

การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

A Study Of Human Relations Of School Administrators Under
The Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

ธีรวัชร แสงจง¹

Theerawat Sangjong

โอฬาร กาญจนากาศ²

Olan Karnchanakas

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์³

Phrompiriya Panarson

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละและทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F-test, One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า

(1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ซึ่งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

(2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านความเข้าใจผู้อื่น และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร, ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ อาจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The purposes of an independent study were to study human relations of school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, and to compare of human relations of school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 who were classified by general status and school size. The sample was 386 school administrators and teachers. The instrument for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed by a computer program with statistics of percentage, mean, standard deviation, t - test and F-test (One Way ANOVA)

Results of the study were the following

(1) Teachers and administrators' opinions on human relations of school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and each aspect were at the highest levels.

(2) A comparison of opinions of teachers and administrators on human relations of, school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, who were classified by general status, as a whole was none divergent. Considering each aspect, two aspects of personal trait and human comprehension were divergent with statistically significant at .05 levels which were considering in school sizes, teachers and administrators' opinions on human relations of school administrators were not divergent in overall and each aspect.

Keywords: human relations, Opinion of Teachers and Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ธรรมชาติของมนุษย์เมื่อเกิดมาแล้วย่อมต้องการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นหมู่เหล่า เพื่อการดำรงชีวิตร่วมกัน ทำมาหากิน ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ร่วมมือช่วยเหลือกันและกันในเรื่องต่าง ๆ เพื่อความสุขและความอยู่รอดของชีวิตร่วมกัน จึงทำให้เกิดมีสังคมและองค์กรขึ้นมา การช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจกันดังกล่าวจะเป็นไปได้ด้วยดี จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นเบื้องต้น ยิ่งในสังคมหรือองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างของหน้าที่การงานซับซ้อนขึ้น ก็ยิ่งมีความจำเป็นจะต้องสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คณะของบุคคลร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจจนประสบผลสำเร็จของงาน ในกระบวนการบริหารถือว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีก่อให้เกิดความราบรื่นใน การคบหา ความกลมไ

สรค์ธา รักใคร่ และความกลมเกลียวจนเกิดความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร อันเป็นผลไปสู่การปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญช่วย ศิริเกษ, 25๕0 : ๒)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า ปัญหา คือ เรื่องของการวางแผน การสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับระหว่างผู้บริหารและครู ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ การเงินให้เป็นไปตามระเบียบราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ในองค์กรมีความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร เกิดการแตกแยกแบ่งฝ่ายในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีวัยที่ต่างกันระหว่างบุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่ องค์กรเติบโตเร็ว มีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นรวดเร็ว ขอบข่ายภาระงานบางฝ่ายมีมากเกินไป องค์กรขาดผู้ช่วยฝ่ายบริหาร ตัวจริงนานต้องมีบุคลากรที่รักษาการแทนก่อนที่ผู้บริหารจะ เมื่อผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหารไม่ยอมส่งมอบ

งาน ต้องเริ่มต้นใหม่ อำนาจการบริหารงานของผู้ช่วยผู้บริหารไม่เบ็ดเสร็จ ผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างเจ้าหน้าที่พิสดกับบริษัทห้างร้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างความยอมรับด้วยการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล คำชม การสนทนา พูดคุย ปรับความเข้าใจ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จัดการกับความเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป การใช้ความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิที่มีอยู่ไปใช้ในการบริหารงาน การอาศัยกฎระเบียบ การสร้างความเป็นกันเองแสดงความเป็นพวก การวางแผนการหาวิธีแก้ปัญหา การทำตัวอย่างปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้เห็น การรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสแก่บุคลากรทุกฝ่าย การบริหารความขัดแย้ง และการใช้หลักธรรมาภิบาลคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในด้านบริหาร และคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบอยู่ โดยมีผลต่อสังคม นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทักษะการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ หลักสูตรการพูดในที่ชุมชนที่มุ่งเน้นให้มีการฝึกพูดให้มากขึ้นและให้ตรงกับเหตุการณ์ที่ผู้บริหารจะต้องไปพบในสถานการณ์จริง รวมถึงการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะพบในองค์กรและการเรียนรู้การปฏิบัติตนเมื่อต้องทำพิธีต่าง ๆ โดยเฉพาะศาสนาพิธี หลักการบริหารความขัดแย้ง การบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และการเรียนรู้จากกรณีตัวอย่าง (Case Study) (สุนทรินทร์ ธนโกสโย 2522: 193)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดระหว่างตนเองกับผู้อื่นนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในตัวมนุษย์เสียก่อนนั้น คือ ต้องศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ รู้ถึงความต้องการของมนุษย์ และต้องทำความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะจำหลักเบื้องต้นในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นก็คือ เราจะต้องรู้จักให้สิ่งที่ผู้อื่นต้องการมาก่อน แล้วเราจึงจะได้รับสิ่งที่เราต้องการ ดังนั้นเราจึงเรียนรู้ว่าบุคคลอื่นต้องการอะไร มีทัศนคติและอุปนิสัยแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อว่าเราจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว แทนที่จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีก็อาจกลายเป็น

การสร้างสัมพันธภาพไม่ดีได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะหมั่นศึกษาทำความเข้าใจและตรวจสอบตัวเองด้วยว่าเรามีพฤติกรรมอย่างไร มีข้อดีข้อด้อยเรื่องใดบ้างเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์และสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างดี (วิภาพร มานพสุข, 2551 : 37) ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน เรื่องของมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ความพึงพอใจ และเต็มใจในการสนับสนุนกันและกัน มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มหน่วยงานต่อหน่วยงาน เพื่อมุ่งเสริมสร้างกลุ่มชนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันด้วยความพอใจของทุกฝ่ายศาสตร์และปัญหาทางมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนใจศึกษาพัฒนาค้นคว้ากันมาตามลำดับความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานนั้นว่ามีความสำคัญ แต่ปัจจุบันถือว่ามนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นอีกส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานด้วย ผู้นำประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ที่ได้รับความสำเร็จในงานปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆที่ศึกษามา 3 ด้านด้านคุณลักษณะส่วนตัวด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาหลายส่วนดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาที่ปรากฏให้เห็นและเป็นปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการแก้ไขในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จะไม่มีผู้ใดเลยปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อวาทะกุล, 2552 : 11 – 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งประสบปัญหาในเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาหลัก มีระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายังขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนของครูลดลง สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา (ชिरยุตน์ วงศ์ยุทธรัตน์ ,นิพนธ์ บุญช่วย , พงษ์ศักดิ์ แสนสุข ,2561: สัมภาษณ์) ได้พบประเด็นสำคัญพอสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวเกิดจากผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ผู้บริหารไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่สอนงาน ไม่มีมิตรสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างความแตกแยกขึ้นภายในสถานศึกษา 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นผู้บริหารไม่ไว้วางใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้การบริหารงานไม่อยู่บนบรรทัดฐานของความถูกต้องและชอบธรรม 3) ด้านการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาสั่งการตามคำสั่งจากหน่วยงานหลักโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์และนำมาพัฒนาให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำมาแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน เช่น บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2552 : 150 - 151), ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล (2549 : 12 - 13) สมพร สุทัศน์ีย์ (2552 : 128 - 129) และ วิภาพร มาพบสุข (2543: 18) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 123 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,521 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,644 คน จำแนกเป็น

1.) จำแนกตามสถานภาพ คือ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน	
1.2 ครูผู้สอน จำนวน 2,521 คน	
รวม จำนวน 2,644 คน	

2.) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ

2.1 ขนาดเล็ก จำนวน 595 คน	
2.2 ขนาดกลาง จำนวน 1,601 คน	
2.3 ขนาดใหญ่ จำนวน 448 คน	
รวม จำนวน 2,644 คน	

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอนจำนวน 368 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 386 คนได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ซึ่งจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

1. สถานภาพ ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน	
1.2 ครูผู้สอน จำนวน 368 คน	
รวม จำนวน 386 คน	

2. ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ขนาดเล็กจำนวน 65 คน	
2.2 ขนาดกลางจำนวน 234 คน	
2.3 ขนาดใหญ่ จำนวน 87 คน	

การจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2551 : 43 - 46)

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.3.1 ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.) สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2.) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดโดย

การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1.) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

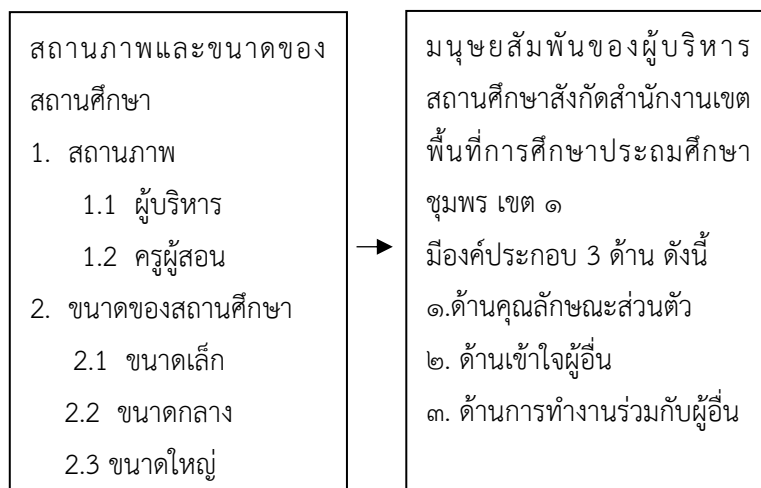
2.) ด้านความเข้าใจผู้อื่น

3.) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาหลาย ท่าน 1.) บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2552 : 150 - 151) 2.) ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2549 : 12 - 13) 3.) สมพร สุทัศน์ีย์ (2552 : 128 - 129) 4.) วิภาพร มาพบสุข (2543 : 18) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วทำการ

ภาพที่ ๑ : กรอบแนวคิดในการศึกษาสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ ๑ : กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1. สถานภาพ

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของสถานศึกษา

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม คือ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์
แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของ
ผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว
- 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น
- 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา โดยประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน ๒,๖๔๔ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 3๘6 คน กำหนดขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท และนำมาให้คะแนนระดับการรับรู้ และความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด กำหนดให้คะแนนเป็น 5 คะแนน
มาก กำหนดให้คะแนนเป็น 4 คะแนน
ปานกลาง กำหนดให้คะแนนเป็น 3 คะแนน
น้อย กำหนดให้คะแนนเป็น 2 คะแนน
น้อยที่สุด กำหนดให้คะแนนเป็น 1 คะแนน

2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่มีครูกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3๘6 ชุด ใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 386 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

6. ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 95.33 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 และสำหรับขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.53

2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3 – 6

ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=๓๘๖)

ด้านที่	มนุษย์สัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความเข้าใจผู้อื่น	4.75	0.24	มากที่สุด
2.	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	4.65	0.12	มากที่สุด
3.	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.52	0.41	มากที่สุด
โดยภาพรวม		4.64	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่

ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเข้าใจกับผู้อื่น ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

(n=386)

ข้อที่	มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานและถูกต้องตามกาลเทศะมีความสง่าผ่าเผย เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.99	0.10	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่และส่วนตัว	4.99	0.10	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ไม่ถือตัวมีลักษณะแห่งความเป็นมิตร	4.99	0.15	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีกิริยา มารยาท สุภาพเรียบร้อยเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง	4.98	0.16	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.90	0.30	มากที่สุด
6.	มีผู้บริหารโรงเรียนของท่านความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ และคำพูดของตน	4.79	0.41	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีอารมณ์ขันตามโอกาสอันสมควรรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.71	0.46	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่และส่วนตัวมีการดำเนินชีวิตครอบครัวอย่างราบรื่น	4.65	0.49	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและดำเนินชีวิตครอบครัวอย่างราบรื่น	4.31	0.82	มาก
10.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นคนประหยัด ใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตภาพใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	4.23	0.44	มาก
รวม		4.65	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 17 ข้อ

และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก คือ แต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และถูกต้องตามกาลเทศะ, มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม, ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ไม่ถือตัวมีกิริยา มารยาท สุภาพเรียบร้อย, วางตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความเข้าใจผู้อื่น

(n=386)

ข้อที่	มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจผู้อื่น	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.99	0.09	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในขอบเขตและความพอดี	4.91	0.29	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น	4.91	0.28	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.91	0.29	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเห็นอกเห็นใจและเข้าใจปัญหาของผู้ร่วมงาน	4.91	0.29	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมองผู้ร่วมงานในแง่ดีเสมอให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่จงใจขึ้น	4.91	0.30	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ชี้แจงเรื่องต่างๆ หรือได้ระบายความในใจบ้าง ตามโอกาสที่เหมาะสม	4.23	0.44	มาก
8.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและวางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.77	0.43	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านบริหารโรงเรียนของท่านสนใจในสวัสดิภาพของครูและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่	4.91	0.43	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านตั้งใจฟังผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม		4.75	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความเข้าใจผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับแรก คือ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดี

แก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในขอบเขตและความพอดี, ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น, ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, เห็นอกเห็นใจและเข้าใจปัญหาของผู้ร่วมงาน, มองผู้ร่วมงานในแง่ดีเสมอ, ให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่ตั้งใจขึ้น, เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ชี้แจงเรื่องต่าง ๆ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

n=(386)				
ข้อที่	มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อทำดี	4.92	0.28	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้ร่วมงานได้ทราบอย่างชัดเจน	4.91	0.30	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน	4.83	0.56	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านร่วมงานรู้สึกสบายใจ เมื่อเข้ามาติดต่อประสานงาน	4.77	0.43	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ร่วมงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการวางแผนการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นกันเองในการร่วมปฏิบัติงาน	4.71	0.45	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	4.71	0.46	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน ในขอบเขตการรับผิดชอบของตนเอง	4.23	0.44	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการสั่งการอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ	4.65	0.48	มาก
รวม		4.52	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปาน

กลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 ลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดังตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกสถานภาพ

(n=386)

ด้าน ที่	มนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร (n = 18)		ครูผู้สอน (n = 368)		t	P - value
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	4.62	0.22	4.65	0.8	2.07*	.04
2.	ด้านความเข้าใจผู้อื่น	4.69	0.27	4.77	0.22	2.26*	.02
3.	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.47	0.42	4.54	0.41	1.07	.28
	โดยภาพรวม	4.59	0.25	4.66	0.21	1.81	.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อที่มีต่อ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านความเข้าใจผู้อื่น

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=386)						
มนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P – value
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026		
	ภายในกลุ่ม	4.037	386	.015	1.762	.174
	รวม	4.089	386			
2. ด้านความเข้าใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.016	.294	.745
	ภายในกลุ่ม	15.245	386	.056		
	รวม	15.277	386			
3. ด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.598	.550
	ภายในกลุ่ม	45.879	386	.167		
	รวม	46.080	386			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036		
	ภายในกลุ่ม	13.798	386	.050	.713	.491
	รวม	13.870	386			

จากตารางที่ 8 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาและประมวลความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะ ดังตารางที่ 9 – 11

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

(n=386)			
ที่	ข้อเสนอแนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1.	ให้เกียรติผู้ร่วมงาน	31	35.63
2.	ยอมรับเมื่อตนเองกระทำผิด	24	27.59
3.	กล้าตัดสินใจ	12	13.79
4.	มาปฏิบัติราชการตั้งแต่เช้า เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	10	11.49
5.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน	7	8.05
6.	อยู่อย่างพอเพียง	3	3.45
รวม		87	100

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยเรียงลำดับจากจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน (ความถี่ = 31) ยอมรับ

เมื่อตนเองกระทำผิด (ความถี่ = 24) กล้าตัดสินใจ (ความถี่ = 12) มาปฏิบัติราชการตั้งแต่เช้า เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

(ความถี่ = 10) ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน (ความถี่ = 7) และอยู่อย่างพอเพียง (ความถี่ = 3)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความเข้าใจผู้อื่น

(n=386)

ที่	ข้อเสนอแนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1.	รู้และเข้าใจสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน	35	52.24
2.	ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและให้คำปรึกษา	13	19.40
3.	มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	11	16.42
4.	วางตัวเป็นกลางมีคุณธรรม	8	11.94
รวม		67	100

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความเข้าใจผู้อื่น โดยเรียงลำดับจากจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้และเข้าใจสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร

ในโรงเรียนแต่ละคน (ความถี่ = 35) ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและให้คำปรึกษา (ความถี่ = 13) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ความถี่ = 11) และวางตัวเป็นกลางมีคุณธรรม (ความถี่ = 8)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

(n=386)

ที่	ข้อเสนอแนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารต้องใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	32	45.07
2.	ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง	17	23.94
3.	มอบหมายงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน	14	19.72
4.	มีการปรึกษาหารือก่อนมอบหมายงาน	8	11.27
รวม		71	100

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเรียงลำดับจากจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องใจ

กว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน (ความถี่ = 32) ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง (ความถี่ = 17) มอบหมายงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน (ความถี่ = 14) และมีการปรึกษาหารือก่อนมอบหมายงาน (ความถี่ = 8)

7. สรุปผลของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเข้าใจกับผู้อื่น ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านความเข้าใจผู้อื่น

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีดังนี้

4.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวผู้บริหารควรให้เกียรติผู้ร่วมงาน ยอมรับเมื่อตนเองกระทำผิดกล้าตัดสินใจมาปฏิบัติราชการตั้งแต่เช้า เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนและอยู่อย่างพอเพียง

4.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นผู้บริหารควรเรียนรู้และเข้าใจสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน แต่ละคน ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของ

ผู้ร่วมงานและให้คำปรึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและวางตัวเป็นกลางมีคุณธรรม

4.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารต้องใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง มอบหมายงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน และมีการปรึกษาหารือก่อนมอบหมายงาน

8. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดยมีจุดหมายที่จะให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมทั้งปวง ดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ซึ่งมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันให้ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชายแดน ลำเภา (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง ไชยศรีฮาด (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนก
สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านความเข้าใจผู้อื่น
และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า บุคลากร
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่ง
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง ไชยศรีฮาด
(2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ มนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเข้าใจ
ผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านคุณลักษณะ
ส่วนตัว มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยัง
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาล วงศ์ทา
(2545 : ค-ง) ได้วิจัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
กำแพงเพชร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้ศึกษามี
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

การศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเข้าใจผู้อื่นและด้าน
การทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา
และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ
มีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษา
ขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษามนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะส่วนตัวควร
เป็นคนที่หลักคุณธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4
ได้แก่ มีความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา
จะต้องมีคุณธรรมประจำตัว

1.2 จากผลการศึกษามนุษยสัมพันธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจผู้อื่น ควรเป็น
บุคคลที่รู้เขารู้เรา ไม่เห็นแก่ตัว จิตใจที่ดีงาม มองโลก
ในแง่ดี

1.3 จากผลการศึกษามนุษย
สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น ควรเป็นบุคคลที่เสียสละต่อส่วนรวม
ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำสามารถนำผู้อื่นได้
ปฏิบัติงานให้สำเร็จและการทำงานร่วมกับผู้อื่นจะต้อง
มีจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างชัดเจน รู้จักความสามารถ
ของแต่ละคนและอุปนิสัยของแต่ละคนให้ดี การ
ทำงานจึงจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมี
การวางแผนให้การอบรมบุคลากรในเรื่องการส่งเสริม
มนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บริหารและครูให้มากขึ้น

2.2 ควรศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร
และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่มี
ประชากร ทรัพยากร วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่
แตกต่างกัน

2.3 ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปจัดทำ
เป็นนโยบายระบบสารสนเทศใช้ในการบริหารงานของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการบริหารต่อ
ผู้บริหารและครูให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นิพนธ์ คันทะเสวี.(2550).มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เนติศึกษา.
- นิยม สุวรรณะ.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับมนุษย์สัมพันธ์ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ปริญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2551). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ .(2552).ประสิทธิภาพการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร .
กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์ .
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์ . (2552).จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .
- ประไพพรรณ ธงอินเนตร.(2552). การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ประยูร อาษานาม.(2551). คู่มือการวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น.(2552). พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : เจริญชีพเอ็ดดูเคชั่น .
- พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. (2551).พฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักธรรมในทัศนะครูอาจารย์ใน
สถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.
ปรินญาณิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- พิมพ์ใจ โอบานัฐธรรม.(2552). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ระวีวรรณ เสวตามร.(2552). ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : การุณการพิมพ์.
- เรียม ศรีทอง .(2552). พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : เจริญชีพ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิจิตร วุฒบางกูร. มนุษย์สัมพันธ์. (มกราคม 2550).วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์ (6).
- วิจิตร อาวะกุล.(2552). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- วินิจ เกตุขำ.(2555). มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- วิชชุดา หุ่นวิไล.(2552). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิภาพร มาพบสุข.(2551). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศลิษา วรรณสุวรรณ. (2551).บุคลิกภาพมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 จากการใช้วิธีการสอนแบบสาธิต ร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิค วงกลมการเรียนรู้สาระการ
เรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี . วิทยานิพนธ์ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและ
การสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมพร สุทัศน์.(2552).มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ . (25๖๑). เอกสารความรู้แผนปฏิบัติการ.สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑.
- อรุณ รักธรรม .(2551). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.