

แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1

GUIDELINES FOR MOBILIZING EDUCATIONAL RESOURCES OF SCHOOL
ADMINISTRATOR IN SMALL SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1



¹สตีวณิตย์ เขยชัยภูมิ และ ²ธดา สิทธิธาดา

¹Satiwanit Choeichaiyaphum and Thada Siththada²

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

¹Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

¹S63561802017@ssru.ac.th

Received : January 12, 2024; **Revised** : March 27, 2025; **Accepted** : April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของ
การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการระดมทรัพยากร
ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของแนวทางการระดม
ทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการมี
ส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สภาพความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

¹นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก 2) แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ว่าปัญหาใดจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข หรือพัฒนาตามลำดับ จากนั้นร่วมกันวางแผนโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษากระบวนการ ขั้นตอน ขอกฎหมาย การใช้เงินทางราชการ และต้องสร้างความน่าเชื่อถือ สามารถจูงใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องแสดงความเป็นผู้นำ เป็นผู้ริเริ่ม ผู้สานต่อ สามารถสร้างความเชื่อมั่นเชิงประจักษ์ให้องค์กรได้ มีธรรมาภิบาลในการบริหาร ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากภาคีต่างๆ สร้างการมีส่วนร่วมให้ได้มากที่สุด เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนในการพัฒนาสถานศึกษา และ ด้านการแสวงหาแหล่งทุน สถานศึกษาต้องมีการประชาสัมพันธ์ แจ้งวัตถุประสงค์ สร้างแรงจูงใจในการระดมทรัพยากร เช่น มอบโล่ หรือเกียรติบัตร การลดหย่อนภาษี เป็นต้น

คำสำคัญ : การระดมทรัพยากรทางการศึกษา; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aims to study 1) To study the current conditions and expectations of educational resource mobilization by educational institution administrators in small schools under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1. 2) To study the educational resource mobilization guidelines of educational administrators in small schools under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1. The research results found that 1) The current status of educational resource mobilization guidelines of school administrators in small schools under the Office of the Secondary Education Service Area 1, Bangkok, is at a moderate level overall, with the highest average value in terms of participation. The overall expectation of educational resource mobilization guidelines of school administrators in small schools under the Office of the Secondary Education Service Area 1, Bangkok, is at a high level, with the highest average value in terms of operational strategies. 2) The educational resource mobilization guidelines of school administrators in small schools under the Office of the Secondary Education Service Area 1, Bangkok, found that in terms of operational strategies, the school should analyze the problem situation to determine which problems need to be solved or developed in order.

Then, plan together by giving opportunities for all parties to participate in the planning. It is very important to study the rules and regulations, laws, and the use of government funds. They must build credibility and be able to motivate people to see the benefits of mobilizing educational resources. In terms of the leadership of the administrators, the administrators must demonstrate leadership, be initiators, and continuers, and be able to create tangible confidence for the organization. They must have good governance in administration. They must coordinate to ask for assistance from various parties and create the greatest possible participation to support the development of the school. In terms of seeking funding sources, the school must publicize, inform the objectives, and create incentives for mobilizing resources, such as giving plaques or certificates. Tax deductions, etc.

Keywords : Educational resources mobilization; Small schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เป็นกฎหมายแม่บทในนโยบายแห่งรัฐด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬาของประเทศและเป็นฐานหลักในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศการนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผลต่อการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งในมาตราที่ 10 ระบุไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน ทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) อันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก

แม้ว่ารัฐบาลจะมีการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนการศึกษาให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นทุกปีก็ตาม แต่ปัญหาเรื่องความเสมอภาค คุณภาพ และประสิทธิภาพของการศึกษากลายเป็นประเด็นหลักของการปฏิรูปการศึกษา โดยผ่านการพัฒนารูปแบบงบประมาณทางการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มักจะประสบ ปัญหาคือ มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากขาดความพร้อมในด้านปัจจัย และแตกต่างกันตามบริบท จำนวนนักเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวน

บุคลากร รวมทั้งจำนวนงบประมาณที่ได้รับของโรงเรียนแต่ละแห่ง อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ดังนั้นสภาพความแตกต่างด้านความพร้อมของสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านบุคลากรและงบประมาณและส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ด้วยเหตุปัจจัยที่รัฐไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมดา ทั้งถึงและเท่าเทียมนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังพอจะมีทางออกสำหรับการดำเนินการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาต่อไปได้อย่างมีคุณภาพตามความสามารถและศักยภาพ นั่นคือ การพัฒนาแนวปฏิบัติและวิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545) ควรส่งเสริมให้องค์กรหรือเอกชนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจัดการศึกษาให้มากขึ้น (บุญเสริม วีรสกุล, 2546) โดยรัฐให้การสนับสนุนทางการเงินและความช่วยเหลือทางวิชาการ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเพื่อให้ภาคเอกชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น แต่การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องอาศัยหลักการที่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติที่อยู่ภายใต้มาตรการการบริหารภาครัฐ ภายใต้การควบคุม ดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีข้อจำกัด ด้านจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้อย่างประหยัด คุ่มค่ามากที่สุดโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรครูไม่ครบชั้นสอนไม่ตรงตาม วุฒิ การศึกษาที่สำเร็จมาทำให้มีข้อด้อยในการจัดการเรียนการสอน เป็นสาเหตุที่เชื่อมโยงไปสู่ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพของผู้เรียนซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมักถูกตั้งคำถามเรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (คมพล สุวรรณภู, 2556) ซึ่งบุญส่ง จอมหงส์ (2563) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การระดมทุน มีการดำเนินการด้วย เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินหรือสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นการหาแหล่งทุนที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดจากความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะเป็นผู้ดำเนินการระดมทุนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ก่อนที่จะระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารต้องรู้จักทรัพยากรทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ความสำคัญของทรัพยากร ประเภทของทรัพยากร เป็นต้น เพื่อให้การระดมทรัพยากรและการนำไปใช้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
- เพื่อศึกษาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 โดยวิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอนจำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 209 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพความความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยลักษณะการตอบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI_{modified} แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของนางลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2550)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพความคาดหวังและอันดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ลำดับ	การบริหารองค์กร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพความคาดหวัง (I)			PNI _{modified}	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1.	ด้านการบริหารจัดการ	3.36	0.78	ปานกลาง	4.40	0.64	มาก	0.312	4
2.	ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน	3.27	0.78	ปานกลาง	4.55	0.62	มากที่สุด	0.391	1
3.	ด้านการแสวงหาแหล่งทุน	3.30	0.72	ปานกลาง	4.48	0.62	มาก	0.356	3
4.	ด้านการมีส่วนร่วม	3.45	0.85	ปานกลาง	4.47	0.60	มาก	0.294	5
5.	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.27	0.75	ปานกลาง	4.48	0.62	มาก	0.373	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.33	0.78	ปานกลาง	4.48	0.62	มาก	0.345	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีลำดับดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านการแสวงหาแหล่งทุน 4) ด้านการบริหารจัดการ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วม

2. แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มากำหนดเป็นแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยเรียงจากค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการแสวงหาแหล่งทุน ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำมาสรุปเป็นของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

2.1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน

ด้านกลยุทธ์การดำเนินงานมีแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี
2. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
3. โรงเรียนมีการกำหนดให้มีการควบคุมภายในเพื่อรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ
4. โรงเรียนมีกลยุทธ์ในการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสม
5. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลกระทบของการประกันคุณภาพภายใน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
6. โรงเรียนมีการจัดทำเกณฑ์การประเมินการใช้จ่ายงบประมาณที่เหมาะสม
7. โรงเรียนกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการงบประมาณ
8. โรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

9. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และการจัดเงินทุนการศึกษาอย่างเหมาะสม
10. โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อวางแผนในการใช้งบประมาณในแต่ละปี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาของตนเอง ว่ามีสภาพ ปัญหาอยู่ที่จุดใดบ้าง และปัญหานั้นมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างไร ควรแก้ไข ปัญหาใดก่อนหลัง โดยพิจารณาจากประโยชน์ของเรียนเป็นลำดับแรก และร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ในการ ดำเนินงานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยอาจ ทำเป็นโครงการพิเศษก็ได้ ผู้บริหารควรสร้างความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา และจะต้องสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่สถานศึกษาต้องการจะพัฒนาที่แสดงให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะเกิดผู้เรียน องค์กรศึกษากฎระเบียบวิธีการปฏิบัติในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ควร ปรึกษาผู้รู้เพื่อให้แน่ใจว่าทำได้และสิ่งไม่สามารถทำได้ รวมถึงการชี้แจงขั้นตอนอย่างไรในการ ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายในการระดมทุนทางการศึกษา

2.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจ ดึงดูดความสนใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
3. ผู้บริหารมีแนวทางการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นนักจัดการงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย
5. ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาผู้ให้การ สนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย
6. ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำ
7. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนให้ ชุมชน หน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกทราบโดยทั่วถึง
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานทั้งภายใน ภายนอกองค์กร และเป็นที่ยอมรับ
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
10. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงธรรมาภิบาลในการนำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ แสดงความทุ่มเท เป็นผู้ประสาน ประโยชน์กับคนและหน่วยงานภายนอก และจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจกับผู้ร่วมงานในทุกระดับ ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร สถานศึกษาจะต้องดำเนินทุกอย่างให้ถูกต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิง ประจักษ์ และมีต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประสานขอ ความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่สถานศึกษามี และขยายการมีส่วนร่วมออกไปสังคม ภายนอกให้ได้มากที่สุด ผู้บริหารจะต้องสร้างการมีส่วนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้ ได้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ประชาชนทั่วไป ชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรศาสนา บริษัทห้างร้านต่างๆ เพื่อเป็นกำลังในการสนับสนุน ระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน

ด้านการแสวงหาแหล่งทุนมีแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ดังนี้

1. โรงเรียนมีการมีวิธีการสร้างกระแสตื่นตัวต่อการทำงานระดมทรัพยากรทาง การศึกษา
2. โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการด้านทรัพยากรการจัดการ ที่โรงเรียนมีความ จำเป็นและขาดแคลน เช่น คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์
3. คนในชุมชนให้ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา
4. โรงเรียนจัดทำข้อมูลแสดงความต้องการใช้งบประมาณ นอกเหนือจากงบที่รัฐ สนับสนุน
5. โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้
6. คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน จัดกิจกรรมการระดมเงินนอกงบประมาณ เพื่อนำมาสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน
7. โรงเรียนมีการมีข้อมูลสารสนเทศรายชื่อบุคคล แหล่งเรียนรู้ องค์กร สถาน ประกอบการและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ต่อการระดม
8. โรงเรียนสำรวจความต้องการใช้งบประมาณประจำปีตามความเป็นจริง
9. โรงเรียนชี้แจงเงื่อนไขที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากร
10. โรงเรียนขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานห้างร้าน สถานประกอบการ มูลนิธิ สมาคมองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ความสำคัญในการเชิญชวนบุคคลหรือองค์กรภายนอกเข้ามาส่วนร่วมนั้นสถานศึกษาจะต้องแสดงถึงความสำคัญของเรื่องที่ต้องการพัฒนา และแสดงให้เห็นว่าเกิดประโยชน์อะไรบ้าง หากสถานศึกษาได้รับการสนับสนุน เช่น เป็นการเพิ่มโอกาสทางเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นต้น เห็นถึงความสำคัญว่าผู้สนับสนุนนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลเช่น การมอบโล่ หรือเกียรติบัตรเพื่อการตอบแทน หรืออาจนำไปเสริมไปลดหย่อนภาษี เป็นต้น มีการประสานประโยชน์ สถานศึกษาจะต้องสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน อาทิเช่น ผู้สนับสนุนไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกหากมีความประสงค์จะใช้ใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ สถานศึกษาก็พร้อมที่จะให้บริการ เช่น ใช้สนามกีฬา ใช้หอประชุม เป็นต้น สถานศึกษาต้องดำเนินงานประชาสัมพันธ์โดยให้ข้อมูลสำคัญว่าสถานศึกษาต้องการที่จะระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์ใด แล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อการจัดการศึกษาและต่อผู้เรียน

อภิปรายผล

การศึกษาระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการวิเคราะห์ และได้ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ด้านการแสวงหาแหล่งทุน โดยผู้วิจัยนำประเด็นดังกล่าวมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน

1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนไม่ได้มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี หรือจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ไม่ได้มีการกำหนดปฏิทินให้มีการควบคุมภายในเพื่อรายงานการใช้จ่ายงบประมาณหรือปฏิทินแผนปฏิบัติงานประจำปี สรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสม ขาดการวิเคราะห์ผลกระทบของการประกันคุณภาพภายใน ประกันคุณภาพภายนอก วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของแผน

งบประมาณ และควรจะต้องมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณด้วย สอดคล้องกับ พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553, น.336) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม พบว่ากลไกการนำกลยุทธ์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส 2) ด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ มีความเสียสละ อดทน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) ด้านการบริหารจัดการ คือ ยึดหลักการมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงตามความจำเป็น การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องและเชื่อมกันเพื่อควมมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยโรงเรียนควรนำมาตรการไปวางแผนในการปฏิบัติให้ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพความหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีกลยุทธ์ในการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หากโรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสม ก็จะสามารถช่วยเหลือ แนะนำผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะหากคณะกรรมการสถานศึกษามีตำแหน่งประสบการณ์ บารมี มีเครือข่ายที่กว้างขวาง รู้จักผู้บริจาคหรือภาคี องค์กรต่างๆ ยิ่งจะทำให้เป็นการช่วยเหลือผู้บริหารในการระดมทรัพยากรได้มากขึ้น สอดคล้องกับ นาริรัตน์ รักษ์วิจิตรกุล (2559) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำของการระดมทุนมีความสำคัญมากเพราะเป็นผู้บริจาครายใหญ่ และเป็นผู้ที่ทรงอิทธิพลในการเชิญชวน และบอกบุญผู้บริจาครายใหญ่รายอื่น ๆ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพไม่เพียงพอในการเป็นผู้นำโครงการระดมทุน จำเป็น ต้องแสวงหาผู้นำจากภายนอกสถานศึกษาเพื่อการสร้างศรัทธาต่อโครงการระดมทุน และการสร้างทีมงานซึ่งเป็นภารกิจระดับต้นๆ ของการรณรงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของผู้นำในโครงการระดมทุน

1.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน

กลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารขาดความต่อเนื่องในการสร้างสัมพันธ์กับผู้สนับสนุน หรือขาด การแสวงหาผู้สนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการหรือโอกาสที่หลากหลาย สามัคคี สอดคล้องกับ กฤติยา มามีชัย (2562, น. 15) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและปฏิบัติ หน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยงานและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ วิเคราะห์ปัญหา มีทักษะในการคิด มีทักษะการบริหารและมีทักษะการจูงใจ กล้าที่จะตัดสินใจ มี ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบสูง ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถ ปกครองและสามารถนำคนของตนเองสู่จุดหมายในการทำงานได้

2) ผลการวิเคราะห์สภาพความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด อาจเนื่องจาก ผู้บริหารต้องมีทักษะ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการเปลี่ยนแปลง ได้เป็นอย่างดี มีความยืดหยุ่น ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป เป็นไฝ่ลุ่มเพื่อให้สามารถจัดการ ดูแลสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ Phra Mihn Siripanno (2020) พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตาม แผนและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้อาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิคและวิธีการ และหรือแม้แต่สัญชาตญาณ ในการ พิจารณา เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมมากที่สุด และทำการคิดหรือเลือกสรรทางใด ทางหนึ่ง โดยเล็งเห็นว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามที่บุคคลหรือกลุ่มได้คาดหวังไว้

1.3 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน

1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนยังขาดการวิเคราะห์ความต้องการทางด้าน ทรัพยากร ยังไม่สามารถสร้างกระแสความตื่นตัวต่อการทำงานการระดมทรัพยากรได้ ขาดการ ร่วมมือ การประสานงานกับองค์กร ภาศิ เครือข่ายภายนอกที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2556) อธิบายการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และทรัพยากรในการจัดการศึกษา ว่า คือ การหาวิธีการหาค่าใช้จ่ายมาเสริมระบบการศึกษาให้ประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และองค์กรเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพความคาดหวังของแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีวิธีการสร้างกระแสตื่นตัวต่อการทำงานการระดมทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนควรสร้างความตระหนัก การตื่นตัว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาว่าจะช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้านใดในสถานศึกษาได้บ้าง หรือบางประเด็นการระดมทรัพยากรทางการศึกษานี้ มีความสำคัญจำเป็นมากน้อยเพียงใด เป็นการพัฒนางค์กรอย่างไรและจะส่งผลกระทบต่อคนในองค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ผนรงค์ แผ้วพลสง (2560) ได้มอบนโยบายและชี้แจงประเด็นข้อสงสัยในการขับเคลื่อนเพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพฐ. ไว้ว่าการบริหารงานการประสานงานร่วมมือ ร่วมใจทำงานเป็นทีมที่เน้นความมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรม และร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้งิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีศักยภาพและบรรลุเป้าหมาย มีการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด รู้จักเลือกใช้ในเรื่องที่เหมาะสมกับความต้องการ รู้จักปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และความเป็นจริง มีการพัฒนาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีศักยภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) ด้านการแสวงหาแหล่งทุน โดยผู้วิจัย นำประเด็นดังกล่าวมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ว่าปัญหาอยู่ที่ส่วนใด ปัญหาใดจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข หรือพัฒนาตามลำดับ เรื่องใดมีความจำเป็นเร่งด่วน จากนั้นร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและทำตามขั้นตอน PDPA และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษากฎระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆ ตามข้อกำหนด

