

The Relationship Between School Resource Management by School Administrators and Teachers' Work Performance Under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Pornpan Thongsang¹, and Amnuay Thongprong²

Ramkhamhaeng University, Thailand

¹E-mail: 6612470018@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8501-0606>

²E-mail: amnuay.t@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1977-9894>

Received 18/04/2025

Revised 23/04/2025

Accepted 30/05/2025

Abstract

Background and Aims: The management of educational resources—such as personnel, budgets, and materials—is a critical task that must be executed efficiently. With a decline in student enrollment and an increase in the number of small schools, the use of resources must be maximized for efficiency. As most of the budget is allocated to personnel, the funds remaining for improving educational quality are limited. Moreover, private sector participation in resource support remains low. Therefore, mobilizing resources from all sectors is essential to align with educational goals. Schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 have shown an increasing trend in requesting resource support, reflecting a shortage of essential resources. Educational administrators must thus possess knowledge in planning and managing resources to enhance the quality of student learning. The objectives of this research were 1) To study the school resource management of educational administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, 2) To examine the work performance efficiency of teachers under the same jurisdiction 3) To investigate the relationship between school resource management by educational administrators and teachers' work performance efficiency.

Methodology: The sample consisted of teachers from schools in Bang Nam Priao District under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. The sample size was determined using Cohen's table (Cohen, J., 1988) at the .05 significance level, resulting in a total of 322 respondents. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation (SD), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

Results: 1) The overall and individual aspects of school resource management by educational administrators were at a high level. 2) The overall and individual aspects of teachers' work performance efficiency were also at a high level. 3) The relationship between school resource management by educational administrators and teachers' work performance efficiency was positively correlated at a high level and statistically significant at the .01 level.

Conclusion: The study found that the school resource management practices of educational administrators were at a high level, and so was the work performance efficiency of teachers.



Furthermore, the management of school resources by educational administrators was positively correlated with teachers' performance efficiency at a high level. This indicates that when administrators are capable of managing school resources effectively—including personnel, budget, equipment, and learning-friendly environments—it results in teachers having better tools and working conditions. This, in turn, allows them to work to their full potential, fosters motivation, and enhances the quality of teaching and learning. Therefore, the administrators' ability to manage resources effectively plays a vital role in directly improving teachers' work performance.

Keywords: School Resource Management; Teacher Performance Efficiency; School Administrators



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

พรพรรณ ทองสังข์¹ และอำนาจ ทองโปร่ง²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางจำนวนนักเรียนที่ลดลงและโรงเรียนขนาดเล็กที่เพิ่มขึ้น ทำให้การใช้ทรัพยากรต้องเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ขณะที่ยังคงต้องรักษาระดับคุณภาพการศึกษาไว้ การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนจึงมีความจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา โรงเรียนใน สพป.จะเขียงเทรา เขต 1 มีแนวโน้มขอรับการสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในการวางแผนและจัดการทรัพยากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, J. 1988) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย: 1) การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบว่า การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก การบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในระดับสูง ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูมีเครื่องมือและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีแรงจูงใจ และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้น ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมจึงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรโรงเรียน; ประสิทธิภาพในการทำงานของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาด้านทรัพยากรในสถานศึกษา อาทิ งบประมาณที่จำกัด วัสดุอุปกรณ์ที่ล้าสมัย และบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนโดยตรง การบริหารจัดการทรัพยากรจึงเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนทั้งขนาดเล็กและใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่จำนวนนักเรียนลดลง ขณะที่โรงเรียนกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพยากรจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่เป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเท่านั้น หากยังมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ในระดับปฏิบัติ การที่ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถวัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ล้วนเป็นผลลัพธ์จากการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารทรัพยากรโรงเรียน (พรพิไล เลิศวิชา, 2557)

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า หลายโรงเรียนยังขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการขอรับการสนับสนุนจากต้นสังกัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการทบทวนและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสังกัดฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารงานที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ทรัพยากรมีจำกัดและความต้องการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนมีความหลากหลายมากขึ้น ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ในชั้นเรียน งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนกับประสิทธิภาพของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารโรงเรียนในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ และควบคุม กิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา นักวิชาการหลายท่านได้ ให้นิยามการบริหารไว้ในทำนองเดียวกัน การบริหารคือ "ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น" (Drucker, 2005) การบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม" สรุปได้ว่า การบริหารคือกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและประสบ ผลสำเร็จ (Koontz, 2009)

