

แบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร

Communication Form of Education Institute Administrator based on the Opinion of  
Administrator and Teacher under Yasothon Primary Educational Service Area

สุกัลยา นามแก้ว<sup>1</sup>, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ สุขเคหา<sup>2</sup> ดร.ชนัดถ์ จิวศิริทัต<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาควิชาคหกรรมศาสตร์

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาควิชาคหกรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร และ 2) เปรียบเทียบแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ รายได้ต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.869 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยการทดสอบของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) แบบมีชีวิตชีวา 2) แบบมีระเบียบ 3) แบบเห็นอกเห็นใจ และ 4) แบบสั่งการ

2. การเปรียบเทียบแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร มีทัศนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน อายุ วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษาที่ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ส่วนประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** แบบการติดต่อสื่อสาร, ทักษะของผู้บริหาร

### Abstract

This research aimed to 1) study communication form of education institute administrator based on the opinion of administrators and teachers under Yasothon Primary Educational Service Area and 2) compare communication form of education institute administrator based on the opinion of administrator and teacher under Yasothon Primary Educational Service Area classified by gender, position, age, educational background, marriage status, working experience, academic standing, monthly salary, educational service area and educational institute size. Sample group was educational institute administrators and teachers who were working in the educational institute 2013. by Stratified Random Sampling including 106 administrators and 246 teachers. Questionnaire with reliability of 0.869 was used as collecting data tool. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe's method for pair of variance comparison. The finding showed;

1. Overall, communication form of education institute administrator based on the opinion of administrators and teachers under Yasothon Primary Educational Service Area was high. Each aspect was ranked as follows 1) lively form 2) systematic form 3) sympathetic and 4) commanding form

2. comparison of communication form of education institute administrator based on the opinion of administrator and teacher under Yasothon Primary Educational Service Area was significantly different at .05 as classified by gender, position, age, educational background, monthly salary, educational service area and educational institute size while there was no different as classified by working experience.

**Keyword:** Communication Form, Education Institute Administrator based on the Opinion

### บทนำ

มนุษย์ทุกคนต้องมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม และเพื่อการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การติดต่อกันของมวลมนุษย์จะมีอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ตื่นนอนจนหลับ มนุษย์ได้ใช้ความพยายามอันยาวนานในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจตนและให้ตนเข้าใจผู้อื่นจนเกิดการติดต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาใบ เป็นต้น จะเห็นว่าการเกิดภาษาที่ใช้ติดต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ นี้เนื่องมาจากความพยายามของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ทางการสื่อสาร (วรัท พฤกษากุลนันท์, 2550, หน้า 2) ในการติดต่อสื่อสารของมนุษย์นั้นไม่เพียงแต่จะติดต่อกันในภาษาเดียวกันได้เข้าใจเท่านั้น แต่มนุษย์ยัง

ถ่ายทอดความรู้ที่นึกคิดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ กันอีกด้วย ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดียิ่งขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับส่งสารจะต้องทราบความต้องการผู้อื่นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนความเข้าใจอันดีต่อกัน (วนิดา นามบุตร, 2543, หน้า19) กิจกรรมการติดต่อสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งจากแหล่งหนึ่งไปยังแหล่งหนึ่ง ด้วยรูปแบบและลักษณะการสื่อสารที่แตกต่างกันออกไป(เพ็ญศรี ทับทิม ,2541,หน้า1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา ที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ (สัลยุทธิ์ สว่างวรรณ,2546,หน้า 66 ; วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547,หน้า 3) ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ซึ่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของงานทั้งปวงภายในสถานศึกษาด้วย (วิระ ประเสริฐศิลป์, 2546, หน้า 12)และในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการบริหารการศึกษาให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพนั้น ยังมีองค์ประกอบหลายด้านที่สำคัญนอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในภารกิจหน้าที่สูงด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพต้องสามารถแสดงลักษณะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาเพราะลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ซึ่งถ้ามีการบริหารและการจัดการที่ดีสถานศึกษาก็สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ(สุวรรณ ทองคำ,2545,หน้า1)