การใช้เงินทางราชการ อีกทั้งควรมีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาที่เหมาะสม มีประสบการณ์ กว้างขวาง เพื่อเป็นแรงสนับสนุนและสามารถให้คำแนะนำต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้ สถานศึกษาต้องสร้างความน่าเชื่อถือ แสดงให้เห็นคุณค่า สร้างมูลค่าของสถานศึกษา สามารถจูงใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วย

2.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องแสดงความเป็นผู้นำ มีความทุ่มเท เป็นต้นแบบ เป็นผู้นำทางด้านความคิด ผู้ริเริ่ม ผู้สานต่อ ต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหา มีทักษะทางการคิด กล้าตัดสินใจ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างความเชื่อมั่นเชิงประจักษ์ ให้องค์กร คณะครูและบุคลากร รวมถึงบุคคลหรือองค์กรภายนอกได้ มีการแจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาว่าจะพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในด้านใด มีธรรมาภิบาลในการบริหาร ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากภาคีต่างๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรให้ได้มากที่สุด ทั้ง ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน ห้างร้านต่างๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนในการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน ผลการวิเคราะห์แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการแสวงหาแหล่งทุน พบว่า สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร จากนั้นร่วมกันวางแผนการระดมทรัพยากร ต้องมีการประชุมสัมพันธ์แจ้งวัตถุประสงค์ที่จะระดมทรัพยากรให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในด้านใด สร้างแรงจูงใจในการระดมทรัพยากร เช่น มอบโล่ หรือเกียรติบัตร การลดหย่อนภาษี เป็นต้น สร้างความตระหนักและกระแสนีตัวของคนในองค์กรต่อการระดมทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญจำเป็น และผลประโยชน์ที่จะได้รับของสถานศึกษาหรือต่อตัวผู้เรียน มีการเชิญชวนองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมต่อสถานศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญถึงเรื่องที่จะพัฒนา มีการสร้างภาคี เครือข่ายเพื่อประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ ในประเด็น โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลการใช้จ่ายทรัพยากรการเงินประจำปีนอกเหนือจากงบประมาณที่รัฐสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนควรมีจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เงินนอกเหนือจากที่ได้รับจากรัฐสนับสนุน เพื่อสามารถชี้แจงการใช้จ่ายต่อหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนมาได้อย่างโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือ ต่อการขอรับการสนับสนุน ในครั้งถัดไป ด้านกลยุทธ์การดำเนินงาน ในประเด็นโรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นการกำหนด ทิศทางการดำเนินงาน โดยกำหนดรายละเอียดของแผน เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย และประโยชน์ที่จะได้รับโดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่ชัดเจน ด้านการแสวงหาแหล่งทุน ในประเด็น โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการด้านทรัพยากรการจัดการ ที่โรงเรียนมีความจำเป็นและขาดแคลน เช่น คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องมีการหารือ ประชุม เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์ว่าโรงเรียนมีความต้องการทรัพยากรในด้านใดบ้าง ส่วนใดที่เป็นเร่งด่วน ต้องได้รับการแก้ไข มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ด้านการมีส่วนร่วม ในประเด็น โรงเรียนเชิญคณะบุคคลและชุมชนเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาและร่วมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนควรมีการเชิญชวนบุคคลหรือองค์กรภายนอกเข้ามาเยี่ยมชมสถานศึกษา เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ และสามารถพูดคุยปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการได้อย่างตรงจุด เห็นภาพชัดเจน ส่งผลดีต่อการขอรับการสนับสนุนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2550.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล. (2548). การระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรกฤษฎ์ พวงนิล. (2553) กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสิษฐ ภูรอด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Adeline, Ofori-Ban, Avril Kudzi & Tim Donnay. (2004). *Evaluation of the Community Mobilization Component of Strategies for Advancing Girl's Evolution* (SAGE). International journal of communication, 2(2), 14-19.
- Phra Mihn Siripanno. (2 0 2 0). Study the current state of decision-making of primary school administrators in the Socialist Republic of Vietnam. Journal of Bovorn Multi-Education and Human Social Sciences, 1(2), 1-11.
- Loeurt To. (2019). *Community Mobilization Methods for School Development in a Rural Area, Cambodia*. RJS Vol. 6, No. 1, January-June 2019, pp. 67-77