

แนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7
กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN RELATIONS SKILLS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS BASED ON THE SEVEN SAPPURISADHAMMA PRINCIPLES OF
THE BAN KRAWT SCHOOL GROUP 2, UNDER THE BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹อภิษฐา สวesda Aphichaya Suaysaad ²สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon

³ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sriragarn

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

Corresponding Author E-mail: original.eye318@gmail.com

Article Received: July 30, 2026. Revised: September 27, 2026. Accepted: September 29, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นครู จำนวน 112 คน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการความจำเป็นอันดับ 1 คือ การรู้จักตนเอง อันดับ 2 การเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี และอันดับ 3 การเข้าใจผู้อื่น 2) วิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 (1) ฉมัญญตา (รู้เหตุ) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอารมณ์ของตนเองก่อนสั่งการ เพื่อลดการใช้อารมณ์ตัดสินใจและลดความขัดแย้ง (2) อุตัญญตา (รู้ผล) ตระหนักถึงผลกระทบจากคำพูดและการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวมและการพัฒนาองค์กรเป็นหลัก (3) อัตตัญญตา (รู้จักตน) รู้ศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง ยอมรับฟังความเห็นต่าง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม (4) มัตตัญญตา (รู้ประมาณ) ควบคุมอารมณ์และใช้อำนาจหน้าที่อย่างพอดี ไม่เกินขอบเขต เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพและเป็นธรรม (5) กาลัญญตา (รู้กาล) เลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการสื่อสารหรือตักเตือน หลีกเลี่ยงช่วงเวลาตึงเครียดเพื่อลดแรงต้าน (6) ปริสัญญตา (รู้จักชุมชน) เข้าใจบริบทของโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับวิธีบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (7) บุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล) เข้าใจความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านความสามารถและบุคลิกภาพ เพื่อมอบหมายงานและดูแลได้อย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล 3) แนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7

เพื่อพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านรู้จักตนเอง มีสติ ควบคุมอารมณ์ รู้จุดแข็ง-จุดอ่อน เปิดใจรับฟัง และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร (2) ด้านเข้าใจผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ใส่ใจช่วยเหลือ ไม่ใช้อำนาจกดดัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน (3) ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแบบอย่างที่ดี เลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนนโยบาย และจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อความสุขในการทำงานของทุกคน

คำสำคัญ: ทักษะมนุษยสัมพันธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

This research article aims to: 1) study the needs for human relations skills of school administrators; 2) study the methods for developing human relations skills of school administrators based on the Seven Sappurisdhamma principles and 3) propose guidelines for developing human relations skills of school administrators based on the Seven Sappurisdhamma principles. This study employed a mixed-methods research. The quantitative research used questionnaires to collect data from a sample of 112 teachers, and the data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). The qualitative research was conducted through in-depth interviews with 7 key informants, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall, the current state of human relations skills among school administrators was at a low level, while the desirable state was at a high level. When ranking the priority needs, self-understanding was ranked first, followed by understanding the environment, and understanding others, respectively. 2) The methods for developing human relations skills of school administrators based on the Seven Sappurisdhamma principles comprise 7 aspects: (1) *Dhammāññutā* (Knowing the cause): Analyzing the root causes of problems and one's own emotions before giving orders to reduce emotional decision-making and conflicts. (2) *Atthaññutā* (Knowing the effect): Realizing the impact of one's words and decisions, focusing primarily on collective interests and organizational development. (3) *Attāññutā* (Knowing oneself): Understanding one's potential and limitations, accepting differing opinions, and providing opportunities for personnel participation. (4) *Mattaññutā* (Knowing moderation): Controlling emotions and exercising authority moderately and within bounds to create a respectful and fair working atmosphere. (5) *Kālaññutā* (Knowing the proper time): Choosing the appropriate timing for communication or reprimands, and avoiding stressful periods to reduce resistance. (6) *Parisaññutā* (Knowing the community/assembly): Understanding the context of the school, community, and organizational culture to align management methods with the environment. (7) *Puggalaññutā* (Knowing the individual): Understanding individual differences in abilities and personalities to appropriately assign tasks and care for personnel on an individual basis. 3) The guidelines for

developing human relations skills of school administrators through the application of Seven Sappurisdhamma principles comprise 3 aspects: (1) Self-understanding aspect: Being mindful, controlling emotions, knowing one's strengths and weaknesses, keeping an open mind, and adapting to the organizational culture. (2) Understanding others aspect: Understanding individual differences, paying attention to morale, avoiding authoritative pressure, and assigning tasks appropriate to each individual. (3) Environmental aspect: Serving as a good role model, selecting appropriate timing for policy changes, and creating an atmosphere that work happiness at work for everyone.

Keywords: Human Relations Skills, School Administrators, The Seven Sappurisdhamma Principles

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญของการศึกษาไทย คือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่ดี และสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยกำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข” (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่หลากหลายในการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดีกับบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีทักษะ 3 ด้านซึ่งเกิดจากการฝึกฝน มิใช่บุคลิกภาพเฉพาะตนหรือโดยชาติกำเนิด ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแตกต่างจากผู้บริหารที่ไร้ประสิทธิภาพไม่ว่าในสถานการณ์ใดๆ คือ การมีทักษะความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ฉะนั้น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียนเป็นตัวเชื่อมให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย อีกทั้งการสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ soft skills จะมุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ถูกจัดให้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากมีหลักการและทฤษฎีที่เป็นข้อความรู้ การนำหลักการหรือทฤษฎีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัย เทคนิควิธีการซึ่งถือเป็นศิลปะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้นการมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและหมั่นฝึกฝนเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจนสามารถนำหลักการที่เป็นข้อความรู้ทางทฤษฎีไป

ใช้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ (ดาวรรณ ธิวิการ, 2562) ผู้บริหารใหม่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศที่สำคัญกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญของชีวิตการทำงานเนื่องจากเปลี่ยนสถานะการทำงานจากการเป็นผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามมาเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่จากความสัมพันธ์กับบุคคลในวงจำกัดกลับเป็นความสัมพันธ์กับบุคคลในวงกว้างมากขึ้นทั้งภายในโรงเรียน ชุมชนและสังคม (วิโรจน์ สารรัตน์และสัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์, 2546)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับความหลากหลายทางบริบททั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีบริบทเฉพาะด้านภูมิศาสตร์ สังคมและชุมชนที่ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อใช้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอก การพัฒนาทักษะนี้ควรยึดหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักสัปปุริสธรรม 7 อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมคุณธรรมในการดำรงตนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารให้เกิดความเคารพไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หลักสัปปุริสธรรม (สุจริตธรรมของบัณฑิต) เป็นหลักธรรมที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา หมายถึงธรรมของคนดี หรือคุณธรรมของบัณฑิตผู้ประเสริฐดีงาม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2562) สามารถบริหารองค์กรด้วยความรัก ความเข้าใจ และความร่วมมือผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และแรงจูงใจให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ, 2550) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 ทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร และการบูรณาการศีลธรรมในกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ และเสนอแนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน รวม 158 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าหมวด ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักพุทธธรรม กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากวารสาร ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.926 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2

ที่	ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN _{modified}	ลำดับPN _{modified}
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ด้านการรู้จักตนเอง	1.85	0.42	น้อย	4.18	0.29	มาก	1.259	1
2	ด้านการเข้าใจผู้อื่น	2.09	0.42	น้อย	4.17	0.31	มาก	0.995	3
3	ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี	1.97	0.59	น้อย	4.19	0.34	มาก	1.126	2
	ภาพรวม	1.97	0.38	น้อย	4.18	0.31	มาก	1.121	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี และด้านการรู้จักตนเอง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้านการรู้จักตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการความจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อันดับ 1 คือ การรู้จักตนเอง อันดับ 2 การเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี และอันดับ 3 ด้านการเข้าใจผู้อื่น

2. วิถีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

2.1 ธัมมัญญาตา (รู้เหตุ) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมถึงการพิจารณาพฤติกรรมและอารมณ์ของตนเองก่อนการสื่อสารหรือการสั่งการ ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรอบคอบ ลดการตัดสินใจที่เกิดจากอารมณ์ และช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร

2.2 อตถัญญาตา (รู้ผล) ผู้บริหารตระหนักถึงผลลัพธ์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการใช้คำพูดของตน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจึงเลือกใช้แนวทางการบริหารและการสื่อสารที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและการพัฒนาองค์กรเป็นสำคัญ

2.3 อัตตัญญาตา (รู้จักตน) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักรู้ถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร

2.4 มัตตัญญาตา (รู้ประมาณ) ผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์ การแสดงความคิดเห็นและการใช้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความเคารพเกื้อกูลและเป็นธรรม

