

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เปรียบเทียบสัดส่วน แล้วสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน คือ จังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้จำนวน 29 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน รวมจำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยอาศัยกรอบการใช้กระบวนการบริหาร ตามแนวคิดของสมาคมผู้บริหาร โรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators-AASA, 1955, p.17) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการกระตุ้น ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .51 - .88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสอบถามแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน เป็นแบบให้เลือกจัดอันดับ 3 อันดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) ความถี่ และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามคำถามการวิจัยดังนี้ ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน

คือ ด้านการประเมินผล และด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการกระตุ้น และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

2. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แบ่งเป็นรายด้าน และอันดับที่ในการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.1 ด้านการวางแผน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบหรือประสานงานในชุมชนให้ชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนการดำเนินการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดอบรมหรือศึกษาข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานชุมชนของโรงเรียน

5.2 ด้านการจัดสรรทรัพยากร จัดหาสื่ออุปกรณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ประสานสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดอบรมบุคลากรในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

5.3 ด้านการกระตุ้น เผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บุคคลอื่นทราบ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และจัดให้มีการประกวดผลงานการปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มโรงเรียน

5.4 ด้านการประสานงาน ติดต่อประสานงานกับสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาชุมชน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

5.5 ด้านการประเมินผล กำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ประชุมและหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านการประเมินผล และด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการกระตุ้น และด้านการประสานงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจ เนื่องจาก งานสัมพันธ์กับชุมชนนั้นไม่ได้เป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญ กับชุมชนน้อยกว่างานหลัก หรืองานประจำในโรงเรียน เช่น การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา สื่อการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน งานด้านสุขอนามัยงานสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นต้น แต่เมื่อ นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และความต้องการ ของชุมชนในท้องถิ่น การที่โรงเรียนจัดการศึกษาให้ประชาชน เห็นความสำคัญ และเข้ามามี บทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับรัฐ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างความ เข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการให้ ความร่วมมือ และการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา จึงเป็น เรื่องที่ไม่ง่ายสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ครู หรือผู้นำชุมชน ดังนั้นจึงส่งผลให้ปัญหาการบริหารงาน สัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องแนวคิดงานวิจัยของบุญเข้ม คู่ป้อม (2540) ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน จำนวน 309 คน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ด้านการให้บริการชุมชนและด้านการให้ ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กรรมการโรงเรียนเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เว้นแต่ด้านการให้บริการชุมชนและ ด้านการให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กรรมการโรงเรียน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียนความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุนทร เพ็ญจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจ ของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัด

ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อัสสัมชัญ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารงาน อาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงาน ธุรการการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน และด้านการบริหารวิชาการ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กลิ่นหอมหวล (2547) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปาน กลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้บริการแก่ชุมชน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ หน่วยงานอื่น การประชาสัมพันธ์โรงเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

2. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริบทสังคมไทย ยังให้ความสำคัญต่อระบบอาวุโส กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมาก จะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีอายุ หรืออาวุโสน้อยกว่า และอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญใน การกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรมะ สติเวทิน (2533, หน้า 27) ที่กล่าวว่า โดยทั่วไปคนที่มีอายุ น้อยมักจะมีความคิดแบบเสรีนิยม ความคิดแบบสมัยใหม่ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุ มาก ในขณะที่คนที่มีความอายุมากจะมีความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้าย มากกว่าคนที่มีอายุน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก คนที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในชีวิตมาก เคยเผชิญกับปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ มากยาวนานกว่า คนที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ ชาญชากริตพงษ์ (2543, หน้า 24) ที่พบว่า การ เปลี่ยนแปลงทางอายุยังส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความคิดเห็น การตอบสนองต่อสิ่งเร้าและพฤติกรรม ต่อเรื่องราวต่าง ๆ แตกต่างกัน

3. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยไม่แบ่งว่าเป็นผู้ที่ประสบการณ์มาก หรือประสบการณ์น้อย และ

ผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีศักยภาพ สถานภาพในความเป็นผู้บริหาร โรงเรียน เป็นครูผู้สอนเหมือนกัน และได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากชุมชนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงส่งผลให้ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประเภท ประสิทธิภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ บัณฑิต อินทรจีน (2526, หน้า 1 อ้างถึงใน ชัชชัย พุทธสุวรรณ, 2544, หน้า 19) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับจรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุนาวัน (2531, หน้า 52) ซึ่งกล่าวว่า สถิติปัญหาของบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับหนทางที่ศึกษาทางสมองของบุคคลนั้นจะได้รับการยับยั้งชั่งใจให้ดีขึ้น สูงขึ้นตามประสบการณ์ และโอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับในเวลาต่อมาอีกด้วย และกันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 81) กล่าวว่าประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของแต่ละคนทั้งสองอย่างนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แยกออกจากกันไม่ได้ ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือ หรือวิธีการ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอจึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสก หนูมี (2541) ซึ่งได้วิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ มานีไชย (2543) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับสมพงษ์ น้อยสุชี (2540) ซึ่งศึกษาความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานธุรการ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบริการ มีความแตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยุทธ์ ตรีชัย (2544) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมใน

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของโรงเรียน มัก สอดคล้องกับขนาดของชุมชน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ มักตั้งอยู่ในชุมชนที่มีขนาดใหญ่ไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการศึกษาของชุมชน ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีปริมาณงาน ไม่มาก การจัดการจะทำให้สะดวกรวดเร็ว เพราะผู้บริหารจะทราบข้อมูล รายละเอียดอยู่แล้ว จึง สามารถตัดสินใจสั่งการดำเนินการได้ทันที ไม่ต้องรอการรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆ เหมือน โรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียน ผู้ปกครอง ครู จำนวนมากกว่าการดำเนินกิจกรรมในการ บริหารงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีการแบ่งงานความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร จะต้องดูข้อมูลและฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน และหากเรื่องใดเกี่ยวข้องกับชุมชนที่มีจำนวนประชากรมาก มีหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องหลาย หน่วยงาน การจะดำเนินงานใด ๆ จะต้องใช้เวลาในการประสานมากกว่า จึงส่งผลให้ปัญหาการ บริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ไพล้อม (2548, หน้า 70) ได้ศึกษาความ ต้องการและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้วเขต 1 พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการ บริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาด เล็กมักตั้งอยู่ในชุมชนที่มีประชากรไม่มากนักเป็นชุมชน หรือหมู่บ้านเล็ก ๆ ทุกคนมีความสนิท สนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น เต็มใจ อุทิศ ทุ่มเท และเสียสละเวลาที่จะเข้ามามี ส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา ดังนั้นส่งผลให้ปัญหามีส่วนร่วมในการ จัด การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญดี (2544) ที่ ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมบริหารของคณะกรรมการในโรงเรียนกับการยอมรับของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แบ่งเป็นรายด้าน และอันดับที่ในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

5.1 ด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะให้จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบหรือประสานงานในชุมชนให้ชัดเจน จัดประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดอบรมหรือศึกษาข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานชุมชนของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากในความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ต่างให้ความสำคัญของการวางแผนที่ชัดเจน มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน หรือผู้รับผิดชอบงาน ซึ่งเป็นข้อที่สำคัญที่สุด ทำให้รู้ว่าใครต้องปฏิบัติงานอย่างไร ทำอะไรบ้าง จากนั้นจึงดำเนินการประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้ทราบขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงาน และหากผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารควรจัดการอบรม หรือการสัมมนาโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ มาให้ความรู้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริหารควรจัดการศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 19) สรุปความหมายของการวางแผนไว้อย่างละเอียดว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในแผนจะเป็นเค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะทำในอนาคต เป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติและข้อกำหนดเหล่านั้นมาจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด รายละเอียดที่กำหนดไว้จะแสดงให้เห็นว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร ตลอดจนรายละเอียดอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอนันต์ เกตุวงษ์ (2543, หน้า 4-5) ได้สรุปความหมายของการวางแผน หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการในการจัดทำแผน ซึ่งเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปดำเนินการในอนาคต นอกจากนี้ ทวีป สิริริศมี (2545, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของการวางแผน หมายถึง การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานไว้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดขึ้นเพื่อภารกิจใด ๆ ที่กำหนดให้บรรลุผลในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และสมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ความหมายของการวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ และเลือกทางเลือกที่จะดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

5.2 ด้านการจัดสรรทรัพยากร มีข้อเสนอแนะให้จัดหาสื่ออุปกรณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ

อย่างเพียงพอต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ประสานสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดอบรมบุคลากรในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพร้อมวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะไปนำเสนอต่อชุมชน หรือสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสื่อสารกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะเริ่มงานการประสานสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะหากสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีคุณภาพแล้ว การประสานความสัมพันธ์กับชุมชน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา ก็จะเข้าใจแนวคิด นโยบาย ต่าง ๆ ได้ง่าย และรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากร เป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) เช่นเดียวกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 44) มีความเห็นว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารภารกิจใด ๆ ประสบความสำเร็จ แต่การที่มีทรัพยากรแล้วก็ไม่เพียงพอที่จะจัดการได้ จำเป็นต้องพิจารณาว่าจะจัดสรรอย่างไรจึงจะประหยัด และให้ผลสูงสุด ที่สำคัญก็คือ ทรัพยากร ต่าง ๆ จะต้องมีความพร้อมทางด้านปริมาณที่พอดีกับภารกิจ รวมถึงมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

