ความสัมพันธ์ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

Relationship Between the Interpersonal Skills of the School Administrators and the Participation in Administrating the Schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

น้ำทิพย์ โตมร พิมล วิเศษสังข์ อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง
Namthip Tomorn, Phimon Wisetsang, Udomphan Pichprasert, and Pongsak Thongpanchang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University
E-mail: Namthip.tham61@sskru.ac.th
Received: May 6, 2023; Revised: July 1, 2023; Accepted: July 9, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และ 3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 339 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจ์ซี่และมอร์แกน ตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของครู โดยภาพรวมระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y) กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (x) ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.531$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. ข้อเสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีบุคลิกดีเหมาะสมกับผู้บริหาร การวางตัวเป็นกลาง 2) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและวางตัวเป็นกลาง มีคุณธรรม ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและให้คำปรึกษา 3) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใจกว้างยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน และข้อเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของครู 1) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน 2) ครูควรมี

ส่วนร่วมในการทำงานด้านการเงินและพัสดุ ทำการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมต่อโครงการต่าง ๆ 3) ครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ไปในทิศทางที่ดี มีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ครูควรมีส่วนร่วมในการการวางแผนระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

คำสำคัญ: ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วม การบริหารงานสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of the interpersonal skills of the school administrators and the participation in administrating the schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the relationship between the interpersonal skills of the school administrators and the participation in administrating the schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3, and 3) to propose the guidelines to enhance the interpersonal skills and the participation in administrating for the school administrators under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this research were school administrators and teachers under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year of 2021 in a total of 339 people. They were randomized by proportional stratified sampling and simple sampling. The sample size was determined by Krejcie and Morgan Table. The research instrument was a questionnaire asking for the interpersonal skills of the school administrators and the participation in administrating the schools. The statistics used were mean, standard deviation, and Pearson correlation analysis.

The research findings were as follows.

1. The interpersonal skills of the school administrators under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 in the overall were at a high level and the participation of the teachers in administrating the schools in the overall was at a high level.

2. The relationship between the interpersonal skills of the school administrators (y) and the participation in administrating the schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 (x) in the overall and in aspects was positive in a moderate level (r= 0.531) with the statistical significance at the level of .01.

3. The guidelines to enhance the interpersonal skills were that 1) the administrators had to have knowledge and ability in administrating, have good and appropriate characteristics to be administrators, and be neutrality, 2) they had to have wide visions and be neutrality, have morality, accept and listen to suggestions from coworkers, and provide advice to others, and 3) they had to listen to the opinions of the subordinate coworkers, and be open-minded and praise the coworkers. The guidelines to participate in administrating the schools for the teachers were that 1) the schools should give opportunities to involved people to participate in expressing their opinions, making decision, responding, and planning, 2) the teachers should participate in working in finance and

supplies, allocating budgets that were appropriate to the various projects, 3) the teachers should participate in evaluating the performance of the school academic staff to be in the good direction and in assessing the salary promotion, and 4) the teachers should participate in planning to seek for technology to develop information systems.

Keywords: Interpersonal Skills, School Administrators, Participation, School Administration, Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคม มนุษย์ไม่อาจอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์ต้องพบปะพูดคุยกันต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน ต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด ตลอดจนทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ การพึ่งพาอาศัยกันนั้น มนุษย์ต้องรู้จักการให้และการรับด้วยไมตรีจิตอยู่บนพื้นฐาน ของความเห็นอกเห็นใจกัน มนุษย์คิดว่าทำอย่างไรจึงจะใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข การดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นย่อมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานร่วมกันและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพและราบรื่น ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อาจดำรงชีวิตในโลกนี้ได้เพียงลำพังแต่ต้องพึ่งพาและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นการติดต่อสำพันธ์กับผู้อื่นจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาให้เข้าใจและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้น ย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพอันยั่งยืนของมนุษย์นั้นเอง มนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะชะลอความคิดในด้านมุ่งเอาชนะและทำลายกัน เพียงเพื่อความอยู่รอดของตน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจและเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกันหรือแตกต่างกัน เป็นจำเพราะของกลุ่มในการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสานสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ถือเป็นความสัมพันธ์ทั้งสิ้นทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและบุคคลต่อองค์กร (วิชชุดา หุ่นวิไล, 2542)

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกันและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาให้เข้าใจและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างสัมพันธ์ ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพอันยั่งยืนของมนุษย์นั่นเอง มนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะชะลอความคิดในด้านมุ่งเอาชนะและทำลายกัน เพียงเพื่อความอยู่รอดของตน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจและเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ด้วยเหตุนี้นักบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี คือ การมีบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในที่ดี การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้คนทั้งทางภาษาคำพูดและภาษาท่าทาง การมีความเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการของคนเรา การควบคุมตัวเอง มีจิตวิทยาในการบริหาร รวมถึงบทบาทหน้าที่และลักษณะงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และอีกอย่างหนึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในทักษะด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องมีการสนับสนุนหรือปลูกฝังให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ของหน่วยงานองค์กร และการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุขและเจริญก้าวหน้า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ทั้งในส่วนตัวและงานสังคมมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการ การพัฒนางานเป็นทีม จึงควรศึกษาหาความรู้มนุษยสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในองค์กร ผู้ที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักฝึกตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ จนเกิดความเคยชินหรือฝึกฝนจนกลายเป็นนิสัยของผู้มีมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะ

มนุษยสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (2556) ซึ่งความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประกอบด้วย การบริหารจัดการพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคลขององค์กรและบุคคลภายนอก ซึ่งนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Argyris, 1999); (Brown, 1954); Zaleznick, 1963) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับการประจักษ์ตนของมนุษย์ในเรื่องการจูงใจที่เน้นความสำคัญ เรื่องความต้องการส่วนตัวของมนุษย์ และกระบวนการไม่เป็นทางการของกลุ่มงานในองค์กร ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้เห็นว่า ชีวิตองค์การสามารถจัดเสนอโอกาสสำหรับปัจเจกบุคคลที่จะประจักษ์ตน หรือบรรลุความต้องการสูงสุดของตัวเองได้ โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพื่อที่จะแก้ไขความขัดแย้งตามธรรมชาติระหว่างเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กร หลักการส่วนใหญ่ของแนวคิดมนุษยสัมพันธ์จึงได้มีการเสนอเงื่อนไขที่กำหนดถึงผลลัพธ์ที่ควรเกิดขึ้นในการบริหารจัดการ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560)

จังหวัดศรีสะเกษเป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษา ครู และนักเรียนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำนวนมาก สถานศึกษา ครู และนักเรียนก็มีความแตกต่างกันไปเป็นต้นว่าสถานศึกษามีขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่มาก ส่วนผู้บริหารครูและนักเรียนมีทั้งคนในท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ คนที่มาจากต่างจังหวัดและต่างชาติ ซึ่งมีขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารครูและนักเรียนมีอายุหลายระดับแตกต่างกัน งานวิจัยของ Serena (2017) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการทำงาน สำหรับรูปแบบความเป็นผู้นำพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในองค์กร และประสิทธิผลของการบริหารจัดการมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลผลิตงานในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่ามีคำแนะนำบางประการแก่ผู้บริหารเพื่อกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วม ในความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนอาจให้ความสำคัญกับหน้าที่การนิเทศเพื่อปรับปรุงสถานการณ์การเรียนรู้ทั้งหมด และกระตุ้นการเติบโตเพื่อช่วยครูและช่วยเหลือตนเองนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ถูกผู้ใต้บังคับบัญชาตำหนิ การทำงานล่าช้าไม่เป็นระบบระเบียบ การทำงานแบบไม่เต็มใจทำงานอย่างหวาดกลัว หรือหวาดระแวง ผู้บริหารกลัวถูกตำหนิ ถูกประจานต่อหน้าสาธารณชนในที่ประชุมหรือกลัวถูกลงโทษต่าง ๆ ครูและนักเรียนไม่กล้าเผชิญหน้ากับผู้บริหารหรือเข้าไปทักทายเมื่อพบเห็นหลบหน้าไม่กล้าเข้าใกล้ ขาดความมั่นคงทางจิตใจ ขาดความมั่นใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้หลบหลีกเลี่ยงงานหรือทำงานตามหน้าที่เพื่อไม่ได้โดนผู้บริหารดุว่ากล่าว ผู้บริหารเรียกพบครูหรือนักเรียนบุคคลนั้นจะอยู่ในสภาพที่หวาดกลัว ไม่มีความสุข ครูบางส่วนทำเรื่องโยกย้ายขอไปสอนที่สถานศึกษาอื่น

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยที่ศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติว่าควรดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,869 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครู จำนวน 2,679 คน

ตัวอย่างที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัด สำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่าง (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากรจำนวน 2,869 คน ได้ขนาดตัวอย่างจากผู้บริหาร จำนวน 22 คน ครู 317 คน รวม 339 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratifed Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่ผู้วิจัยจัดทำโดยอาศัยแนวคิดหลักสำหรับการวิจัย จึงนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรแอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .84 และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของครูเท่ากับ .85 จากนั้นนำแบบสอบถามทำการทดลองและปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วไปเก็บขอมูลกับตัวอย่างโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของครูมีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขอหนังสือส่งถึงผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ทางออนไลน์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S	แปลผล
1	ด้านความเข้าใจตนเองของผู้บริหาร	4.29	.73	มาก
2	ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร	4.30	.77	มาก
3	ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นของผู้บริหาร	4.24	.70	มาก
เฉลี่ย		**4.27**	**.71**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.30) ด้านความเข้าใจตนเองของผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นของผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.24)