2.5 กาลัญญูตา (รู้กาล) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเลือกเวลาและจังหวะในการสื่อสาร การตักเตือนและการแก้ไขปัญหา โดยหลีกเลี่ยงการดำเนินการในช่วงที่เกิดความตึงเครียดหรือขาดความพร้อม ซึ่งช่วยลดแรงต้านและส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

2.6 ปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของโรงเรียน ชุมชน และวัฒนธรรมองค์กร จึงสามารถปรับบทบาทวิธีบริหารและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.7 บุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้าน ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ โดยปรับวิธีการสื่อสาร การมอบหมายงานและการดูแลบุคลากรให้ เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

3. แนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3.1 ด้านการรู้จักตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการพิจารณาเหตุแห่งพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ของตนเองก่อนแสดงออกหรือสื่อสารกับผู้อื่น เพื่อให้การบริหารงานตั้งอยู่บนฐานของ เหตุผลและสติ ส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรเป็นไปอย่างรอบคอบและลดความขัดแย้ง ตระหนัก ถึงผลกระทบจากคำพูด การตัดสินใจและการใช้อำนาจหน้าที่ของตนทั้งต่อบุคคลและองค์กรในระยะสั้นและ ระยะยาว การรู้ผลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการ ตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีการตระหนักรู้ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนและ ข้อจำกัดของตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น อันเป็นพื้นฐาน สำคัญของการสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาและความร่วมมือภายในสถานศึกษา ควรรู้จักควบคุมอารมณ์ การแสดงออกและการใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ใช่ใช้อารมณ์หรืออำนาจเป็นที่ตั้งในการบริหาร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม เกื้อกูลและเคารพซึ่งกันและกัน ควรเข้าใจบริบทของ สถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมของชุมชนในกลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 เพื่อปรับบทบาทและ การแสดงออกของตนให้สอดคล้องกับบริบทจริง อันเอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

3.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการทำความเข้าใจสาเหตุของ พฤติกรรม ความคิดและทัศนคติของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยพิจารณาจากบริบทส่วนบุคคล ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรู้เหตุของผู้อื่นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารและ ตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการทำงานร่วมกันควรตระหนัก ถึงผลกระทบของการปฏิบัติต่อผู้อื่น ทั้งในด้านคำพูดท่าทีและการตัดสินใจเชิงบริหาร โดยคำนึงถึงความรู้สึก ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของครูและบุคลากร การรู้ผลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ผ่าน การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร ควรรู้จักประมาณตนในการปฏิบัติ ต่อผู้อื่น ไม่แสดงอำนาจหรือความคาดหวังที่เกินสมควรแก่บทบาทและศักยภาพของบุคลากร การรู้ประมาณ ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกันและลดแรงกดดันที่อาจเกิดขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรควรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความสามารถ บุคลิกภาพ ความ ต้องการและแรงจูงใจ โดยปรับวิธีการสื่อสาร การมอบหมายงานและการส่งเสริมศักยภาพให้เหมาะสมกับแต่ ละบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

3.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารควรตระหนักถึงผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบายหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีต่อความรู้สึก การทำงานร่วมกันและคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากร การรู้ผลช่วยให้การบริหารสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างรอบคอบและเอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีควรตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และข้อจำกัดของตนในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมถึงการตระหนักว่าท่าทีและพฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร การรู้จักตนช่วยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ควรเลือกช่วงเวลาและจังหวะที่เหมาะสมในการปรับสภาพแวดล้อม การดำเนินโครงการหรือการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การรู้กาลช่วยลดแรงต้านและเพิ่มการยอมรับจากครูและบุคลากร อันส่งผลดีต่อมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการใช้และการรับรู้สิ่งแวดล้อม เช่นความต้องการ ความรู้สึก และสภาพการทำงานของครูและบุคลากร การรู้จักบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทุกกลุ่ม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า อันดับ 1 คือ การรู้จักตนเอง อันดับ 2 การเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี และอันดับ 3 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ การรู้จักตนเองเป็นความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อธิบายได้ว่า การรู้จักตนเองถือเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของทักษะมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำสอดคล้องกับแนวคิดด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ระบุว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นจากการตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน อารมณ์ทัศนคติ ตลอดจนรูปแบบการบริหารงานของตนเองเสียก่อน การที่กลุ่มตัวอย่างระบุให้ด้านนี้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักดีว่า ก่อนที่จะไปบริหารจัดการผู้อื่นหรือเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้บริหารจะต้องสามารถควบคุม กากับดูแล และพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีได้ก่อน ความสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวรุ่ง ศรีประภา (2567) พบว่า การสื่อสารองค์กรมีความต้องการจำเป็น ต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารมีการสื่อสารองค์กรที่สร้างสรรค์สามัคคีมีภาวะความเป็นผู้นำองค์กรในการสร้างบรรยากาศองค์กรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร

2. ผลการศึกษาวิธีพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ โดยเห็นพ้องต้องกันว่าการรู้จักตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณธรรม มีเหตุผลและสร้างความร่วมมือในองค์กรสะท้อนให้เห็นว่าการตระหนักรู้ตนเองช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ศักยภาพและข้อจำกัดของตน ส่งผลให้สามารถควบคุมอารมณ์ แสดงออกทางพฤติกรรมและตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยโดยจำแนกตามองค์ประกอบของสัปปุริสธรรม 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุชา มั่งมีสิน (2565) พบว่า วิธีการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูโรงเรียนธรรมศาสตร์ คลองหลวงวิทยา 2 หลักการ คือ 1) คุณลักษณะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) วิธีการพัฒนาคุณลักษณะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของครูโรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยา ประกอบด้วย การให้การศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาดูงานนอกสถานที่

3. ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการรู้จักตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการพิจารณาเหตุแห่งพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ของตนเองก่อนแสดงออกหรือสื่อสารกับผู้อื่น เพื่อให้การบริหารงานตั้งอยู่บนฐานของเหตุผลและสติ ส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรเป็นไปอย่างรอบคอบและลดความขัดแย้ง ตระหนักถึงผลกระทบจากคำพูด การตัดสินใจ และการใช้อำนาจหน้าที่ของตน ทั้งต่อบุคคลและองค์กรในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สมเพ็ชร (2567) พบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการทำความเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรม ความคิด และทัศนคติของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยพิจารณาจากบริบทส่วนบุคคล ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพงษ์ คังคา (2564) พบว่า ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ และควรมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง ด้านการรู้ ผู้บริหารควรมีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม และควรมีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานการประเมิน ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อด้านหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถและควรแสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือโบนัสพิเศษกับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอและด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรวางใจเป็นกลาง และสั่งการงานภายใต้ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ตามความเหมาะสมและควรมีการประชุมโดยส่วนรวมสร้างความเข้าใจ และประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิดา แก้วทอง (2565) พบว่า (1) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงาน ควรมีการสื่อสารด้วยวาจาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการรับรู้รับทราบและปฏิบัติตรงกัน (2) ด้านการรู้เท่าทันตนเอง ผู้บริหารควรจัดให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูและบุคลากรให้นำจุดเด่นของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ (3) ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารควรยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากตนเองและแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด (4) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ควรรู้จักการพูดเชิงบวก เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานควร

ช่วยเหลือครูและบุคลากรในการจัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม (5) ด้านการเปิดเผยตนเอง ผู้บริหารควรเป็น
กันเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อมิให้เกิดความคับข้องในการทำงาน ควรรู้จักการถ่ายทอดความรู้
และประสบการณ์ต่อครูและบุคลากรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (6) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้ความ
ไว้วางใจในการมอบหมายภาระงานตามศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนด้วยปริมาณงานที่เหมาะสม
และ (7) ด้านการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังทุกฝ่ายอย่างเข้าใจและเป็นกลาง

3.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารควรตระหนักถึงผลกระทบของการปรับเปลี่ยน
สภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบาย หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีต่อความรู้สึกการทำงานร่วมกันและคุณภาพ
ชีวิตของครูและบุคลากร การรู้ผลช่วยให้การบริหารสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างรอบคอบและเอื้อต่อบรรยากาศ
การทำงานที่ดีควรตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และข้อจำกัดของตนในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา
รวมถึงการตระหนักว่าท่าทีและพฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ Muhammed and Sever Mustafa (2020) พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของมนุษย์เกิดขึ้นบนความเห็นอกเห็น
ใจและการเมตตา กล่าวคือ การสร้างความเป็นเจ้าของ การสร้างความไว้วางใจ การสร้างแรงจูงใจ การเข้าถึง
การปรึกษาหารือและแนวทางการฟื้นฟู การยอมรับ การให้บทบาทที่สมดุล และการเป็นตัวแทนอำนาจ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางพัฒนาทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
หลักสัปปุริสธรรม 7 กลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
อธิบายได้ดังนี้

