

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

เสาวนีย์ ภูณะงู^{1*} ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้แก่ครู จำนวน 93 คน ในปีการศึกษา 2557 ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ครูในโรงเรียนทั้ง 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมและรายด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการสื่อสารในทางปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. การบริหารงานวิชาการ การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบตั้งรับ 2. การบริหารงานงบประมาณ การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบเสมอภาคและการสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบตั้งรับ 3. การบริหารงานบุคคล พบว่าการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบรวบรัด ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบเสมอภาค และ 4. การบริหารงานทั่วไป การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบควบคุม ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง

คำสำคัญ : การสื่อสาร, การดำเนินงานโรงเรียน

¹ นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

e-mail : plab_jaa@hotmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

e-mail : nye_nai@hotmail.com

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail : plab_jaa@hotmail.com

COMMUNICATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL OPERATIONS
OF MAE TAENG 1 EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT CLUSTER,
MAE TAENG DISTRICT, CHAING MAI PROVINCE

Saowanee Gunagung^{1*} Chattip Suwannachin²

Abstract

The research titled “Communication of School Administrators in School Operations of Mae Taeng 1 Education Quality Development Cluster, Mae Taeng District, Chaing Mai Province aimed to investigate the communication of school administrators in the school operations of MaeTaeng 1 Education Quality Development Cluster, Mae Taeng District,Chaing Mai Province. The population used in this study was 93 teachers in the academic year 2014. The target groups in-depth interview was the teachers in 11 schools that chosen 1 person per school. The tools used in this research were questionnaires in form of 5-rating scale. The data were analyzed through frequency, percentage, mean and standard deviation and the in-depth interview was analyzed through a content analysis. The findings were as follows:

According to both overall aspects and each aspect, the respondents agreed that the communication of school administrators were performed at the high level considered each aspect it was found that. (1) Regarding the academic affairs administration, it showed that the highest mean was withdrawal style whereas the lowest mean was relinquish style (2) According to the budget management, it was found that the highest mean was equalitarian and withdrawal style as the lowest mean was relinquish style (3) Related to the personnel management, it revealed that the highest mean was dynamic style whereas the lowest mean was equalitarian style (4) Regarding the general management, it showed that the highest mean was controlling style while the lowest mean was structuring style.

Keywords : Communication, School Operations

¹ Degree Master of Education in Education Admimistration, The Far Eastern University,
e-mail : plab_jaa@hotmail.com

² Teacher of Education in Education Admimistration, The Far Eastern University,
e-mail : nye_nai@hotmail.com

*Corresponding author, e-mail : plab_jaa@hotmail.com

บทนำ

การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยการพูด การเขียน หรือการแสดง ลักษณะท่าทาง ระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลากร และการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร การสื่อสารของมนุษย์เป็นพฤติกรรมซึ่งมีลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือการกำหนดรู้ความหมายร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องใช้ในการสื่อสารเพื่อการรวบรวมข้อมูล มีการจัดระบบข้อมูล และการส่งข้อมูลเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี การสื่อสารจะมีประสิทธิผลเพียงใดผู้สื่อสารต้องมีทักษะในการป้องกันข้อมูลเพื่อให้มีอุปสรรคน้อยที่สุด ความสำเร็จของงานโรงเรียนส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา (เสนาะ ตีแยว , 2541, หน้า 423) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารกันทุกระดับในสังคม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท สิทธิ และหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังสนับสนุนให้รู้จักการใช้สื่อเพื่อการติดต่อสื่อสารด้วยความมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการนำเสนอข่าวสารไปยังผู้รับ การติดต่อสื่อสารจึงมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางการรับส่งข้อมูลและบทบาททางการตัดสินใจ เป็นต้น การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะหากมีการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานที่ดี ตรงกันข้ามหากองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพแล้วนั้นย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานลดลงด้วย (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2543, หน้า 107)

การสื่อสารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการทำงานและบริหารงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความสำคัญในการมอบหมายงานซึ่งเป็นการสั่งการของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง (สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร, 2546, หน้า 135 - 136) ผู้บริหารทุกคนจึงต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีโดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ (สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 425) และผลการศึกษาของ รังสาด จันทรวิสูตร์ (2548) ที่ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่ควรจะเป็นในสถานศึกษา ซึ่งพบว่า ในการติดต่อสื่อสารทุกด้านภายในองค์กรนั้น มีส่วนสำคัญในระดับมากต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินการทุกมิติของการบริหารภาระงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงการจัดการที่ดีในด้านกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร

ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลายด้านด้วยกัน เช่น งานด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป งานแต่ละอย่างจะสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการบริหารเป็นการติดต่อประสานงานให้ผู้ดำเนินงานตามลำดับคำสั่งของผู้บริหาร เพื่อหาข้อมูลในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจตรงกันเกิดความร่วมมือที่ดียิ่ง สามารถปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามแผนหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำในการสื่อสารโดยต้องทำการสื่อสารให้มีความชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่ายสื่อสารตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของภารกิจ

งาน ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคในการสื่อสารและปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการสื่อสาร คือ การสร้างอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ เพราะความสำเร็จของการสื่อสารย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการสื่อสารและความพึงพอใจของผู้รับสาร ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพงานก็จะราบรื่นและในทางตรงกันข้าม ถ้าการสื่อสารไม่ดี ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการสื่อสารก็จะทำให้งานล้มเหลวได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 264) ประสิทธิภาพขององค์การ ปัจจัยหนึ่งมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้นในการดำเนินการในองค์การต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการ สั่งการ การส่งข่าวสารให้สมาชิกและผู้ร่วมงานได้รับรู้ ยิ่งองค์การมีขนาดใหญ่มากเพียงใดความลำบากยุ่งยากในการสื่อสารก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับตัวบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งแบบการสื่อสารที่ผู้บริหารนำมาใช้มีอยู่ด้วยกัน 6 แบบ คือ การสื่อสารแบบควบคุม การสื่อสารแบบเสมอภาค การสื่อสาร แบบมีโครงสร้าง การสื่อสารแบบรวบรัด การสื่อสารแบบตั้งรับและการสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันที่ทำงานหลายด้าน เช่น กำหนด วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผน การจัดบุคลากร การสั่งงาน การประสานงาน การประเมินผล งานเหล่านี้ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้ถ้าขาดการสื่อสารที่ดี ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ ขาดเทคนิควิธีการและแบบการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานได้ (วรินทร์ กาญจนระวีกุล, 2541, หน้า 31)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านปาง โรงเรียนวัดหนองออน โรงเรียนป่าจี้วังแดงวิทยา โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร โรงเรียนชุมชนวัดซ่อแล โรงเรียนภูดินวิทยา โรงเรียนบ้านผึ้ง โรงเรียนวัดนาเม็ง โรงเรียนบ้านปางกว้าง โรงเรียนบ้านปางห้วยตาดและโรงเรียน บ้านทับเตือ ซึ่งทุกโรงเรียนมีแผนนโยบายในการดำเนินงานโรงเรียนเหมือนกัน คือ มีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้การดำเนินงานในแต่ละฝ่ายนั้นผู้บริหารได้มีการวางแผน จัดประชุม มีการสั่งการ การมอบหมายงาน และการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานมีการประสานงานผ่านวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปีการศึกษาที่ผ่านมา กลับพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนยังพบข้อบกพร่อง ไม่ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียนมีความคลาดเคลื่อน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของบุคลากรภายในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 , 2556)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่แตง 1 มีการสื่อสารอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาภายในสถานศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยทั้งหมดได้ยืนยันว่าเครื่องมือฉบับดังกล่าวมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนบ้านแจ่งคูเมือง อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีบริบทของพื้นที่ใกล้เคียงกับบริบทพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.7955 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยที่ผู้วิจัยได้มีการเตรียมแนวคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้บุคลากรครูตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 18 - 27 มีนาคม 2558 โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 93 คน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2557 จากนั้นนำมาทำการตรวจสอบพบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์

3. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และคำนวณค่าทางสถิติ

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและทำการบันทึกเทป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ตอนที่ 2 การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ นำเสนอประกอบการบรรยาย

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเทปของกลุ่มเป้าหมายมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นนำเสนอโดยการพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยสรุป พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารในการดำเนินงานโรงเรียนแบบหลีกเลี่ยงมากที่สุด และผู้บริหารมีการสื่อสารในการดำเนินงานโรงเรียนแบบเสมอภาคน้อยที่สุด