ทั้งนี้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดบทบาท นโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิราศ สร้างนิทร,2543,หน้า10) ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ เนื่องด้วยการบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการประสิทธิภาพและให้มีประสิทธิผลต่อผู้เรียน ตลอดจนเพื่อความมั่นคงของสถานศึกษาในที่สุด ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญตระหนักในเรื่องของการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารระหว่างบุคคลก่อนข้างจะเป็นปัญหาหากจึงต้องมีการฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญและมีผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่สามารถสื่อสารได้ดี การสื่อสารที่ดีมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เช่นสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทำให้การร้องทุกข์มีน้อยลง ทำให้มีความคิดหลากหลายในการปรับปรุงวิธีการทำงานตลอดจนสามารถเสริมสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้นได้ และนอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้เกิดความพึงพอใจในตนเองได้ด้วย (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา,2541,หน้า 28-31) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำในด้านการสื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนพร้อมทั้งต้องรู้จักที่จะใช้สื่อต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการติดต่อกับบุคคลทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ทฤษฎีการสื่อสารมาเพื่อประกอบการบริหารงานและมีการ

ประชาสัมพันธ์เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย(Keaevich,1984,pp.16-18) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำในการสื่อสาร โดยต้องทำการสื่อสารให้มีความชัดเจนได้ใจความเข้าใจง่ายสื่อสารตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของภารกิจงาน ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคในการสื่อสารและปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการสื่อสาร คือการสร้างอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจเพราะความสำเร็จของการสื่อสารย่อมขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สื่อสารและความพึงพอใจของผู้รับสาร ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพงานก็จะราบรื่นและในทางตรงกันข้ามถ้าการสื่อสารได้ตีปฏีสัมพันธ์ที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการสื่อสารก็จะทำให้งานล้มเหลวได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี,2548,หน้า 264) โดยสอดคล้องกับ (วรินทร์ กาญจนระวิกุล, 2541,หน้า 31)ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การปัจจัยหนึ่งมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในหน่วยงานนั้น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธรจากข้อมูลในการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อาทิตย์ ไตรเสมา. (2554, พฤศจิกายน 11) พบว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่างๆ นั้นส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีพื้นฐานปัญหาจากการสื่อสารที่ไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน เพราะปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาต่าง ๆ บางส่วนที่กล่าวมานั้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ,2548,หน้า 1) การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น มีผลมาจากแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ รายได้ต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษา

### ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน และ ครู จำนวน 246 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 352 คน ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน วิชยฐานะ รายได้ต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษาตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ทักษะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ยโสธรเกี่ยวกับ แบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร 4 แบบ ได้แก่ 1) แบบสั่งการ 2) แบบมีชีวิตชีวา 3) แบบเห็นอกเห็นใจ และ 4) แบบมีระเบียบ

### การทบทวนวรรณกรรม

แบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. การบริหารสถานศึกษา

การบริหารของผู้บริหารเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ที่ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีของ ศาสตร์และการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในการนำไปใช้ให้มีความเหมาะสมระหว่างคนกับคน และ ระหว่างคนกับงาน ด้วยการระดมทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหารจัดการที่ดี สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต้องมีการดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้ง ความหวังไว้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาท การเป็นผู้บริหารที่ดีมีภาวะผู้นำเพราะมีผลต่อสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานตลอดจนจะสามารถช่วย ให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

#### 2. แนวคิดการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communications) เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับสารมีความรู้สึนึกคิด และมีความเข้าใจเหมือนกับความคิด หรือความเข้าใจของส่งสาร ตามธรรมชาติของมนุษย์การได้รับ ข่าวสารอย่างเดียวกันมาก ๆ แต่อาจจะมีความเข้าใจและความรู้สึนึกคิดที่แตกต่างกันไป การสื่อสารที่ดี จะต้องสามารถช่วยให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึนึกคิดและการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร

เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นทั้งการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อการตัดสินใจของคู่สนทนา ดังนั้น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการกำหนดความรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดความจากการมีความเข้าใจร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ติดต่อกันสื่อสารร่วมกันเป็นกระบวนการส่งผ่านหรือสื่อความหมายระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ เป็นกระบวนการพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และการทำงานของระบบสังคม ทั้งนี้ โดยแสดงออกในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง การติดต่อกันสื่อสารมีความสำคัญสำหรับทุกคนเพราะการสื่อสารเป็นศูนย์กลางแห่งสถานการณ์ทั้งปวง มนุษย์สามารถส่งข่าวสารไปยังมนุษย์อีกผู้หนึ่งซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รับ (receiver) โดยที่ผู้ส่ง (sender) เจตนาที่จะให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับ การติดต่อกันสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