จึงสรุปได้ว่า การบริหารไม่เพียงแต่เป็นกลไกในการจัดการทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ ส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรสามารถปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมหรือใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อ จัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้การบริหารโรงเรียนมิใช่เพียงการดำเนินงาน ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การบริหารโรงเรียนคือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัย ความร่วมมือของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของการศึกษา (จินตนา สิทธิพลเวช, 2560) การบริหารโรงเรียนคือกระบวนการที่มุ่งสู่เป้าหมายของการศึกษาด้วยองค์ประกอบ หลายประการ ได้แก่ การตัดสินใจ การนำองค์กร การใช้ภาวะผู้นำ และการจัดการแรงจูงใจอย่างเหมาะสม (Hoy and Miskel, 2001)

จึงสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนคือการจัดการองค์กรสถานศึกษาโดยใช้หลักการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไปสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคสมัยใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรโรงเรียน

การบริหารทรัพยากรโรงเรียนเป็นกระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้ง ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรดังกล่าวได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ และเวลา โดยการบริหารที่ดีจะช่วยให้ทรัพยากรเหล่านี้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า และยั่งยืน (บุญทัน ดอกไธสง, 2552)

ทฤษฎี 4M การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ Man: บุคลากรที่มีคุณภาพ, Money: งบประมาณสนับสนุน, Materials: วัสดุและอุปกรณ์ที่เหมาะสม, Management: ระบบ

การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งทรัพยากรทั้ง 4 นี้ ต้องทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องจึงจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (Drucke, 2005)

ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล (ทฤษฎี X และ Y) ชี้ให้เห็นถึงทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของโรงเรียน คือ ทฤษฎี X มองว่าคนต้องถูกควบคุม และ ทฤษฎี Y มองว่าคนมีแรงจูงใจและพร้อมพัฒนา แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม (McGregor, 1960)

ทฤษฎีงบประมาณแบบก้าวหน้า (Incremental Budgeting) เน้นการจัดสรรงบประมาณโดยใช้ปีที่ผ่านมาเป็นฐาน และปรับเปลี่ยนหรือลดอย่างค่อยเป็นค่อยไป ช่วยลดข้อขัดแย้งในการจัดสรรทรัพยากร และทำให้การวางแผนด้านการเงินมีประสิทธิภาพ (Wildavsky, 1975)

ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ ผ่านการวางแผน วิเคราะห์กระบวนการ และควบคุมคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดของเสีย และควบคุมต้นทุน (Taylor, 1911)

ทฤษฎีการบริหารทั่วไป เสนอหน้าที่การบริหาร 5 ประการ ได้แก่ วางแผน จัดองค์กร สั่งการ ประสานงาน และควบคุม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ (Fayol, 1949)

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรโรงเรียนสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการผสมผสานระหว่างหลักวิชาการและการจัดการที่ยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน จะช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและองค์กรทางการศึกษาโดยรวม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู คือ ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาทักษะชีวิต และความก้าวหน้าในด้านคุณภาพการศึกษา โดยครูที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี แต่ยังสามารถวางแผน บริหารจัดการชั้นเรียน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

แนวคิด Productivity & Performance แนวคิดนี้เน้นที่ “ผลลัพธ์” ของงานเทียบกับ “ทรัพยากร” ที่ใช้ โดยประสิทธิภาพของครูจะพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การบริหารเวลาและการจัดการชั้นเรียน (OECD, 2009)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Hierarchy of Needs) แสดงให้เห็นว่าครูจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ตามลำดับขั้นความต้องการ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน (เงินเดือน สวัสดิการ) จนถึงความต้องการด้านการยอมรับและการเติมเต็มตนเอง เช่น การได้รับรางวัล หรือความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Maslow, 1943; 1954)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับ และ ปัจจัยสุขอนามัย เงินเดือน ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากได้รับการตอบสนองในทั้งสองด้านอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากผลของการเสริมแรง เช่น การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดี และการสะท้อนผลลัพธ์ของการสอน จะช่วยกระตุ้นให้ครูมีความพยายามในการพัฒนาตนเองและสร้างผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นให้กับนักเรียน (Skinner, 1953)