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารในทางปฏิบัติระดับมาก การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบตั้งรับ ปัญหาที่พบ คือ การประเมินผลด้านการเรียนการสอน ขาดความต่อเนื่องเพราะกิจกรรมมีค่อนข้างมากทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ในงานด้านวิชาการ ไม่สนใจในการนิเทศการสอนซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่ได้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของคณะครู ขาดการสื่อสาร ไม่มีการแนะนำข้อมูลในด้านวิชาการ เมื่อมอบหมายแล้วไม่มีการติดตาม และไม่มีความเหมาะสม ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้ คือ ผู้บริหารควรกำกับ นิเทศ และติดตามการดำเนินงานของครู รวมถึงมีการนิเทศการสอน ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “เมื่อผู้บริหารได้รับหนังสือแจ้งการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากหน่วยงานภายนอกแล้ว จะมีการนำเรื่องเข้าประชุมชี้แจง และปรึกษาหารือเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมและเกี่ยวข้องปฏิบัติงานโดยตรงเข้ารับการอบรมและพัฒนา ปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ยังขาดการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน การที่ผู้บริหารไม่เข้าไปนิเทศการสอน ทำให้ไม่ทราบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้สอนเองอย่างแท้จริง ทำให้การแก้ปัญหาไม่ตรงจุด” และผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน ร่วมกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูอย่างเป็นระบบและชัดเจน ควรมีการกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก”

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารในทางปฏิบัติระดับมาก การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบเสมอภาคกับการสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบตั้งรับ ปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ในการวางแผนงานร่วมกับฝ่ายนโยบายและแผน ครูผู้รับผิดชอบโครงการไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบด้านการเงิน ซึ่งคนที่รับผิดชอบคือเจ้าที่การเงิน ทำให้การบริหารจัดการในโครงการไม่คล่องตัว ดำเนินการเข้าส่วนข้อเสนอแนะที่ได้ คือ ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับคณะครู ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณที่ถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษา ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “ผู้บริหารได้มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนจัดทำและวางแผนงบประมาณประจำปี” และ “ผู้บริหารจะประชุมชี้แจงงบประมาณหลังจากที่ได้จัดวางงบประมาณเป็นที่เรียบร้อยแล้ว” ปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “เวลามีกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เป็นกิจกรรมด่วน ซึ่งอาจมาจากหน่วยงานภายนอกหรือนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัด งบประมาณมักจะไม่มีเพียงพอ และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณในบางโครงการเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ล่าช้าตาม” ซึ่งมีข้อเสนอแนะว่า “ผู้บริหารควรจัดหางบประมาณเข้ามาสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการของโรงเรียน เพราะ

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก งบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการในการใช้งบประมาณ โดยอาจของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก”

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารมีการสื่อสารในทางปฏิบัติระดับมาก การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบรวบรัด ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบเสมอภาค ปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ช่วยเหลือบุคลากรในการจัดท่าผลงานหรือการเข้ารับการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดต่อการรักษาระเบียบวินัยของครู ทำให้ครูบางคนมักจะละเลยการปฏิบัติและละเลยหน้าที่บางอย่าง จนทำให้เพื่อนครูบางคนต้องเหนียวกับการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกันและขาดความยุติธรรม ข้อเสนอแนะที่ได้ คือ ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่และคอยชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงาน พร้อมทั้งกำชับการรักษาระเบียบวินัยและการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “ผู้บริหารจะมีคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายบุคลากรจากผู้ที่มีความเหมาะสม และมีการมอบหมายงานให้” ปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ครูขาดแรงเสริมหรือได้รับกำลังใจในการทำงาน แม้ว่าครูบางคนจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนเดิมมาหลายปี ก็ยังไม่เคยได้รับรางวัล หรือคำพูดชมเชยใด ๆ” และผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “ควรมีการมอบรางวัลหรือชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น ทำความดี หรือประสบความสำเร็จในด้านใด ๆ ก็ตาม”

