤต ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบบริการและสนับสนุนควรมีระบบแจ้งปัญหาที่รวดเร็ว

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรใช้ระบบลงเวลาผ่านแอปพลิเคชันที่ทันสมัยงานเอกสาร ควรถูกกระจายให้ทำในช่วงเวลาที่ไม่รบกวนภารกิจหลัก ส่งเสริมการจัดตารางเวลาทำงานตามภาระงานจริงมีการประชุมย่อยแทนการประชุมรวมบ่อยครั้งควรมีเวลาให้เจ้าหน้าที่ทบทวนและปรับปรุง ระบบงาน

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรจัดทำระบบเอกสารออนไลน์ภายในโรงเรียน สนับสนุนการใช้ Google Workspace หรือ Microsoft 365 มีระบบบันทึกข้อมูลที่ปลอดภัยและจัดหมวดหมู่ดีเทคโนโลยีควรลดงานซ้ำซ้อนของเจ้าหน้าที่จัดอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 17

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เน้นการพัฒนาครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงผู้ถ่ายทอดสร้างระบบ Coaching & Mentoring ระหว่างครู ครูต้องเข้าใจบริบทของผู้เรียนแต่ละกลุ่มมีระบบวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

2. ทรัพยากรด้านการเงิน การวางแผนงบประมาณควรอิงจากข้อมูลเชิงประจักษ์ส่งเสริมการเขียนโครงการที่มีประสิทธิภาพเพื่อของบงบประมาณควรสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายควรแยกงบประมาณครูออกจากงบทั่วไปเน้นการประเมินความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเป็นหลัก

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ควรมีระบบ GIS เพื่อวางแผนผังอาคารสถานศึกษาการจัดซื้อสื่อการสอนต้องผ่านการวิเคราะห์ผลกระทบเน้นสิ่งแวดล้อมเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ห้องเรียนควรปรับให้เป็น Learning Space ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการออกแบบห้องเรียน

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ข้อมูลจาก Classroom Research ต้องมีระบบ Feedback Loop เพื่อพัฒนากลยุทธ์ใช้แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) เป็นแนวทางดำเนินงานควรมีการประเมินองค์กรแบบ 360 องศา บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือหัวใจสำคัญ

5. ทรัพยากรด้านเวลา จัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่นตามเนื้อหาวิชาควรมีช่วงเวลาให้ครูวิจัยและพัฒนานวัตกรรมลดเวลาราชการเข้าสอนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กิจกรรมที่จัดควรคำนึงถึงภาระงานของครูและนักเรียนควรมีช่วงเวลาทบทวนแผนงานอย่างสม่ำเสมอ

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีนโยบาย Cybersecurity สำหรับโรงเรียน ส่งเสริมการใช้ Big Data วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรสร้างระบบ Dashboard สำหรับผู้บริหารเน้นการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Personalized ใช้ AI เป็นตัวช่วยออกแบบสื่อการสอนเชิงลึก

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 18

1. ทรัพยากรด้านบุคคล ครูควรได้รับโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่เลือกปฏิบัติการสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน/ความก้าวหน้า สำคัญมากควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถเฉพาะทางมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเพื่อยกระดับครูส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบ และทดลองนวัตกรรมใหม่

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ควรมีเงินทุนสนับสนุนนวัตกรรมการเรียนรู้รายชั้นเรียน การใช้งบประมาณต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ครูควรเข้าใจงบประมาณในระดับห้องเรียนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทางกลุ่มสาระการเบิกจ่ายควรลดเอกสารให้ทันสมัยและไม่ซับซ้อน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ควรจัดสื่อการสอนตามบริบท และความพร้อมของผู้เรียนวัสดุการสอนต้องใช้งานได้จริง ไม่ใช่เพื่อแค่ "ประเมิน" ควรมีการแบ่งปันสื่อข้ามกลุ่มสาระในโรงเรียนพื้นที่เรียนรู้ควรสะท้อนแนวคิด Active Learning โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเสริมตามรายวิชา

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ การบริหารที่ดีควรรับฟังเสียงของครูผู้ปฏิบัติจริงควรมีเวทีเสนอแนวคิดครูต่อฝ่ายบริหารอย่างเป็นทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างครู-ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรการจัดการภายในควรเป็นระบบ ไม่ใช่เฉพาะกิจ

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรมีการวางแผนสอนอย่างยืดหยุ่นแต่มีกรอบชัดเจนการอบรมควรจัดในเวลาที่ไม่กระทบภารกิจสอนครูควรมีช่วงเวลาว่างเพื่อฟื้นฟูพลังใจและมองตารางเรียนควรคำนึงถึงจังหวะชีวิตของนักเรียนการบริหารเวลาในโรงเรียนควรดัดชั้นตอนที่ไม่จำเป็น

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับบทบาทครู แต่ละกลุ่มครูควรมีช่องทางแลกเปลี่ยนสื่อการสอนออนไลน์ใช้แอปพลิเคชันที่หลากหลายแต่ควบคุมจำนวนไม่ให้เข้าซ้อนเทคโนโลยีควรช่วยให้การเรียนรู้มีความสุขและท้าทายควรมีการประเมินผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีต่อผู้เรียน

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 19

1.ทรัพยากรด้านบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนควรได้รับการพัฒนาทางเทคนิคเฉพาะด้าน ต้องมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีจิตสำนึกในการดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน ควรมีการฝึกอบรมความปลอดภัยและการบำรุงรักษาเบื้องต้น

2.ทรัพยากรด้านการเงิน การจัดซื้อพัสดุต้องโปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบ ควรจัดทำแผนงบประมาณซ่อมบำรุงระยะยาวมีระบบตรวจรับพัสดุที่ตรวจสอบย้อนกลับได้

3.ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ต้องมีแผนการดูแลประจำปี และมีพื้นที่ใช้สอยควรจัดให้เหมาะกับการเรียนและปลอดภัยการใช้วัสดุควรประหยัดและคุ้มค่า

4.ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ควรมีฐานข้อมูลที่เป็นระบบและเข้าถึงง่าย มีการประชุมร่วมระหว่างสายสนับสนุน และฝ่ายบริหารควรมีคู่มือการดำเนินงานสำหรับงานธุรการ/พัสดุการจัดซื้อจัดจ้างควรอิงตามแผนความจำเป็นจริง

5.ทรัพยากรด้านเวลา ควรกำหนดรอบเวลาในการบำรุงรักษาอย่างชัดเจน ใช้ระบบแจ้งซ่อมออนไลน์เพื่อลดเวลาการประสานงานควรมีตารางเวตรตรวจสอบความเรียบร้อยประจำสัปดาห์จัดระบบเวลาในการจัดเก็บวัสดุให้สะดวกและมีประสิทธิภาพ

6.ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ระบบ QR Code ติดครุภัณฑ์เพื่อตรวจสอบได้ง่าย ควรมีแอปพลิเคชันภายในสำหรับการเบิกของใช้ระบบแจ้งเตือนซ่อมแซมเมื่อถึงรอบเวลาพัฒนาระบบ E-Document สำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 20

1. ทรัพยากรด้านบุคคล บุคลากรต้องสามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ได้ ควรจัดอบรมให้กับทุกกลุ่ม โดยเฉพาะครูเท่านั้น ส่งเสริมการมีผู้ดูแลระบบในแต่ละกลุ่มสาระ ควรมีทีมสนับสนุนเทคนิคแบบตอบสนองรวดเร็ว ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนในเรื่องเทคโนโลยี

2. ทรัพยากรด้านการเงิน ควรจัดงบเทคโนโลยีแยกเฉพาะจากงบอื่น มีแผนเปลี่ยน/อัปเดตอุปกรณ์ตามอายุการใช้งาน ใช้งบให้คุ้มค่าด้วยการเลือกอุปกรณ์ที่ยืดหยุ่นและทนทาน

3. ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ห้องคอมพิวเตอร์ต้องมีระบบระบายอากาศที่ดี ควรมีจุดให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สายครอบคลุมทุกอาคาร ควรมีสุนัขเรียนรู้ดิจิทัลที่นักเรียนเข้าถึงได้ การจัดวางอุปกรณ์ควรยึดตามหลักความปลอดภัย

4. ทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ ควรมีแผนบริหารระบบสารสนเทศแบบรวมศูนย์ ส่งเสริมการใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบ Cloud ควรมีมาตรการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างรัดกุมควรมีระบบสำรองข้อมูลและแผนฟื้นคืนระบบเมื่อเกิดปัญหา

