

## ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3\*

### HUMAN RELATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อัจฉราภรณ์ ปานัสดี\* และบุญเลิศ ธาณิรัตน์

Atcharaporn Pansasadee and Boonlert Taneerat

คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education and Social Studies, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat, Thailand

\*Corresponding author E-mail: atcharapornfern.020@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 316 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .877 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ และด้านการจัดการความขัดแย้ง 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศผู้บริหาร วิทยฐานะผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาความสามารถในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับครูทุกคนในโรงเรียน

**คำสำคัญ:** ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ผู้บริหารโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

#### Abstract

The research article aimed to investigate school administrators' human relation skills as perceived by teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, to

\* Received February 5, 2024; Revised February 17, 2024; Accepted February 25, 2024



compare the school administrators' human relation skills in relevance to their gender, educational level, academic standing, work experience, their administrator's gender and academic standing, and school size, and to examine problems with suggestions regarding human relation skills of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. This research was quantitative research. The sample consisted of 316 teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, obtained by using proportional stratified random sampling based on school size. The data gathering instrument was a five-point rating scale questionnaire with the IOC ranged between .80 - 1.00 and the over all coefficient alpha of .877. The results revealed that 1) the overall human relation skills of school administrators as perceived by teachers were found at very good levels, in descending 3 orders as follows: communication, trust, and conflict management. 2) Teachers with different genders had significant differences in their overall perceptions at level of .05, but there were no significant differences in the overall perceptions of those with different educational levels, academic standings, genders and academic standings of their administrators, and school sizes. 3) Problems and suggestions indicated that some administrators lacked direct communication, unwillingness to accept their own mistakes. Administrators should create motivation in the workplace, develop the ability to manage conflicts in the school and treat all teachers in the school equally.

**Keywords:** Human Relation Skills, School Administrators, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

## บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยอย่างมาก โดยยุคการแข่งขันอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยสังคมฐานความรู้ และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น ขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัยเป็นต้น โดยองค์การที่ต้องการความสำเร็จจึงเกิดจากความจริงที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นต้องเริ่มจากการศึกษาที่จะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในทุกช่วงชั้นของการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนโลกประเทศชาติ ทำให้คนเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย สังคม ความคิดและสติปัญญาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงสมควรที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาที่มีคุณภาพมีผลมาจากโรงเรียนที่มีคุณภาพ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้ ก็คือผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีที่จะนำพาโรงเรียน สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จแห่งการพัฒนานักเรียนได้นั้น ควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคนิค ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ด้านนวัตกรรม การเรียนรู้ และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2558) แต่ทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ในการติดต่อประสานงานกับบุคลากรภายในโรงเรียนให้ดำเนินงานไปอย่างสำเร็จได้ นั่นคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

“มนุษยสัมพันธ์” เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจและบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใคร่เห็นใคร่ยกย่องอยู่ใกล้มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุ

ภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ (พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์, 2561) ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะส่งผลให้เกิดความรักใคร่ความพอใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ สุขยังส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์ (บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์, 2559) การนำหลักการมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารควรกระทำเพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งของการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรทำให้องค์กรได้รับผลดี เพราะองค์การจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน และตัวผู้บริหารเองก็จะได้รับผลดีตามไปด้วยเนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีผู้บริหารที่มีความหลากหลายในด้านเพศ วิชญาณ และขนาดของโรงเรียน ซึ่งสภาพปัจจุบันของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตัวบุคคล รวมทั้งใช้บทบาทภาวะผู้นำที่ยังไม่พอที่จะประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้ ก็เป็นการยากที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศได้ในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ วิชญาณ และขนาดของโรงเรียนว่าจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันหรือไม่ และใช้ทักษะด้านใดมากน้อยเพียงใด เพราะผลวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และเพื่อหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ Reece & Brandit มาเป็นฐานในการวิจัย

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิชญาณ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิชญาณของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มุ่งศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

##### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประจำปี 2566 จำนวน 1,515 คน จาก 221 โรงเรียน



2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน และตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ใน 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของ Reece & Brandit ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การตระหนักรู้ตนเอง 3) การยอมรับตนเอง 4) การสนใจ 5) ความไว้วางใจ 6) การเปิดเผยตนเอง 7) การจัดการความขัดแย้ง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง ต้องปรับปรุง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .877

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

### การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถาม หลังจากนั้นดำเนินการสร้างเครื่องมือที่กำหนดซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามองค์ประกอบของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ การสื่อสาร การรู้เท่าทันตนเอง การยอมรับตนเอง การสนใจ ความไว้วางใจ การเปิดเผยตนเอง และการจัดการความขัดแย้ง และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัย ที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์บริหารโรงเรียนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี มาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 63 ข้อคำถาม พบว่า มีค่าดัชนีระหว่าง 0.60 - 1.00 แล้วนำไปสอบถามเพื่อการทดลองใช้ หลังจากนั้นเสนอร่างเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปสอบถามเพื่อการทดลองใช้ กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของ ลีครอนบาค ค่าที่ได้เฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ที่ .915

และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการส่งข้อมูลผ่านระบบ E-office ของโรงเรียน ซึ่งให้ครูที่มีรายชื่อตั้งเอกสารแนบตอบคำถามผ่าน QR Code โดยกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน ติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิชยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการทดสอบค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปรากฏผล ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการจัดการความขัดแย้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

| ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านการสื่อสาร                          | 4.73      | .16  | ดีมาก | 1      |
| 2. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง                  | 4.31      | .28  | ดี    | 7      |
| 3. ด้านการยอมรับตนเอง                      | 4.38      | .24  | ดี    | 6      |
| 4. ด้านการจงใจ                             | 4.41      | .24  | ดี    | 5      |
| 5. ด้านความไว้วางใจ                        | 4.68      | .26  | ดีมาก | 2      |
| 6. ด้านการเปิดเผยตนเอง                     | 4.52      | .24  | ดีมาก | 4      |
| 7. ด้านการจัดการความขัดแย้ง                | 4.53      | .20  | ดีมาก | 3      |
| ภาพรวม                                     | 4.51      | .16  | ดีมาก |        |



เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = .16) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = .40) รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาวิธีการทำงานและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = .41) และการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างฉันทมิตร ( $\bar{X} = 4.78$ , S.D. = .42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .49)

ด้านการตระหนักรู้ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .28) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ดี ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = .49) รองลงมา คือ การใช้ประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .49) และความสามารถในการหาวิธีการแก้ไขปัญหา เมื่อรู้สึกโกรธ โมโห ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้เท่าทันบทบาทหน้าที่ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .42)

ด้านการยอมรับตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .24) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = .48) รองลงมา คือ การยอมรับในข้อจำกัดของตนเองได้ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .49) และการคิดวางแผนที่ทำ ณ ปัจจุบันเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = .49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานกับสมาชิกใหม่ ๆ ได้ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .42)

ด้านการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = .24) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดศรัทธาและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = .48) รองลงมา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .48) และการให้ความเห็น คำปรึกษา และ ให้ข้อเสนอแนะในหน้าที่งานที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอย่างเป็นกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = .50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .45)

ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = .26) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.82$ , S.D. = .38) รองลงมา คือ การไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = .41) และการมีความผูกพันกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่นไปด้วยดี ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = .43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความเชื่อและมั่นใจผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .49)

ด้านการเปิดเผยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .24) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = .41) รองลงมา คือ การเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามความเป็นจริง ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = .45) และการแจ้งข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ท่านทราบ เมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .45)

ด้านการจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .20) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปรับวิธีการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = .40) รองลงมา คือ ความพยายามที่จะหาทางแก้ไขปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้วิธีการแก้ไขที่เหมาะสม และความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในด้วย

เหตุผลและสันติวิธี ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = .44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .42)

2. การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูจำแนกตามเพศของผู้บริหาร วิชฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

| ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ<br>ผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้<br>ของครู | F - test |                   |              |                     |                     |                              |                     |
|----------------------------------------------------------------------|----------|-------------------|--------------|---------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|
|                                                                      | เพศ      | ระดับ<br>การศึกษา | วิทย<br>ฐานะ | ประสบการณ์<br>ทำงาน | เพศของ<br>ผู้บริหาร | วิทยฐานะ<br>ของ<br>ผู้บริหาร | ขนาดของ<br>โรงเรียน |
| ด้านการสื่อสาร                                                       | .000     | .874              | 3.895*       | 4.481*              | 1.119               | 1.808                        | 11.343***           |
| ด้านการตระหนักรู้ตนเอง                                               | 4.244*   | 1.03              | .538         | .730                | 4.313*              | .000                         | 1.149               |
| ด้านการยอมรับตนเอง                                                   | 5.054*   | .447              | .349         | .415                | 6.411*              | .085                         | 3.023               |
| ด้านการจูงใจ                                                         | 2.105    | .740              | .683         | .664                | 3.389               | .037                         | 1.902               |
| ด้านความไว้วางใจ                                                     | 1.448    | .735              | .558         | .567                | .409                | .376                         | .186                |
| ด้านการเปิดเผยตนเอง                                                  | 2.947    | 1.900             | .980         | .895                | 1.383               | .003                         | .419                |
| ด้านการจัดการความขัดแย้ง                                             | 1.602    | 3.675             | 2.991        | 2.577               | .548                | .472                         | 6.999**             |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

\*\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูเพศหญิงมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านการยอมรับตนเองสูงกว่าครูเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสื่อสาร ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไปมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารสูงกว่าครูไม่มีวิทยฐานะ และครูชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสื่อสาร ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสาร สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศหญิงมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ของครูทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสื่อสาร ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการจัดการความขัดแย้ง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีการรับรู้ต่อทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่า บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาความสามารถในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับครูทุกคนในโรงเรียน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความราบรื่น สอดคล้องกับผลการวิจัย สมใจ เดชบำรุง ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปิยวาจา ทาน อตถจริยา และสมานัตตตา (สมใจ เดชบำรุง, 2564)

ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารให้คำปรึกษา วิธีการทำงานและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างฉันทมิตร ดังนั้น การสื่อสารที่ดีย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งแพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ ได้กล่าวไว้ว่าการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัย

กระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกันสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร (แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์, 2559)

ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารใช้ประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการบริหารงาน รวมทั้งมีความสามารถในการหาวิธีการแก้ไขปัญหา เมื่อรู้สึกโกรธ โมโห ดังนั้น การรู้เท่าทันตนเองเป็นภาวะผู้นำแห่งตนที่นำมาซึ่งมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน สอดคล้องกับ ธนยพร จารุไพศาล ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) คือ ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา คุณค่า (ธนยพร จารุไพศาล, 2565)

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิชยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน ซึ่งนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสนิทสนม ความเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นเพศเดียวกันมากกว่าเพศตรงข้าม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนานนท์ แสงทองทาบ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชนตามหลักสารานุกรม 6 ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ธนานนท์ แสงทองทาบ และคณะ, 2565)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกระดับการศึกษาและมองเห็นศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผลงานมากกว่าระดับการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รดาชม พรหมนิवास ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนมีผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงานไม่แตกต่างกัน (รดาชม พรหมนิवास, 2561)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวิชยฐานะ พบว่าครูที่มีวิชยฐานะต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่แบ่งแยกกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในวิชยฐานะใด สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญธิดา แก้วทอง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน (บุญธิดา แก้วทอง และคณะ, 2565)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ



กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่แบ่งแยกว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะมีประสบการณ์ทำงานนานเท่าไร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ขุนทอง สุขทวี และคณะ, 2562)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศของผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีเพศต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความความสนิทสนม ความเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญธิดา แก้วทอง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน (บุญธิดา แก้วทอง และคณะ, 2565)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะของผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่แบ่งแยกว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะอยู่ในวิทยฐานะใด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนานันท์ แสงทองทา และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชนตามหลักสาราณียธรรม 6 ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (ธนานันท์ แสงทองทา และคณะ, 2565)

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความแตกต่างในด้านปริมาณจำนวนนักเรียนจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และทรัพยากรทางการบริหาร แต่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีรวัชร แสงจง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อีรวัชร แสงจง และคณะ, 2562)

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง ผู้บริหารควรมีความสุขและใจเย็น ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และมีความเท่าเทียมกับครูทุกคนในโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารขาดการพัฒนา

ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการตระหนักรู้ตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต พิมใจ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บริหารใหม่ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใหม่ในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจัดองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นในการทำงาน (ครรชิต พิมใจ และคณะ, 2564)

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมภาพรวมอยู่ใน ระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มี เพศต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศผู้บริหาร วิทยฐานะผู้บริหาร และ ขนาดของโรงเรียนต่างกันมีการรับรู้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงขอเสนอแนะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยต่ำไปสูง ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ผู้บริหารควรมี ความสามารถในการรู้เท่าทันบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มี ความสามารถในการปฏิบัติงานกับสมาชิกใหม่ ๆ ได้ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านการเปิดเผยตนเอง ผู้บริหารควรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่าง ชัดเจน 6) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีความเชื่อและมั่นใจผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน และการเปิด โอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง 7) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งปัญหาและข้อเสนอแนะจาก ผลการวิจัยนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาดของ ตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาความสามารถในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน และ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับครูทุกคนในโรงเรียน ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- ขุนทอง สุขทวี และคณะ. (2562). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13(2), 35-44.
- ครรชิต พิมใจ และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารใหม่ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 49(4), 1-11.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการ ระดับชาติครุ ศาสตร์ ครั้งที่ 1 เรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.



- ธนานนท์ แสงทองทาบ และคณะ. (2565). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชนตามหลักสารานุกรม 6 ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(3), 117-130.
- ธัญพร จารุไพศาล. (2565). การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) คืออะไรและพัฒนาอย่างไร. เรียกใช้เมื่อ 2 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.workwithpassiontraining.com/17815526/การตระหนักรู้ตนเอง-self-awareness-คืออะไรและพัฒนาอย่างไร>
- ธีรวัชร แสงจง และคณะ. (2562). การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 163-177.
- บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชี ธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 11(2), 29-48.
- บุญธิดา แก้วทอง และคณะ. (2565). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(3), 131-146.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ธรรมจารย์. (2561). มนุษยสัมพันธ์ตามหลักกัลยาณมิตร. วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 115-127.
- แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทยูไนเต็ ด แสด นครดาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ สากล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมใจ เดชบำรุง. (2564). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(2), 463-478.