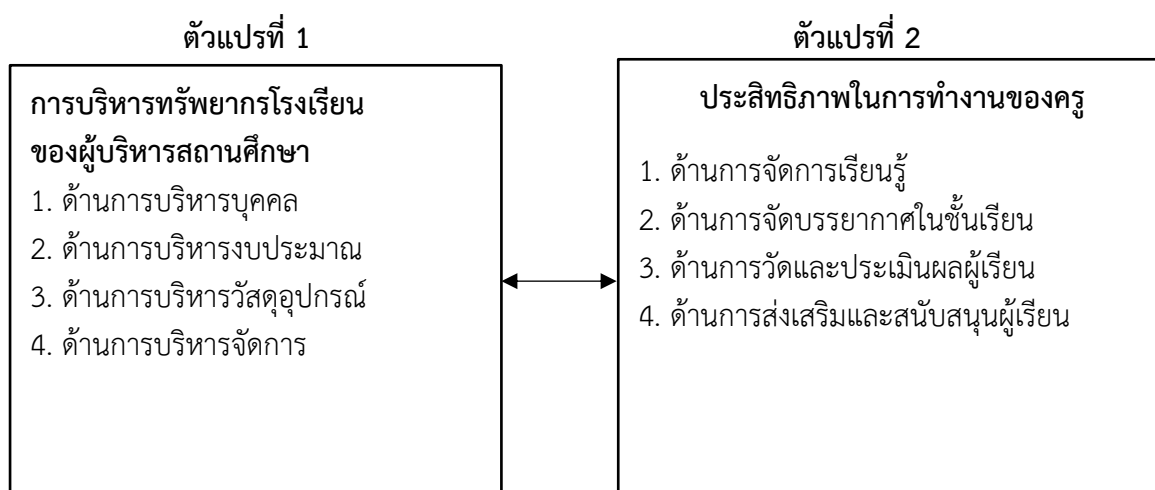
ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency-Based Theory) เน้นว่าครูที่มีสมรรถนะชัดเจน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ที่เหมาะสมกับวิชาชีพ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อผู้เรียนและสถานศึกษา (Spencer & Spencer, 1993)

แนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของครู (Teacher Effectiveness Framework) เช่น Charlotte Danielson Framework ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพครูออกเป็น 4 ด้าน คือ การวางแผนและเตรียมการสอน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Danielson, 2007)

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นผลลัพธ์ของปัจจัยทั้งภายในตัวครู เช่น ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะ และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความมั่นคงในอาชีพ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้นช่วยให้เข้าใจมิติของประสิทธิภาพในเชิงโครงสร้าง เชิงพฤติกรรม และเชิงแรงจูงใจ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนนโยบาย การประเมิน และพัฒนาครูในระบบการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดว่าการบริหารทรัพยากรโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู กล่าวคือ หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้ดีย่อมเอื้อต่อสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,871 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้แก่ กลุ่มอำเภอในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาฯ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกงและอำเภอบ้านโพธิ์ จากนั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบยกลกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้ 1 อำเภอ คือ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, 1988) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มแบบใช้หลักการแบ่งสัดส่วนตามการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามระดับความคิดเห็น ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด ประกอบด้วยจำนวน 24 ข้อ ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2 โดยมีจำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนและด้านการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละตัว

แปร โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency: IOC) ผลการประเมินพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2562) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และเหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ในรูปแบบออนไลน์ (Online) ระหว่างวันที่ 1 – 15 กันยายน 2567 ได้ข้อมูลกลับมา 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.22

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=273)

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการบริหารบุคคล (Man)	3.81	0.64	มาก	4
2	ด้านการบริหารงบประมาณ (Money)	4.26	0.70	มาก	2
3	ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials)	4.25	0.60	มาก	3
4	ด้านการบริหารจัดการ (Management)	4.39	0.59	มาก	1
รวม		4.18	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=273)

ด้านที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.46	0.55	มาก	2
2	ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน	4.57	0.48	มากที่สุด	1
3	ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน	4.36	0.72	มาก	3
4	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน	4.34	0.68	มาก	4
รวม		4.43	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

($n=273$)