5. ทรัพยากรด้านเวลา ควรมีเวลาบำรุงรักษา และอัปเดตระบบแบบไม่รบกวนเวลาเรียน จัดเวลาสำหรับครูทดลองใช้สื่อ/โปรแกรมใหม่ ๆ ลดเวลางานซ้ำซ้อนด้วยระบบอัตโนมัติ

6. ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับทุกระดับชั้น ควรมีบัญชีผู้ใช้งานสำหรับนักเรียนทุกคน จัดอบรมการใช้ระบบอย่างต่อเนื่องและวัดผลได้ ควรใช้ระบบ Login เดียว (SSO) สำหรับทุกบริการ สนับสนุนการใช้ AI เพื่อการสอนและการบริหารจัดการ

รูปภาพปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อนักศึกษา ลี กุ้ยเหวิน
2. หัวข้อ รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม
ในอำเภอฮู่เจ้อ สาธารณรัฐประชาชนจีน









ภาคผนวก ฉ

สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ/ผลการสอบ CEFR

**BS
RU** BANSOMDEJCHAOPRAYA
RAJABHAT UNIVERSITY

This is to certify that

Mr. Li Guiwen

Achieved BSRU English Proficiency Test (BSRU-TEP) level

C1

Given on 22nd April 2025



Assistant Professor Dr Kulsirin Aphiratvoradej,

Director

ภาคผนวก ข

แบบตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ
หรือในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

ชว.๘๐๒๔ / ๒๕๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

๓/๓ ม.๕ ต.มะม่วงสองต้น อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐๓๕-๓๕๖๔๙๔ โทรสาร ๐๓๕-๓๕๕๔๖๒

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รับรองการลงบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครพรรณ์

เรียน นายลี กุ้ยเหวิน

ตามที่ นายลี กุ้ยเหวิน และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธิ์นิรันดร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช ได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมในอำเภออยู่เฉย สาธารณรัฐประชาชนจีน” เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครพรรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) ได้ถูกจัดกลุ่มคุณภาพวารสารประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้เป็น วารสารที่มีคุณภาพกลุ่มที่ ๒ (TCI กลุ่ม ๒) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI จนถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยจะดำเนินการจัดพิมพ์ในฉบับต่อไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และวารสารมหาจุฬานาครพรรณ์ ได้รับบทความวิจัยของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขต นครศรีธรรมราช ขอรับรองว่าบทความของท่านได้ผ่านตอบรับเพื่อพิจารณาบทความตีพิมพ์เผยแพร่ ในปี ๒๕๖๒ ฉบับที่ ๑๒ (ธันวาคม ๒๕๖๔) นี้ ซึ่งภายหลังจากนี้บทความจะผ่านการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการ โดยกองบรรณาธิการวารสารฯ และผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียนมาด้วยความเคารพ

(นางสาวปัญญาดา จงละเอียด)

บรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครพรรณ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายหลี่ กุ้ยเหวิน
วัน/เดือน/ปี เกิด	18 ตุลาคม พ.ศ. 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน	เมืองคุนหมิง มณฑลยูนนาน

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
- การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2557 สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยูนนาน (Yunnan Agricultural University)
- พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม
- และการบริการ มหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน (Yunnan Normal University)

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ประธานบริษัท ตั้หลาง แมเนจเม้นท์ คอนซัลติ้ง เซอร์วิสเชส (ยูนนาน) จำกัด
- พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน ประธานบริษัทยูนนานตั้หลางการท่องเที่ยว
- พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2558 ผู้จัดการสาขาประเทศจีน บริษัทการค้าระหว่างประเทศ 338
- พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2555 ผู้จัดการสาขาประเทศไทย บริษัทคุนหมิงฮวานเล่อการท่องเที่ยว
- พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2551 มัคคุเทศก์ในเมืองเฉิงตู
- พ.ศ. 2549 ล่ามอาสาสมัคร แปลภาษาไทย-จีน จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

ที่อยู่ติดต่อปัจจุบัน

Unit 302, Building 2, Unit 4, North Jinqiao Garden, Panlong District, Kunming
Sub-district, China