### 3. แบบการติดต่อกันสื่อสาร

แบบการติดต่อกันสื่อสารตามแนวคิดของรูสโซ (Russo) ในงานวิจัยฉบับนี้จะทบทวนเอกสารที่กล่าวถึงการติดต่อกันสื่อสารภายในโรงเรียน โดยเน้นที่ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะการบริหารงานแบบการติดต่อกันสื่อสาร 4 แบบคือ แบบสั่งการ แบบมีชีวิตชีวา แบบเห็นอกเห็นใจ และแบบมีระเบียบ โดยใช้แนวคิดของ รูสโซ (Russo, 1995, pp. 33-39)

3.1 การติดต่อกันสื่อสารแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นผู้ที่มีการสั่งการ บงการ ภาษาที่ใช้เด็ดขาด พูดตรง พูดเร็ว เสียงดังฟังชัด ภาษาทางการ สัมผัสมีหนักแน่น มองน่าเกรงขาม เป็นผู้แสดงพฤติกรรมสื่อสารที่มีความเชื่อมั่นสูง แสดงออกทางความรู้สึกต่ำ ซึ่งภาษาพูด จะเป็นลักษณะตัดสินใจในแนวแน่พูดจาตรงไปตรงมา เอ่ยปากทักทายเสมอ ส่วนลักษณะการพูด จะมีลักษณะพูดเร็ว พูดเสียงดัง พูดอย่างเป็นทางการ ทางด้านภาษากาย จะมีลักษณะของการสบตาโดยตรง จับมือทักทาย มีท่าทางกล้าหาญ และด้านการจัดพื้นที่ส่วนตัวจะมีลักษณะรักษาระยะห่างไว้ วางปฏิทินแผนงานไว้ โต๊ะทำงานดูกว้างขวาง

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อกันสื่อสารของผู้นำแบบมีชีวิตชีวาว่าจะมีลักษณะของการยืนยันอย่างมั่นใจ (assertiveness) ในระดับสูง อีกทั้งมีการแสดงออก (expressiveness) ในระดับสูงด้วย ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเป็นผู้ที่พูดเสียงสูงต่ำขึ้นลงทำอะไรรวดเร็ว สัมผัสมีอย่างรวดเร็ว การทำงานมีลักษณะวุ่นวาย เป็นผู้แสดงพฤติกรรมสื่อสารที่มีความเชื่อมั่นสูง แสดงออกทางความรู้สึกสูง โดยพฤติกรรมด้านภาษาพูดจะมีลักษณะของการแสดงความคิดเห็นทันที พูดกว้างๆ พูดจริงใจ ส่วนด้านลักษณะการพูด มักจะพูดเล่นระดับเสียงมีชีวิตชีวา เสียงดัง ส่วนด้านภาษากายจะมีปฏิกริยารวดเร็ว การเคลื่อนไหวกระฉับกระเฉง ทักทาย

อย่างกระตือรือร้น และทางด้านการจัดพื้นที่ส่วนตัว จะมีลักษณะของการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็นช่อง มีคำขวัญส่วนตัวในที่ทำงาน ขอบระยะที่ใกล้ชิดกัน

3.3 การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารแบบเห็นอกเห็นใจหรือการบริหารที่คิดถึงความคิดของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารแบบเห็นอกเห็นใจจะมีการยืนยันอย่างมั่นใจ (assertiveness) ในระดับต่ำ แต่จะมีการแสดงออกในระดับสูง นั่นคือ เป็นรูปแบบบริหารที่มีความอบอุ่นในทีมงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ผู้บริหารรูปแบบนี้จะมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีกับลูกน้องและมักจะมีคนเข้ามาเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษา เนื่องจากผู้บริหารรูปแบบนี้มีคุณลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารแบบเห็นอกเห็นใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างร่าเริง พวกเขาได้รับความเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้อย่างสม่ำเสมอเพราะผู้บริหารแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเหนือสิ่งอื่นใด