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารมีการสื่อสารในทางปฏิบัติระดับมาก การสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบควบคุม ส่วนการสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง ปัญหาที่พบ คือ ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือเพราะไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ขาดวาทศิลป์ เทคนิคการพูดที่ดี หรือการพูดจูงใจให้กำลังใจ ทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างเป็นไปด้วยความขัดแย้ง และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนมากกว่านี้ และควรเรียนรู้ที่จะเสริมแรงและให้กำลังใจในการทำงานของครูบ้าง ด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า “ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้กับหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานตามแผนการปฏิบัติงาน” และ “ผู้บริหารได้มอบหมายและแต่งตั้งครูให้ทำหน้าที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับชุมชนและกับหน่วยงานภายนอก” ปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “การทำงานที่มีคนอยู่ด้วยกันหลากหลาย ย่อมจะต้องเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะความแตกต่างกันทางด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ การแก้ไขปัญหาล่าช้าย่อมส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดีผลกระทบที่ตามมาก็คือ งานบรรลุเป้าหมายช้าและไม่มีประสิทธิภาพ” และผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า “ควรมีการประชุมชี้แจงแนวทางในการดำเนินงานอย่างละเอียด ชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้มีความเข้าใจตรงกันในการทำงาน” และ “ควรมีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูในการปฏิบัติงาน”

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้บริหารมีการปฏิบัติระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการ

บริหารงานวิชาการว่า ผู้บริหารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญร่วมกับบุคลากรครูในทุก ๆ กิจกรรม ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว บทบาทของผู้บริหารนั้นมีอำนาจ หน้าที่ในการสั่งการ การมอบหมายงาน ให้บุคลากรครูทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามการสื่อสารของ ธร สุนทรยุทธ (2534, หน้า 184) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การที่คน ๆ หนึ่งหรือหลาย ๆ คน ซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสารฝ่ายหนึ่ง ส่งความคิดเห็นของเขาไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับซึ่งอาจเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ เพื่อให้ผู้รับเข้าใจเหมือนกับผู้ส่งสาร และสอดคล้องกับ อรรถพรณ มีวงศ์อุโฆษ (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรของพนักงานบริษัท เคมสตาร์ ซิปป์ จำกัด พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีการสั่งงานตามลำดับสายบังคับบัญชา การสั่งงานด้วยวาจา และการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท มีการรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำหรือแผนงานที่จะทำ การรายงานสิ่งผิดปกติ และการอธิบายปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่กลุ่มเป้าหมายกล่าวว่า “เมื่อผู้บริหารได้รับหนังสือแจ้งการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากหน่วยงานภายนอกแล้ว จะมีการนำเรื่องเข้าประชุมชี้แจง และปรึกษาหารือเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเข้ารับการอบรมและพัฒนา

ประเด็นที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารแบบตั้งรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยข้อที่เป็นประเด็น คือ มอบหมายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาในการขอโอนหรือขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณของผู้บริหารว่า ควรจะต้องคอยให้บริการหรืออำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ซึ่งในความเป็นจริง งานด้านบริหารงบประมาณจะต้องมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นอันจะส่งผลต่องบประมาณในโครงการด้านอื่น ๆ ตามไปด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามความหมายการสื่อสารของเสนาะ ตีเยาว์ (2541, หน้า 33 - 34) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นอย่างฉลัดลิกซึ่ง โดยอาศัยปฏิกริยาระหว่างกัน การควบคุมซึ่งกันและกัน และความเข้าใจตรงกัน โดยสอดคล้องกับนริศรา หอมละออ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำกับการสื่อสารในองค์กร: กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ โดยที่บทบาทแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในการบริหารงาน สำหรับบทบาทผู้นำด้านการสื่อสารพบว่าผู้บริหารทุกโรงเรียนใช้การสื่อสารหลายวิธี แต่วิธีที่มีการใช้มากที่สุดและใช้ในทุกระบบโรงเรียนคือการประชุมเพราะให้ผลดีต่อการบริหารและการดำเนินโครงการที่ดีที่สุด ส่วนวิธีที่ใ้รองลงมา คือ การปรึกษาหารือส่วนตัว และเขียนหนังสือตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่กลุ่มเป้าหมายกล่าวว่า “เวลามีกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เป็นกิจกรรมด่วน ซึ่งอาจมาจากหน่วยงานภายนอกหรือนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัด งบประมาณมักจะไม่เพียงพอ และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณในบางโครงการเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ล่าช้าตาม”