การบริหารทรัพยากร โรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู				
	ด้านการ จัดการเรียนรู้	ด้านการจัด บรรยากาศ ในชั้นเรียน	ด้านการวัด และ ประเมินผล ผู้เรียน	ด้านการ ส่งเสริมและ สนับสนุน ผู้เรียน	Ytot
ด้านการบริหารบุคคล	.143*	.118	.168**	.191**	.174**
ด้านการบริหารงบประมาณ	.698**	.725**	.617**	.754**	.761**
ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	.731**	.732**	.628**	.722**	.765**
ด้านการบริหารจัดการ	.849**	.850**	.724**	.809**	.877**
Xtot	.757**	.760**	.669**	.778**	.807**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($R_{xy}= .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (.877) รองลงมา คือ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (.765) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารบุคคล (Man) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ (.174)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู รายด้านเป็นคู่ พบว่า การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (.850) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (.849) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ (Management) ด้านการบริหารงบประมาณ (Money) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการบริหารบุคคล (Man) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการทรัพยากรโรงเรียนที่พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เกิดจากความต้องการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาในระดับสากล เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนาทางเทคโนโลยีที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถเข้าถึงสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยได้ง่ายขึ้น ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและน่าสนใจมากขึ้น สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรโรงเรียนเป็นการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงิน (Financial Resources) และไม่ใช่เงิน (Non-financial Resources) ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดำเนินการด้วยแนวคิดให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงษ์ มั่นต่อ (2564) ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ บรรณกิจ (2565) ศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ ซึ่งสะท้อนถึงการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนและด้านการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เช่น โดยการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งเสริมการใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมจัดหาสื่อการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสม จัดการประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใสและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลและการยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลชรัส นุกอง (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นในด้านการ เตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จุริพร มุลณี (2565) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษานี้มีความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย แสงสว่าง (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอน ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการ สอนที่ชัดเจน และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ที่ .807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหาร ทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรงบประมาณ สื่อการสอน และ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ช่วยสนับสนุนการทำงานของครูและลดอุปสรรคในกระบวนการสอน นอกจากนี้ การจัด สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่ดี เช่น ห้องเรียนที่เหมาะสมและเทคโนโลยีทันสมัย ช่วยกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ของครูและเพิ่มความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การสนับสนุนด้านบุคลากร เช่น การพัฒนาทักษะครูผ่านการอบรมหรือการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของครู เมื่อผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภราดร มาชานนท์ (2561) ที่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ ประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็น ว่า ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มากขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนิดา ดาเลโป๊ะ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า หากผู้บริหารดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมให้ครูมี ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษพา พรหมหลง (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการ สอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายถึงยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสูงเท่าใด ประสิทธิภาพการ
สอนของครูก็ยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดอบรม
ทัศนศึกษาดูงาน และการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลหรือการยกย่อง เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณที่โปร่งใสและมีส่วน
ร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพื่อให้เกิด
ความยุติธรรมและตรงกับความต้องการของโรงเรียน

1.3 ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและติดตามวัสดุ
อุปกรณ์ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการวัสดุ เพื่อให้การจัดหา การใช้ และการซ่อมบำรุงอุปกรณ์การเรียน
การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4 การบริหารจัดการ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบท
ของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการวางแผนและตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือระหว่างครู
ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะครูในการใช้เทคนิคการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ
ความน่าสนใจในกระบวนการเรียนรู้

2.2 ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ผู้บริหารควรพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่ส่งเสริม
ความเป็นมิตรและความร่วมมือ เช่น การจัดที่นั่งแบบกลุ่มหรือพื้นที่เรียนรู้แบบยืดหยุ่น เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมี
ส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
เช่น การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการประเมินแบบออนไลน์ เพื่อให้สะท้อน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างครอบคลุม

2.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพนักเรียน เช่น
กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต หรือโครงการแนะแนว เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบความสามารถเฉพาะตัวและ
พัฒนาทั้งด้านวิชาการและจิตใจอย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *กรอบสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-ป.3)*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กิตติชัย แสงสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(1), 197–212. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/275159>
- จินตนา สิทธิพลเวช. (2560). การปรับพฤติกรรมไม่ส่งงานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ. *วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ*.
- จรีพร มุลณี. (2565). ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). *คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก*.
- ชลขรัส นุกอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *มหาวิทยาลัยนเรศวร*. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JAS_CPRU/article/view/270514
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 14). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกโธสง. (2562). *รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก = Disruptive Public Administration*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุบผา พรหมหลง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก. *มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/3143>
- พรพีโล เลิศวิชา. (2557). *พลิกโฉมโรงเรียนใน 1 ปี* [เอกสารประกอบการบรรยาย].
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารรอยแคนสาร*, 6(10), 223–238. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251476>
- ราตร มาชานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- รสนิดา ดาเล๊ะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในยุควิถีชีวิตใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 13(1), 145–157. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/edjour_stou/article/download/177918/165768
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566*. <https://www.ccs1.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *ทรัพยากรเพื่อการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 83(1), 100–109.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). Sir Isaac Pitman & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2009). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- OECD. (2009). *Education at a glance 2009: OECD indicators*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/eag-2009-en>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Wildavsky, A. (1975). *Budgeting: A comparative theory of budgetary processes*. Little, Brown.