3.4 การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารแบบมีระเบียบคือ ผู้บริหารแบบมีระเบียบจะมีการยืนยันอย่างมั่นใจ (assertiveness) ในระดับต่ำและมีการแสดงออก (expressiveness) ต่ำด้วยเช่นกัน นั่นคือ ผู้บริหารแบบนี้จะให้น้ำหนักกับความสำคัญของความถูกต้อง เทียบตรงเป็นสิ่งสำคัญ และมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พวกเขาจะตัดสินใจของความเป็นจริงและมักจะไม่ใช่อารมณ์ ความรู้สึกเข้ามาร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ผู้บริหารแบบนี้จะใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มาเป็นฐานคิดในการแก้ปัญหา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา แบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดขององค์ประกอบของระบบและแนวคิดต่าง ๆ ประมวลเข้าด้วยกัน จากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ช่วยพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระของโครงสร้างและการใช้ภาษาของข้อคำถาม แล้วจึงนำมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (สุวริย์ ศิริโกภากรมย์, 2546, หน้า 243-244) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเครื่องมือ ถึงความสมบูรณ์ครอบคลุมโดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.869

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน
2. ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

#### ผลการศึกษา

แบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ชนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร ผู้วิจัยสรุปดังนี้

1. แบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ชนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) แบบมีชีวิตชีวา 2) แบบมีระเบียบ 3) แบบเห็นอกเห็นใจ และ 4) แบบสั่งการ
2. การเปรียบเทียบแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ชนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร มีที่ชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน อายุ วุฒิสถิตทางการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษาที่ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ส่วนประสพการณ์ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

#### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ชนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ พบว่าในภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริบทของคนไทยคิดว่าการพูดจาตรงไปตรงมาถือว่าเป็นคนแข็งกร้าว แต่การพูดจาแบบสั่งการที่มีการยืนยันอย่างมั่นใจ (Assertiveness) นี้ เป็นที่ยอมรับเชิงบวกของแนวคิดการบริหารแบบอเมริกัน ลิงคโพรหรือยุโรปนอกจากนี้ รุสโซ (Russo, 2006, Online) ยังได้ให้แนวคิดเสริมอีกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนน้อม เอื้ออารีและเป็นมิตร หากพวกเขาจะพูดอะไรตรงไปตรงมาอาจจะกระทบต่อความรู้สึกของคนอื่นก็ได้

พวกเขาจึงมักจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดตรงๆ โดยการพูดอ้อมๆ หรือบางครั้งก็ไม่พูดซะเลยดีกว่า แต่การไม่พูดอย่างตรงไปตรงมา บางครั้งจะทำให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันราชภัฏลำปาง (2546, หน้า1) ได้นำเสนอจุดอ่อนของการบริหารแบบตั้งการคือการขาดซึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้รับประโยชน์ หรือผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ได้แก่ คณะครู อาจารย์ บุคลากร คณะทำงาน ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ได้รับการติดต่อสื่อสารในลักษณะแนวตั้ง ทำให้ขาดความหลากหลายในแนวคิด ขาดเอกภาพที่จะนำสู่ความเข้มแข็งของหน่วยงาน และทำให้ไม่เกิดความรู้สึกที่ทำให้ทุกคนเห็นคุณค่าในตัวบุคคลที่ร่วมงาน

2. การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา พบว่าในภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร และครูจะเห็นว่าผู้บริหารแบบมีชีวิตชีวาจึงมีจุดแข็งในการปฏิบัติหน้าที่การงานคือ มีความกระตือรือร้นและมีความรักต่อเพื่อนพ้อง ง่ายต่อการติดต่อพูดคุยแบบฉันทมิตร มักจะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างเป็นบุคคลที่ผู้อื่นมักจะเข้าหา พูดคุย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารแบบนี้จึงสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จได้ง่าย พวกเขามีบุคลิกที่เหมาะสมต่อการออกสู่สังคมหรือการแสดงตัวต่อสาธารณชน ทำให้มีจุดแข็งในการติดต่อสื่อสารทั้งส่วนบุคคลและระดับหน่วยงาน ผู้บริหารแบบนี้จึงมีเสน่ห์ต่อการเจรจาพูดคุยกับบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากทุกคน เพื่อดำเนินงานจะได้ผลสำเร็จ นอกจากนี้ ถ้าผู้บริหารที่มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวามีลักษณะเป็นนักปฏิบัติอีกด้วย นั่นคือเป็นคนที่มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น อุทิศตน มีความริเริ่ม เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 133-134) ได้เสนอหลักการของผู้บริหารที่มีพฤติกรรม การบริหารแบบมีชีวิตชีวาโดยได้ศึกษาจากนักจิตวิทยาตลอดจนผู้นำทั้งหลายในยุคปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิผลของมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์ จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ มีผลการวิจัยที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย:UCLA พบว่า ร้อยละ 7 ของความสำเร็จในการเป็นผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องกับความฉลาด ส่วนอีกร้อยละ 93 เป็นผลจาก คุณสมบัติอื่นๆ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความมีสมมุติ การรับรู้ความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ ความเป็นอยู่ และการมีอำนาจเหนือ คุณสมบัติด้านเชาวน์ปัญญาเหล่านี้เป็นที่มาของ EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น นักวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้ช่วยทำให้คำนิยามที่แจ่มชัดขึ้นของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์หรือ Emotional Intelligence จะช่วยให้เราเข้าใจถึงผลกระทบต่อภาวะแวดล้อมของการทำงาน โดยเห็นว่าควรให้คำนิยามใหม่ว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้

ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถรับรู้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ และมีความสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม และสอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549, หน้า 101-112) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารของผู้บริหารที่ใช้การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา (Spirited Communication) ผู้บริหารแบบนี้ใช้หลักการบริหารที่เน้นถึงการเป็นผู้นำด้วยจิตวิญญาณ โดยมีการแสดงออกจากภายในจิตใจผู้ภายนอก นั่นคือ การมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานด้วยชีวิตชีวา ฉะนั้น เขาจะแนะนำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วกระตือรือร้น และมองโลกในแง่บวก ผู้บริหารแบบนี้จะมีแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นก่อนข้างสูง โดยจะเน้นอารมณ์ความรู้สึกชั่วขณะให้ใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำอยู่ ผู้บริหารแบบนี้มักจะไม่นำเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาเป็นเครื่องกีดขวางต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแบบมีชีวิตชีวามักจะมีวิสัยทัศน์ ติดต่อกับผู้อื่นในภาพที่กว้าง มีความรู้สึกว่าคุณและผู้อื่นเป็นส่วนรวมที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและรู้สึกว่าต้องเป็นผู้ให้บริการและมอบคืนประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นของชุมชน

3. การติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูจะเห็นว่าเป็นรูปแบบบริหารที่มีความอบอุ่นในที่ทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ผู้บริหารแบบนี้จะมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีกับลูกน้องและมักจะมีคนเข้าหาเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษา เนื่องจากผู้บริหารแบบนี้มีคุณลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารแบบเห็นอกเห็นใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างร่าเริง พวกเขาได้รับความเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้อย่างสม่ำเสมอเพราะผู้บริหารแบบนี้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารแบบนี้จะทำงานได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากความสามารถของพวกเขาที่พิเศษคือ การช่วยเหลือผู้อื่น ฉะนั้นรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเห็นอกเห็นใจ (considerate leadership style) เป็นลักษณะของผู้นำที่สนใจในความเป็นไปสถานะ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น ชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีไม่มอบหมายงานที่เกินความสามารถ ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นมิตรและรับฟังให้รางวัลเมื่อทำงานดี โดยสรุปก็คือ ผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจถึงสภาพการทำงานและบังคับบัญชาด้วยความเป็นมิตร ผู้นำประเภทนี้จะใช้ทั้งพระเดชและพระคุณในการปกครองเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพและนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันท์ เลิศฤทธิพงษ์ (2547, หน้า 38) ผู้บริหารแบบนี้จึงมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและลูกน้องเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็นและใส่ใจในความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชา มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ และเข้าถึงการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 254-259) ได้เสนอหลักการของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารแบบเห็นอกเห็นใจจะมีลักษณะคอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของลูกน้อง ผู้บริหารจะเข้าไปร่วมตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง โดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับ หรือสั่งการแบบเผด็จการ ผู้บริหาร

แบบนี้จึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งความสัมพันธ์สูง แต่มุ่งมั่นต่ำ เนื่องจากมีความเมตตาและเห็นใจลูกน้องมาก จึงไม่ค่อยเรียกร้องให้ลูกน้องทำงานอย่างเต็มความสามารถเท่าไรนัก ฉะนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นแบบมุ่งความสัมพันธ์สูง หัวหน้าและลูกน้องรู้จักกันและกันจริงในด้านความรู้สึกแต่ไม่เน้นปริมาณและคุณภาพงานมากนัก การติดต่อสื่อสารแบบนี้จะเกิดประโยชน์สูงถ้าผู้บริหารใช้กับลูกน้องที่มีความสามารถสูง และขยันทำงาน เนื่องจากลูกน้องสามารถออกความคิดเห็นของตนและมีอิสระในการทำงาน อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในด้านการติดต่อสื่อสารมีความเข้าใจกันดี

4. การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบ พบว่าในภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร และคณะกรรมการเห็นว่าผู้บริหารแบบนี้จะให้น้ำหนักกับความสำคัญของความถูกต้อง เทียบตรงเป็นสำคัญ และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พวกเขาจะตัดสินใจของความเป็นจริงและมักจะไม่ใช่อารมณ์ ความรู้สึกเข้ามาร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ผู้บริหารแบบนี้จะใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มาพื้นฐานคิดในการแก้ปัญหา ฉะนั้นผู้บริหารแบบนี้จะเหมาะกับการทำงานที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะ โสคติ (2548, หน้า 100) ได้กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีระเบียบวินัย คือผู้บริหารจะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐาน ข้อบังคับที่ชัดเจน หากขัดขึ้นจะต้องมีการลงโทษที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชามักได้รับความลำเอียงจากข้อบังคับ เพราะมีการกำหนดขอบเขตอำนาจของฝ่ายบริหารไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งสิทธิในการสั่งการที่อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข อันเป็นผลมาจากการร้องเรียนของพนักงานอีกด้วย และสอดคล้องกับสุนันท์ เลิศฤทธิ์พงศ์ (2547, หน้า 39) ผู้บริหารที่ใช้การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบมักจะเป็นนักอนุรักษ์นิยม เจ้าระเบียบยึดคำสั่งหรือกฎเกณฑ์เป็นหลักบริหารงานแบบปลีกตัว ระวังระวัง และหลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์ผู้บริหารแบบนี้เป็นผู้คุมกฎ เป็นผู้ที่ไม่ให้ความสนใจในเรื่องการงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานมากนัก ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบรายละเอียดของงาน ขอบเขต ชอบอ้างเหตุผล แต่มีความยุติธรรม ไม่ชอบเข้ายุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้อื่น ชอบทำงานประจำยิ่งกว่างานที่ต้องใช้ความคิด

#### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่องแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารมีรูปแบบการสื่อสารที่นำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงให้ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีการตัดสินใจด้วยตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานในสถานศึกษาให้มากกว่าเป็นอยู่

2. การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าหากจะให้การสื่อสารแบบมีชีวิตชีวาเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการแสดงออกทางความรู้สึกในระดับสูง ให้มากขึ้น เพราะหากสั่งงานอย่างเด็ดขาดเกินไป มีการสภาพความเป็นกันเองหรือมีชีวิตชีวาในการสั่งงาน ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียดขึ้นได้

3. การติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าผู้บริหารควรที่จะเพิ่มการพูดให้กำลังใจอยู่บ่อย ๆ ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกอยากจะทำงานให้เสร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

4. การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบ พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าผู้บริหารควรบดทลงโทษที่มีชัดเจน ประกอบกับการออกคำสั่ง เพราะหากในการปฏิบัติงานไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือผลของการปฏิบัติงาน ย่อมไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เพราะไม่ทราบว่าจะงานนี้ต้องการให้สำเร็จเมื่อไร แล้วจะนำไปใช้ในเวลาใด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีคำสั่งที่ชัดเจน รวมถึงบทลงโทษที่ชัดเจนด้วย

#### เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). หัวหน้างานมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: บริษัทเนชั่นบุ๊คส์.
- วิรัช สวงวนวงศ์วาน. (2547 ก). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546). ผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.(2549).การเขียนโครงการเพื่อประเมินโครงการ:หลักการและตัวอย่าง. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สถาบันราชภัฏลำปาง. (2546). “การบริหารบุคคล”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.lpru.ac.th> (14 กุมภาพันธ์ 2557)
- สลยุทธ์ สว่างวรรณ. (2546). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:เอช.เอ็น กรุ๊ป.
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมชาติในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนันท์ เลิศฤทธิพงศ์. (2547). **รูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.

Russo, Eileen, M. (1995). **What's My Communication Style**. Organization Design and Development. Boston: Allyn and Bacon.