ประเด็นที่ 3 ด้านบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารแบบเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยข้อที่เป็นประเด็น คือ ยกย่องเชิดชูบุคลากรในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในหลักการบริหาร ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสื่อสารทั้งด้านงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามที่อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 453) ที่กล่าวว่า การสื่อสารช่วยให้เกิดความ

ร่วมมือกันในทุกุณณะและองค์การโดยส่วนรวมผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายมีความเข้าใจในหน่วยงานตรงกัน และสอดคล้องกับ เบญจพร อิฐธรรม (2553) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่รายงานว่าการพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณมาก มีขวัญกำลังใจมากกว่าข้าราชการที่รายงานว่าการพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณน้อย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน ยิ่งมากขึ้น ยังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่กลุ่มเป้าหมายกล่าวว่า “ครูขาดแรงเสริมหรือได้รับกำลังใจในการทำงาน แม้ว่าครูบางคนจะทำงานอยู่ที่โรงเรียนเดิมมาหลายปี ก็ยังไม่เคยได้รับรางวัล หรือคำพูดชมเชยใด ๆ ”

ประเด็นที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่เป็นประเด็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สื่อสารด้วยถ้อยคำที่เป็นกันเองและให้กำลังใจกับบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรครูต่างมีภาระงานเป็นจำนวนมาก จึงให้ความสำคัญของการสื่อสารลดลง อันส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ตามที่พันพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ หรือทำลายความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานซึ่งจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าหรือเกิดอุปสรรคข้อขัดแย้งได้ สอดคล้องกับยุพาพร ทองอินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานโรงแรมโมเวนพิค รีสอร์ท แอนด์ สปา กระบี่ ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นปานกลาง กับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารโรงแรมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับหัวหน้างานได้อย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่กลุ่มเป้าหมายกล่าวว่า “การทำงานที่มีคนอยู่ด้วยกันหลากหลาย ย่อมจะต้องเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะความแตกต่างกันทางด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ การแก้ไขปัญหาล่าช้า ย่อมส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดี ผลกระทบที่ตามมา ก็คืองานบรรลุเป้าหมายช้าและไม่มีประสิทธิภาพ”

จากผลการวิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จะเห็นว่า การสื่อสารแบบหลีกเลี่ยง เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการดำเนินงานโรงเรียนมากที่สุด ในความเป็นจริง ผู้บริหารควรเลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับงาน บุคคล สถานที่ หรือสถานการณ์ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพก็ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานโรงเรียนดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเผยแพร่ นำไปใช้ในการพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัย เรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานประมาณ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการนำคณะครูไปทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ควรศึกษาบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ วิไลพร ธนสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน อาจารย์ที่ปรึกษารวมทั้งอาจารย์อ้อจาง โฆษิชนันท์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการวิจัยค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ นายสมควร บุตรตาน้อย นางรสรินทร์ คำโพธิ์ และนางจงรักษ์ กันทะวงค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียน บ้านแจ่งกู่เรือง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้แบบสอบถาม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือให้กำลังใจ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากบุคคลในครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว ผู้ที่มีพระคุณทุกท่านล่วงลับไปแล้วและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

บรรณานุกรม

- จร สุนทรายุทธ. (2534). หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพิพิธการพิมพ์.
- นริศรา หอมละออ. (2552). บทบาทผู้นำกับการสื่อสารในองค์กร: กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมสุขภาพกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุพาพร ทองอินทร์. (2555). ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรของพนักงานโรงแรมโมเวนพิค รีสอร์ท แอนด์ สปา กระนวนพิช ภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

- รังสาด จันทริวิสูตร. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรินธร กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลินชาร์ดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร: Management. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร. (2546). ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2541). การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. (2556). รายงานการปฏิบัติงานของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1. เชียงใหม่: กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1.
- อรพรรณ มีวงศ์อุโฆษ. (2553). รูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กรของพนักงานบริษัท เคมสตาร์ ชิปปิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.