5.3 ด้านการกระตุ้น มีข้อเสนอแนะให้เผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บุคคลอื่นทราบ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และจัดให้มีการประกวดผลงานการปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากหากบุคลากรได้ปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารควรส่งเสริมโดยการเผยแพร่ผลงานดีเด่นั้น ให้บุคคล หน่วยงาน อื่น ๆ ทราบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงานต่อไป และหากมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพหลายคน ควรมีการจัดประกวดผลงานนั้น ในระดับโรงเรียน ชุมชน กลุ่มโรงเรียน หรือในระดับภาค ระดับประเทศต่อไป เป็นเป็นการเชิดชูผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม วัดไชสง (2547, หน้า 114) การกระตุ้นเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย การมุ่งใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้มีความตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ การทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทুমเทกำลังใจและสติปัญญา ทำงานเต็มศักยภาพ

และความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ เป็นงานที่สำคัญมีคุณค่า ชอบ และถนัด ก็จะมีความสุข

5.4 ด้านการประสาน มีข้อเสนอแนะให้ติดต่อประสานงานกับสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการศึกษาชุมชน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องมาจากการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงาน สถาบันในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องปฏิบัติคือ การติดต่อประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ เพื่อเชิญเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ทราบทิศทางหรือนโยบายต่าง ๆ หรือข้อตกลงต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น หรือชุมชนนั้น ๆ และเมื่อทุกคน หรือหน่วยงานทราบถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติและความสำคัญแล้ว ก็ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการบริหารงานชุมชน เพื่อเป็นการย้ำความคิด หรือแนวคิดให้ชุมชนตระหนักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นโรงเรียน และชุมชนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประสานงาน ต้องการที่จะให้งานหรือกิจกรรมย่อยๆ ที่จะทำเกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ก่อนการประสานงาน ควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่า จะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลรับอย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก็จะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น โดยทั่วไปการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่นไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง

5.5 ด้านการประเมินผล มีข้อเสนอแนะให้กำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ประชุมและหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้เนื่องจาก ในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าจะสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือไม่นั้น สิ่งสำคัญอันดับแรกคือ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ใน

การพิจารณาที่เป็นระบบ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และหากพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการหาหรือเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นในทิศทางเดียวกัน ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้ประเมิน และหากประเมินผลงานเป็นที่พอใจทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้ประเมินแล้ว ควรมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล สวัสดิยากร (2520, หน้า 119) ที่กล่าวว่า การประเมินผลงาน คือ กระบวนการเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เป็นการตรวจผลงานโดยใช้วิธีการวัดต่าง ๆ ที่มีการวัดต่อเนื่องกันแต่การประเมินผลเป็นขั้นสรุป ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524, หน้า 43) ซึ่งกล่าวว่า การประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการบริหาร เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบผลการปฏิบัติและปัญหาเพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไปได้ และสมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 152-155) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานไปยังเป้าหมายโดยรวดเร็วและถูกต้อง กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน คือ เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์แล้ว จะต้องกำหนดวิธีที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสร้างแบบประเมินขึ้นหากจำเป็นและในแบบควรกำหนดลักษณะงานที่ต้องการจะประเมินไว้ด้วย กำหนดตัวผู้ประเมิน และทำการอบรมผู้ทำการประเมิน เมื่อกำหนดแบบประเมินและลักษณะงานที่จะประเมินแล้วนั้น ต่อมาคือ กำหนดตัวผู้ที่จะทำการประเมิน โดยปกติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดของผู้ที่จะถูกประเมิน กำหนดวิธีการประเมินผล ในขั้นนี้หน่วยงานจะต้องกำหนดวิธีประเมินว่าจะใช้การประเมินผลโดยวิธีใดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย ปัญหาและแนวทางการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่ควรนำไปใช้ มีดังนี้

1.1 การวางแผน ควรพิจารณาการแก้ปัญหาเรื่อง งบประมาณที่ใช้ในการวางแผนการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนจัดทำโครงการเกี่ยวกับงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน การปรับปรุงแผนงานหรือโครงการตามความเหมาะสมและความจำเป็น

1.2 การจัดสรรทรัพยากร ควรพิจารณาการแก้ปัญหาเรื่อง ความร่วมมือร่วมใจของกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน การขอรับความอนุเคราะห์จาก

สถาบันหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอ และบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายมีความเข้าใจและร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

1.3 การกระตุ้น ควรพิจารณาการแก้ปัญหาเรื่อง การส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้กับสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ปฏิบัติงานให้ชุมชนได้ทราบ และการกระตุ้นและจูงใจบุคคลสำคัญในชุมชนให้มาร่วมงานของโรงเรียน

1.4 การประสานงาน ควรพิจารณาการแก้ปัญหาเรื่อง นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในการติดต่อ และการประชาสัมพันธ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นถึงความสำคัญของโรงเรียน

1.5 การประเมินผล ควรพิจารณาการแก้ปัญหาเรื่อง การนำข้อมูลจากการสำรวจความต้องการ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผล และการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือความคิดเห็นของผู้ปกครอง เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
3. ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
4. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก