

**แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4
กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

**GUIDELINES FOR ENHANCING GOOD HUMAN RELATIONS AMONG
EDUCATIONAL PERSONNEL BASED ON THE SANGAHAVATTHU IV IN SIKUK
SCHOOL CLUSTER, UNDER THE OFFICE OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2**

¹เสาวลักษณ์ โตทองกลาง Saowalak Tothonglang ²ประวิทย์ ชัยสุข Prawit Chaisuk

³พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวาทธน PhramahaYanawat Thitawatdhan

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: analog.wit@mcu.ac.th

Article Received: April 26, 2026. Revised: June 26, 2026. Accepted: June 28, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 56 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การเข้าใจบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของตนเอง (2) การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสุขุมและประนีประนอม (3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และเปิดกว้าง (4) การเข้าใจและให้กำลังใจผู้อื่น ทั้งนี้ ได้บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผูกไมตรี และเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) การเข้าใจตนเองทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม (2) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ตัดสิน (3) การใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน และ (4) การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยการให้อภัย ลดทิฐิ รับฟังความคิดเห็น และเน้นการประนีประนอมเพื่อความสงบสุขในองค์กร

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์ที่ดี, บุคลากรทางการศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This research aims to 1) Study the current state of enhancing good human relations among educational personnel, 2) Study methods of enhancing human relations among educational personnel based on the Four Sanghahavatthu Principles, and 3) Propose guidelines for enhancing good human relations among educational personnel based on the Four Sanghahavatthu Principles. This is a mixed-methods research, combining quantitative research using questionnaires administered to the research population of 56 people, with statistical analysis using percentages, means, and standard deviations. The qualitative research involved interviews with 7 key informants, with data analyzed using content analysis.

The research findings revealed that 1) The current overall state of enhancing good human relations among educational personnel in the Sikuk school group was at the highest level. 2) methods of enhancing human relations among educational personnel based on the Four Sanghahavatthu Principles of four aspects: (1) Understanding one's own roles, responsibilities and goals; (2) Resolving conflicts constructively with prudence and compromise; (3) Effective, clear and open communication; and (4) Understanding and encouraging others. This integrates the Four Sangkhahavatthu Principles as a guide for fostering goodwill, friendship, and mutual support in work. 3) Guidelines for enhancing good human relations among educational personnel based on the Four Sanghahavatthu Principles consist of 4 aspects: (1) Understanding oneself in terms of both mind and behavior; (2) Understanding and accepting the differences of others without judgment; (3) using effective communication to create cooperation in work; and (4) Resolving conflicts constructively through forgiveness, reducing pride, listening to opinions, and emphasizing compromise for peace in the organization.

Keywords: Good Human Relations, Educational Personnel, Sangahavatthu IV

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ ยังได้กำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ในอนาคต สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยจะต้องบรรลุสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและยังมุ่งพัฒนา

ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

นอกจากนี้กฎของกระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในทุกๆด้าน โดยเฉพาะในการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากหลักการบริหารไม่สามารถขาดทรัพยากรบุคคลได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันและก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

“มนุษยสัมพันธ์” เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องศึกษาและเรียนรู้ เป็นบุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งของนักบริหารการศึกษา ที่บ่งบอกให้ทราบถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัว ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งจะปรากฏในลักษณะของความมีอัธยาศัยที่ดี เมื่อมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล คำว่า “มนุษยสัมพันธ์” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Human Relations เป็นคำประสมที่เกิดจากคำ 2 คำรวมกัน คือ คำว่า “มนุษย์” (Human) กับคำว่า “สัมพันธ์” (Relations) คำว่า มนุษย์ (Human) หมายถึง ผู้มีจิตใจสูง เป็นการกล่าวถึงลักษณะโดยตรงของความเป็นมนุษย์ ส่วนคำว่า สัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ความผูกพัน เกี่ยวข้องการติดต่อกันความเกี่ยวพันกัน เมื่อนำ 2 คำมารวมกันเป็นมนุษยสัมพันธ์ จึงมีความหมาย โดยภาพรวมว่า การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างคนที่อยู่ร่วมกันและมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกันในด้านจิตวิทยา คำว่ามนุษยสัมพันธ์มีความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกต่อกันในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและในด้านสังคมวิทยาให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ การที่คนซึ่งอยู่ร่วมกันมีการโต้ตอบและมีการตอบสนองต่อกันและกัน ซึ่งอาจเป็นทั้งความสัมพันธ์ในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น ความร่วมมือ การแข่งขัน การต่อต้าน การต่อสู้ เป็นต้น (อานวย เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2560) ซึ่งหากสถานศึกษาใดที่มีปัญหาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรย่อมส่งผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม ตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาในด้านการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาองค์กร

การมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพที่ดีนั้น ควรนำหลักคุณธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันมาบูรณาการร่วมด้วย จึงจะทำให้การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กร อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ดังที่ อานวย เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ได้ศึกษาทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธพบว่าหลักธรรมในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักสังคห

วัตถุ 4 อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน ประสานหมู่มวลชนให้เกิดความสามัคคี และเป็นการปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ 4 ประการ ดังนี้ 1) ทาน คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือกล่าวคำสุภาพไพเราะ น่ายินดี 3) อตถจริยา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย 4) สมานัตตตา คือวางตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ (อานวย เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2560)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้เป็นที่พึงประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 56 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่และหลักพุทธธรรม จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.00 เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด กับครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดให้ครู จำนวน 30 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจตนเอง ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการเข้าใจตนเอง	4.46	0.43	มาก	4
2	ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.56	0.44	มากที่สุด	1
3	ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.51	0.41	มากที่สุด	2
4	ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.50	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.51	0.44	มากที่สุด	

2. วิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วิธีการดังนี้

2.1 ด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจตนเองของบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาจิตใจ การสื่อสาร และการปฏิบัติต่อผู้อื่น การวางอัตตา(ความยึดมั่นถือมั่น) และการให้อภัยตนเอง เป็นการสร้างพลังใจและการมองตนเองเชิงบวก การใช้ศักยภาพของตนเพื่อ

ประโยชน์ต่อส่วนรวม ยึดหลักความเสมอภาคทางตนหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติไม่ยกตนเหนือผู้อื่นและไม่กดผู้อื่นให้ต่ำกว่าตน การยอมรับคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน แม้บุคคลจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่ก็สมควรได้รับการเคารพ ศักดิ์ศรี และโอกาสที่ไม่ต่างกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและองค์กรอย่างสงบ ความเสมอภาคจึงเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีพื้นฐานจิตใจที่มั่นคง อ่อนโยนและพร้อมเป็นผู้ให้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกระบวนการที่ต้องผสมผสานทั้งทางด้านจิตใจ การสื่อสาร การกระทำและการวางตน การสร้างความไว้วางใจผ่านการให้อภัยและการยอมรับเมื่อผู้อื่นเกิดความผิดพลาด การคลี่คลายความตึงเครียดด้วยคำพูดที่อ่อนโยนและใช้การสื่อสารเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจ แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือที่ช่วยสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นการวางรากฐานความเสมอภาคที่นำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กรการศึกษามีใช้อยู่ปรกติ แต่เป็นโอกาสในการพัฒนา เมื่อบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจผู้อื่นได้ดีจะสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3. แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสิกกุภ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

3.1 ด้านการเข้าใจตนเอง บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านจิตใจและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข ซึ่งการเข้าใจตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนที่จะเข้าใจผู้อื่น ผู้ที่เข้าใจตนเองจะสามารถควบคุมอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึกที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ

แนวทางตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ “ทาน” การให้ หมายถึงการให้ทั้งสิ่งของ น้ำใจ เวลาหรือโอกาส ผู้ที่เข้าใจตนเองจะรู้ว่าการให้คือการลดความเห็นแก่ตัว ฝึกความเสียสละ และรู้จักปล่อยวาง ซึ่งช่วยพัฒนาให้จิตใจอ่อนโยนและเอื้อเฟื้อผู้อื่น “ปิยวาจา” การพูดจาไพเราะ เป็นการฝึกควบคุมคำพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่พูดด้วยอารมณ์โกรธหรือดูหมิ่นผู้อื่น ผู้ที่เข้าใจตนเองจะสามารถใช้คำพูดอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง “อตัลจริยา” คือการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้ที่เข้าใจตนเองจะตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบ พร้อมเสียสละความสะดวกส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “สมานัตตตา” การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจในคุณค่าของตนเอง ไม่หลงตน ไม่เย่อหยิ่ง และสามารถวางตนให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมและองค์กร

3.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น บุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น เกื้อกูลและมีความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมั่นคง การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของความคิดเห็น บุคลิกภาพ และความสามารถของแต่ละคน โดยไม่ตัดสินหรือเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความเอื้ออาทรและความร่วมมืออย่างแท้จริง

แนวทางตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ การใช้หลักทาน หรือการรู้จักให้ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ หรือแบ่งปันประสบการณ์ ถือเป็นการแสดงความเข้าอกเข้าใจและความมีน้ำใจ ซึ่งจะทำให้

ให้ผู้หนึ่งรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง การใช้ปิยวาจา หรือการพูดด้วยถ้อยคำสุภาพ ไพเราะและสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกร่วมกัน การเข้าใจผู้อื่นในส่วนนี้คือการใส่ใจความรู้สึกของผู้ฟังและเลือกคำพูดที่ส่งผลเชิงบวกต่อจิตใจของผู้อื่น อรรถจริยา หรือการประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ ผู้ที่เข้าใจผู้อื่นจะรู้ว่าแต่ละคนมีจุดอ่อนจุดแข็งต่างกัน จึงควรสนับสนุนและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ เช่น การร่วมมือในการทำงาน หรือการแบ่งเบาภาระของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม สมานัตตตา หรือการวางตนเสมอต้นเสมอปลายและเสมอภาค ผู้ที่เข้าใจผู้อื่นจะไม่ใช้อำนาจหรือสถานะในการกดดัน แต่จะปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม มีความถ่อมตน และให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทุกกันอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษาควรใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความเข้าใจและความร่วมมือกันอย่างแท้จริง จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมืออย่างยั่งยืน การสื่อสารที่ดีไม่ใช่เพียงการพูดหรือส่งสารเท่านั้น แต่รวมถึงการฟัง การแสดงออกทางอารมณ์ และเจตนาที่สื่อถึงความเคารพและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

แนวทางตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ “ทาน” การให้ในที่นี้หมายถึงการแบ่งปันข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างเปิดเผย จริงใจ และไม่ปิดกั้น บุคลากรควรกล้าที่จะแบ่งปันสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน “ปิยวาจา” การใช้ถ้อยคำสุภาพ ไพเราะ เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การพูดด้วยความเคารพ ไม่ประชด ไม่ตำหนิในเชิงลบ จะทำให้ผู้ฟังรู้สึกยอมรับ เชื่อมั่น และพร้อมเปิดใจในการสนทนา ส่งผลให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง “อรรถจริยา” การประพฤติปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจ เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การแสดงความสนใจต่อความคิดเห็นของผู้อื่น การตอบกลับอย่างมีเหตุผล และการสื่อสารอย่างมีเป้าหมาย ไม่สร้างความขัดแย้งหรือเข้าใจผิด “สมานัตตตา” การวางตนให้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ทางการสื่อสาร เช่น การเคารพความแตกต่างทางความคิดเห็น ยอมรับมุมมองของผู้อื่น และไม่แสดงความเหนือกว่าผู้อื่นทางความคิดหรือสถานภาพ การสื่อสารอย่างเสมอภาคจะช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคคล และสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลกันในองค์กร

3.4 ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก แต่หากจัดการอย่างถูกวิธี ก็สามารถเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรได้

แนวทางตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ “ทาน” การให้ หมายถึงการให้อภัย การยอมสละความคิด หรือความต้องการส่วนตน เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเจรจาและประนีประนอม การมีน้ำใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือการยอมลดทอนในบางสถานการณ์ จะช่วยลดความตึงเครียด และเปิดทางสู่การแก้ไขปัญหาอย่างสงบ “ปิยวาจา” หรือการพูดด้วยถ้อยคำไพเราะ สุภาพ และสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการลดแรงปะทะทางอารมณ์ บุคลากรควรใช้ถ้อยคำที่อ่อนโยน ไม่กล่าวโทษ ไม่เสียดสี และควรพูดด้วยความเคารพ เพื่อให้การสนทนาเกิดความเข้าใจร่วมกัน มากกว่าการเอาชนะกัน “อรรถจริยา” หรือการประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ หมายถึงการมีเจตนาช่วยเหลือกันแม้ในยามเกิดความขัดแย้ง เช่น การอาสาเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ย การช่วยกันหาทางออก หรือการนำเสนอทางเลือกที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ผู้ที่คิดเชิงบวกและมุ่งสร้างประโยชน์ส่วนรวมจะสามารถช่วยลดความตึงเครียดในทีมได้ “สมานัตตตา” หรือการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย และยอมรับความเสมอภาค การไม่

ถืออำนาจหรือสถานะมาใช้อย่างไม่เหมาะสมจะช่วยสร้างความรู้สึกไว้วางใจและลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร การปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม จะทำให้บุคลากรพร้อมเปิดใจพูดคุยและปรับความเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจตนเอง การที่ด้านการเข้าใจผู้อื่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสีกุก มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ และมีวุฒิภาวะทางสังคมสูง ประเด็นที่อภิปรายผลการวิจัย คือ การที่ด้านการเข้าใจตนเอง (Self-Awareness) แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่กลับเป็นด้านเดียวที่ได้ระดับประเมินต่ำกว่ากลุ่มทักษะระหว่างบุคคล สามารถอภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่เป็นการมุ่งเน้นไปที่ผู้อื่น โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวรุ่ง ศรีประภา (2567) ที่พบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรนั้นมีความต้องการจำเป็นต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กันที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารและครู มีการสื่อสารองค์กรที่สร้างสรรค์สามัคคี มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ในการสร้างบรรยากาศองค์กรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร

2. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มโรงเรียนสีกุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 1) การเข้าใจบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของตนเอง 2) การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสุขุมและประนีประนอม 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และเปิดกว้าง 4) การเข้าใจและให้กำลังใจผู้อื่น ทั้งนี้ ได้บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผูกไมตรี และเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ 1) ทาน (การให้) การเจรจาอย่างมีเหตุผลและมีเมตตา การหาทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างในการแก้ไขปัญหา ล้วนเป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกันและสะท้อนถึงการแบ่งปันโอกาสความเข้าใจ และความไว้วางใจ ทั้งยังช่วยเปลี่ยนความขัดแย้งให้กลายเป็นพลังเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา 2) ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) บุคลากรทางการศึกษาควรใช้ถ้อยคำสุภาพ จริงใจและสร้างสรรค์การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ให้เกียรติและมุ่งเน้นการสร้างกำลังใจ ย่อมช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เกิดความสบายใจในการนำเสนอความคิดเห็นของตนเอง การสื่อสารที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้ข้อมูลถูกต้อง แต่ยังเชื่อมโยงจิตใจของบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างแนบแน่น 3) อตถจริยา (การช่วยเหลือกัน) การรับฟังอย่างตั้งใจ การเห็นอกเห็นใจ และการเคารพความแตกต่าง เป็นหนทางในการช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความร่วมมือและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของทีม นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความผูกพันและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน 4) สมานัตตตา (ความเสมอภาค) การรู้จักตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการสร้างเจตคติเชิงบวกเป็นรากฐานให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติตนด้วยถ้อยคำและการกระทำที่

สุภาพ เหมาะสมและแสดงออกถึงความเสมอภาคต่อผู้อื่น การเข้าใจบทบาทหน้าที่และคุณค่าของตนเองยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและส่งผลต่อการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของลักขณา กำแพงแก้ว (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ธรรมาภิบาล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรดาชม พรหมนิวาส (2561) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท แพรคติกา จำกัด ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำและทักษะ มนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการรู้เท่าทันตนเอง ด้านการยอมรับตนเอง ด้านการจูงใจ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริวัชร แสงจง และคณะ (2562) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเสนอแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้แก่ 1) การเข้าใจตนเองทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม 2) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ตัดสิน 3) การใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน และ 4) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยการให้อภัย ลดทิฐิ รับฟังความคิดเห็น และเน้นการประนีประนอมเพื่อความสงบสุขในองค์กร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1.การเข้าใจตนเอง การเข้าใจตนเองทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม สามารถอภิปรายได้ว่าการเข้าใจตนเองเป็นรากฐานของมนุษยสัมพันธ์ทั้งหมด สอดคล้องกับหลักสมานัตตตา (การวางตนให้เหมาะสม) บุคลากรจะวางตนได้อย่างเหมาะสมและเสมอต้นเสมอปลายได้นั้น ต้องเริ่มจากการมีสติรู้เท่าทันอารมณ์และจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองก่อน การเน้นแนวทางนี้ถือเป็นการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด เพื่อเตรียมความพร้อมของจิตใจบุคลากรให้มั่นคงก่อนออกไปปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2 การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นโดยไม่ตัดสินแนวทางนี้สะท้อนถึงการสร้าง พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ในสถานศึกษา การไม่ตัดสินสอดคล้องกับการเจริญเมตตาและอุเบกขา เมื่อบุคลากรยอมรับความหลากหลายจะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะบุคลากรจะกล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกประเมินคุณค่าในเชิงลบ

3.3 การสื่อสารเพื่อความร่วมมือ การใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน สามารถชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารในที่นี้ไม่ใช่แค่การพูดจาไพเราะตามความหมายผิวเผินของปิยวาจา แต่คือการสื่อสารเชิงบวกที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการทำงานแบบต่างคนต่างทำ มาเป็นการลงมือปฏิบัติร่วมกัน (Practice & Learning to do) อย่างเป็นรูปธรรม

3.4 การจัดการความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยการให้อภัย ลดทิฐิ รับฟังความคิดเห็น และเน้นการประนีประนอม จุดเด่นของการนำพุทธศาสตร์มาใช้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง การลดมานะทิฐิและการรับฟังความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งเป็นการเปิดใจรับฟังเพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงมากกว่าการเอาชนะกัน นอกจากนี้ การใช้อภัยทานถือเป็นขั้นสุดของทาน (การให้) ในหมวดสังคหวัตถุ 4 ควบคู่ไปกับอรรถจริยา (การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม) ทำให้ความขัดแย้งถูกเปลี่ยนเป็นโอกาสในการเรียนรู้และนำไปสู่ความสงบสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน

จากผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของบุญธิดา แก้วทอง (2564) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการมอบหมายงาน ควรมีการสื่อสารด้วยวาจาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการรับรู้ รับทราบและปฏิบัติ 2) ด้านการรู้เท่าทันตนเอง ผู้บริหารควรจัดให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูและบุคลากรให้นำจุดเด่นของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3) ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารควรยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากตนเองและแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด 4) ด้านการจงใจ ผู้บริหารควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ควรรู้จักการพูดเชิงบวก เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรช่วยเหลือครูและบุคลากรในการจัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม 5) ด้านการเปิดเผยตนเอง ผู้บริหารควรเป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อมิให้เกิดความคับข้องในการทำงาน ควรรู้จักการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่อครูและบุคลากรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร 6) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการมอบหมายภาระงานตามศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนด้วยปริมาณงานที่เหมาะสม 7) ด้านการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังทุกฝ่ายอย่างเข้าใจและเป็นกลาง

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้

1. ด้านการเข้าใจตนเอง บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านจิตใจและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติและสงบสุขโดยใช้หลักธรรมสามัคคี (การเสมอดัน เสมอปลาย) ซึ่งการเข้าใจตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนที่จะเข้าใจผู้อื่น ผู้ที่เข้าใจตนเองจะสามารถควบคุมอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีจิตสำนึกที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตนยอมรับข้อผิดพลาดและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองเสมอ ซึ่งเป็นรากฐานของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ

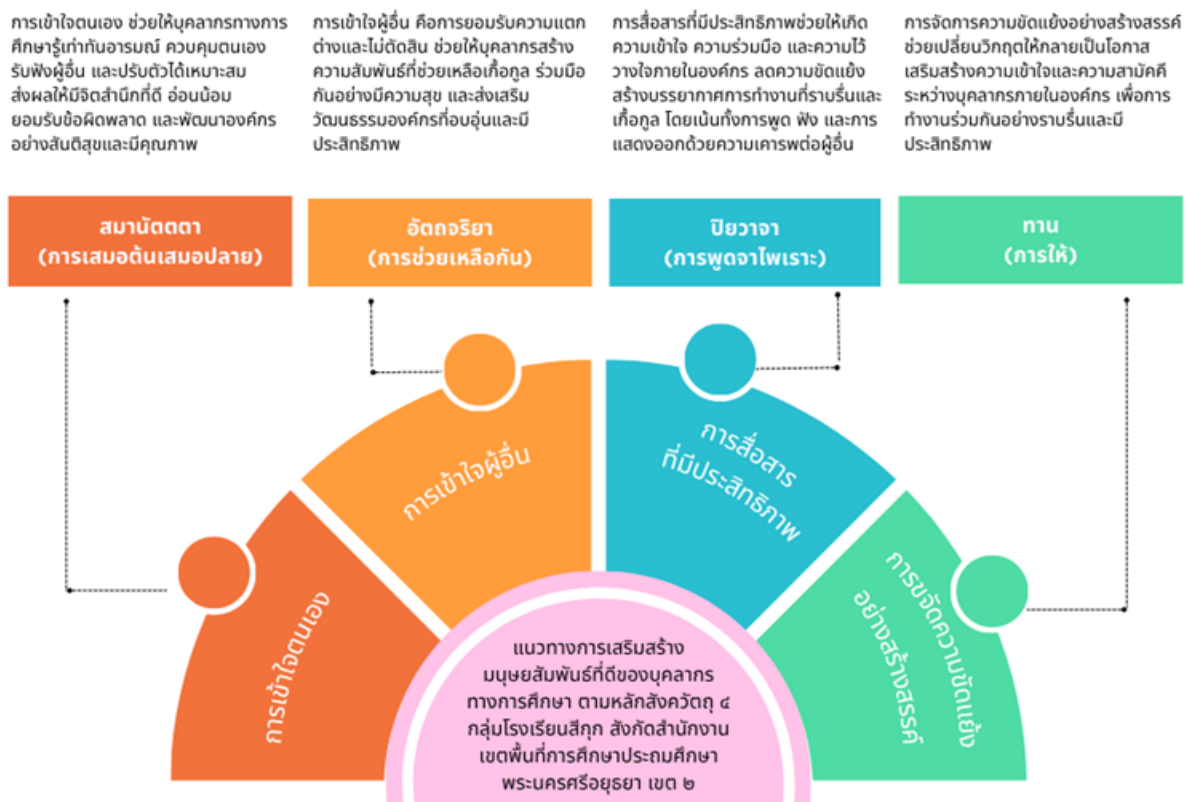
2. ด้านการเข้าใจผู้อื่น บุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น เกื้อกูล และมีความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมั่นคงโดยยึดหลักธรรมอรรถจริยา (การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน) การเข้าใจผู้อื่นคือการยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของความคิดเห็น บุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละคน โดยไม่ตัดสินหรือเอาตนเองเป็นศูนย์กลางจะช่วยให้บุคลากรกลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความเอื้ออาทรและความร่วมมืออย่างแท้จริง

3. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมชาติ (การพูดจาไพเราะ) ซึ่งจะทำให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความเข้าใจและความร่วมมือกันอย่างแท้จริงจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความเข้าใจ ความไว้วางใจและความร่วมมืออย่างยั่งยืน การสื่อสารที่ดีไม่ใช่เพียงการพูดหรือส่งสารเท่านั้น แต่รวมถึงการฟัง การแสดงออกทางอารมณ์และเจตนาที่สื่อถึงความเคารพและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

4. ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากแต่หากจัดการอย่างถูกวิธีก็สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้กลายเป็นโอกาสและสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายได้ สรุปดังในภาพที่ 1

แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคัตถ์ ๔ กลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านการจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีทักษะการต่อรองที่ใช้ได้ทั้งกับบุคคลภายในและหน่วยงานภายนอก แก้ไขปัญหาโดยอาศัยเหตุผลและข้อเท็จจริงที่เป็นกลางเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา การประนีประนอมเพื่อหาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ความขัดแย้งคลี่คลายลงอย่างราบรื่น อีกทั้งการรู้จักปล่อยวางและเดินหน้าต่อไปเมื่อปัญหาสิ้นสุด รวมถึงการใช้ความสุ่มในการเลือกที่จะนิ่งเงียบเมื่อเห็นว่าการไม่ได้ตอบเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยด้านการเข้าใจตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาแสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่คับขันหรือเร่งด่วน สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรตระหนักถึงอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอันดับที่ 1 คือ ด้านการเข้าใจผู้อื่น เหตุนี้ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้านการเข้าใจผู้อื่นของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสีสุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมข้ออื่นๆ เช่น สาราณียธรรม 6 กุศลกรรมบถ 10 ไตรสิกขา ภาวนา 4 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย..
- ธีรวัชร แสงจง และคณะ. (2562). การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- บุญธิดา แก้วทอง. (2564). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดอนตาล จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แพรวรุ่ง ศรีประภา. (2567). แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ลักขณา กำแพงแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อำนวย เดชชัยศรี และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2560). ทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1), 49-64.