1. การเข้าใจตนเองตามหลักมนุษย์สัมพันธ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และ
ยอมรับตนเอง ทั้งด้านความคิด อารมณ์ บุคลิกภาพ ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนและบทบาทหน้าที่ของตน
การเข้าใจตนเองช่วยให้บุคคลสามารถปรับพฤติกรรมและการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้อื่น ส่งผลให้มนุษย์
สัมพันธ์เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิดและแรงจูงใจของตนเอง สามารถ
ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ยอมรับทั้งข้อดีและข้อจำกัดของตนเอง ไม่ปิดกั้นหรือปกป้อง
ตนเองจนเกินไป เปิดใจรับคำแนะนำและความคิดเห็นจากผู้อื่น มองเห็นศักยภาพและข้อจำกัดตามความเป็น
จริง ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างตรงจุด ใช้ความเข้าใจตนเองเป็นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม
บุคลิกภาพและทักษะการสื่อสารช่วยให้การสื่อสารมีความจริงใจและชัดเจน ลดความขัดแย้งจากอคติหรือ
อารมณ์ส่วนตัว ส่งเสริมความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจ ทำให้สามารถเข้าใจและยอมรับความ
แตกต่างของผู้อื่นได้ดีขึ้น

2. การเข้าใจผู้อื่นตามหลักมนุษย์สัมพันธ์ เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการรับรู้ ยอมรับ
และเข้าใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการ บุคลิกภาพและความแตกต่างของผู้อื่นอย่างจริงใจ โดยไม่ตัดสิน
จากอคติหรือมุมมองของตนเอง การเข้าใจผู้อื่นช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีใน
สังคมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ความรู้สึกและประสบการณ์ของผู้อื่นอย่างไม่ตัดสิน ใช้ถ้อยคำ น้ำเสียงและ
ท่าทีที่สุภาพ ชัดเจนและสร้างสรรค์ เคารพความแตกต่างด้านความคิด บุคลิกภาพ วัฒนธรรมและ
ประสบการณ์ชีวิต พยายามเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น โดยมองจากสถานการณ์ของเขา ส่งเสริมการ
ทำงานเป็นทีมและความสามัคคี ช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อมตามหลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ วิเคราะห์ และตระหนักถึงบริบทแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของผู้คน เช่น สภาพสังคม วัฒนธรรม องค์กร กาลเทศะและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเข้าใจสิ่งแวดล้อมช่วยให้การแสดงออกและการสื่อสารเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดความกลมกลืนและความสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเลือกเวลา สถานที่และวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รับรู้บทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์และกฎระเบียบที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สามารถปรับพฤติกรรมและท่าทีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ส่วนมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านอื่น ๆ นั้น มีความสอดคล้อง คือมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้เป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารมีความเหมาะสมทั้งด้านความคิด การกระทำและการสื่อสาร ดังนี้

1. อัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้หลักการ เหตุและกฎเกณฑ์ ผู้บริหารศึกษากฎหมาย ระเบียบ นโยบายทางการศึกษา และบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้านใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานและการตัดสินใจคำนึงถึงความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรมสื่อสารนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน บริหารความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความยุติธรรมและหลักวิชาชีพ

2. อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้เป้าหมายและผลลัพธ์ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน เชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและแรงบันดาลใจในการทำงานมุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

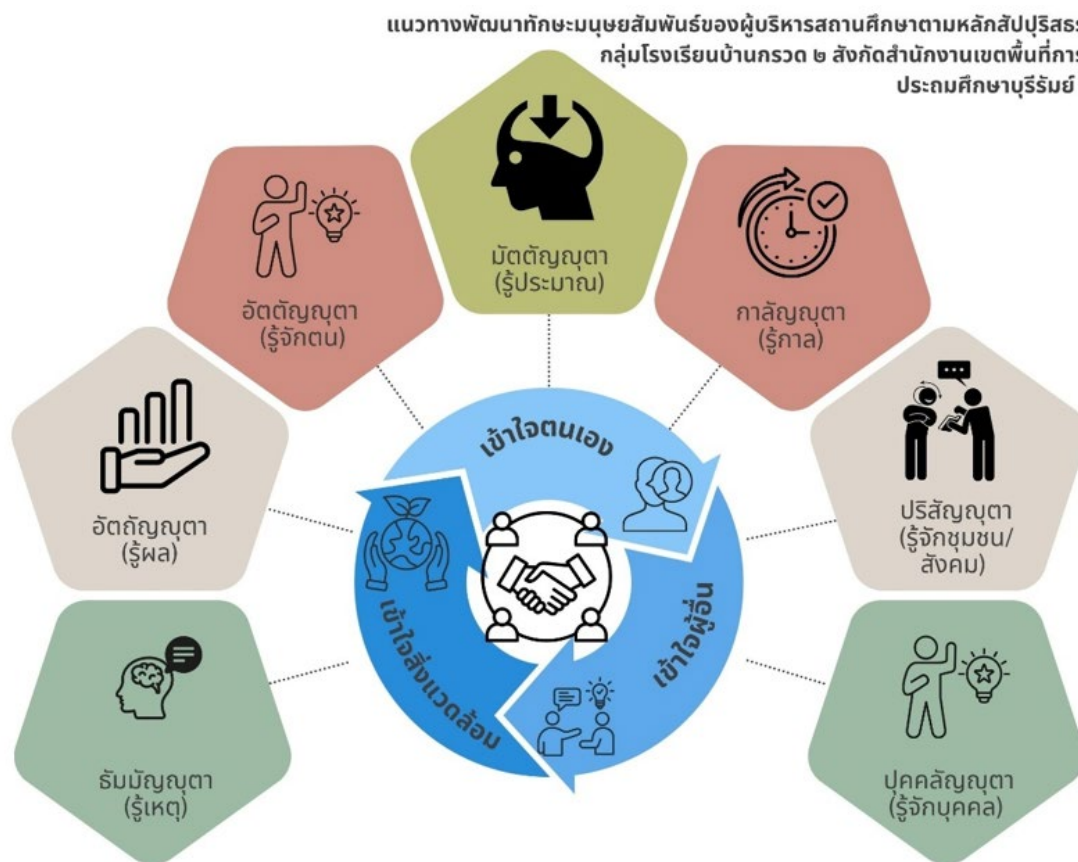
3. อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนเอง ผู้บริหารตระหนักรู้ในบทบาท หน้าที่ จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและคำวิพากษ์จากผู้อื่นอย่างจริงใจแสดงความถ่อมตน ให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากร พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ

4. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความพอดี ผู้บริหารใช้มนุษยสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและสถานการณ์ บริหารเวลา งานและทรัพยากรอย่างสมดุล ไม่สร้างภาระเกินความจำเป็น รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาในการติดต่อสื่อสารและแก้ไขปัญหา ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและไม่ตึงเครียด

5. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเวลาและโอกาส ผู้บริหารเลือกเวลาและจังหวะที่เหมาะสมในการสื่อสาร แก้ไขปัญหา และตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษาและบริบทโรงเรียนใช้โอกาสทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งด้วยการจัดการสถานการณ์อย่างเหมาะสม

6. ปรีสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม ผู้บริหารเข้าใจลักษณะ ความแตกต่างและความต้องการของครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องปรับรูปแบบการสื่อสารและการทำงานร่วมกันให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอกส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในองค์กร

7. บุคคลปโรปริญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ บุคลิกภาพและแรงจูงใจ มอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพของบุคลากร ใช้การสื่อสารเชิงบวกและการเสริมแรงเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับและการร่วมมือ สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนารูจักตนเองอย่างเป็นระบบ เช่น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานตนเองและการเปิดรับข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร
 - 1.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงคุณธรรม
 - 1.3 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 1.4 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรมหรือพัฒนาเชิงวิชาชีพสำหรับผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านกรวด 2
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาการพัฒนากิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในมิติอื่นๆ เช่น ด้านการสื่อสาร การตัดสินใจหรือการจัดการความขัดแย้ง
 - 2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในบริบทพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของผลการศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับทฤษฎีการบริหารร่วมสมัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จิระพงษ์ คังคา. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดาวรૂวรรณ ถวิลการ. (2562). ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญธิดา แก้วทอง. (2565). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. มาตรา 6.
- วิโรจน์ สารรัตนะและสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2546). ผู้บริหาร ใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 26(3), 6-13.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ. (2550). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา สมเพ็ชร. (2567). ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(30), 607-610.
- Muhammed and Sever Mustafa. (2020). School Principals and Human Relations = Okul Müdürü ve İnsani İlişkiler. pegem Akademi. Educational Administration: Theory and Practice.