ตารางที่ 2 แสดงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 โดยรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมคิด	4.52	.51	มากที่สุด
2	การมีส่วนร่วมวางแผน	4.53	.49	มากที่สุด
3	การมีส่วนร่วมดำเนินการทำงาน	4.55	.43	มากที่สุด
4	การมีส่วนร่วมประเมินผล	4.46	.51	มาก
เฉลี่ย		**4.51**	**.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การมีส่วนร่วมประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมดำเนินการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) การมีส่วนร่วมวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) การมีส่วนร่วมคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์เป็นรายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	0.494**	0.407**	0.437**	0.524**	0.527**
X_2	0.430**	0.395**	0.419**	0.530**	0.493**
X_3	0.475**	0.470**	0.494**	0.586**	0.530**
X_{total}	0.459**	0.426**	0.493**	0.526**	0.531**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา (Y_{total}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.531) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมประเมินผล (Y_4) (r_{xy} = 0.526) รองลงมา การมีส่วนร่วมดำเนินการทำงาน (Y_3)(r_{xy} = 0.493) การมีส่วนร่วมคิด (Y_1) (r_{xy} = 0.459) การมีส่วนร่วมวางแผน (Y_2)(r_{xy} = 0.426) และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจตนเองของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา (Y_{total}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.527) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา (Y_{total}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.493) ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นของผู้บริหาร (x_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา (Y_{total}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.530)

3. ข้อเสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3.1 ข้อเสนอแนวทางทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารยังต้องพัฒนาโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ขาดความน่าเคารพและขาดวิสัยทัศน์ด้านการบริหาร ต้องเป็นผู้มีบุคลิกดีเหมาะสมกับผู้บริหาร การวางตัวเป็นกลาง ต้องกล้าตัดสินใจและชัดเจนในการสั่งการ มีความโอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ต้องยอมรับเมื่อกระทำผิด มาปฏิบัติราชการตั้งแต่เช้า เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน และอยู่อย่างพอเพียง

2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและวางตัวเป็นกลาง มีคุณธรรม ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและให้คำปรึกษา ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เป็นประชาธิปไตย มีการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจบริบทความแตกต่างของบุคคล ทั้งด้านความคิดการทำงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน เสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกันและสนิทสนมเป็นกันเองในขอบเขต

3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาใจกว้าง ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมและทั่วถึง มอบหมายงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน และมีการปรึกษาหารือก่อนมอบหมายงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เอาใจเขาใส่ใจเรา เป็นผู้ประสานงานที่ดี นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

3.2 ข้อเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของครู

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลครูควรมี ส่วนร่วมในการส่งเสริมกระบวนการทำกิจกรรมทุกกิจกรรมในด้านวิชาการ มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับทักษะชีวิตมากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้ระบบที่ทันสมัย

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูควรมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการเงินและพัสดุ ทำการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมต่อโครงการต่าง ๆ มีการส่งเสริมการจัดหารายได้มาใช้ในการเรียนการสอนจัด หาอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ไปในทิศทางที่ดี มีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีส่วนร่วมในการได้รับความรู้ในการทำวิทยฐานะแบบใหม่เพื่อให้ครูได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพรวมทั้งตำแหน่ง และวิทยฐานะ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ครูควรมีส่วนร่วมในการการวางแผน ระดม จัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จากการศึกษาพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยทราบจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง รู้เขตความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และยอมรับนับถือคุณค่าของตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัย และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้วางตัวได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ และปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ ภายใต้กระบวนการคิดวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น รวมทั้งแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนา

สถานศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของขุนทอง สุขทวี (2561) ที่อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกองค์การอย่างมาก ไม่ว่าองค์กรใดก็ตามต้องมีการนำหลักมนุษย์สัมพันธ์ไปใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา เป็นบ่อเกิดของความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งจะทำให้เข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ราบรื่น เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ ทำให้สังคมยอมรับและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารยังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่าง และความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถหาวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยอ้างอิงจากความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความเสมอภาคกับทุกคน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา และสอดคล้องกับชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีแนวทางในการดำเนินการ 2 แนวทาง คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ทางตรงประกอบด้วยการหลัก 2 ประการ ได้แก่ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน และ 2) การสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยการพัฒนาให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นที่ประทับใจแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน และงานวิจัยของขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 2) การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดของโรงเรียนภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน สามารถกล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างอิสระซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน อันเกิดจากการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างทั่วถึง และผู้บริหารนำความสำเร็จจากการดำเนินงานกำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ จึงทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับพัชรี มนัสสนิท (2560) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในการกำหนดจุดหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การคัดเลือกหลักสูตรให้เหมาะกับความต้องการของผู้เรียน การมีส่วนร่วมคิดในการจัดตารางสอนรวมของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม การสนับสนุนการทำแผนการสอน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน สำหรับการมีส่วนร่วมประเมินผลนั้น บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนด

ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา การจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา และการดำเนินการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวรินทร์ แก่นจันทร (2562) การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้าน การพัฒนาหลักของสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถาน ศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบดีว่า การบริหารวิชาการ คืองานที่สำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน ส่วนงานอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. ความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x) กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (y) ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r= 0.531$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญกับการทำงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน มีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกันเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถร่วมมือกันดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่กัน ดังนั้นแล้วผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดประโยชน์มากมายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงาน เกิดความรักใคร่เชื่อถือศรัทธาจากบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นบ่อเกิดของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ให้มีความความร่วมมือร่วมใจทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ อีกทั้งยังลดความขัดแย้งในการทำงานในสถานศึกษาอีกด้วย รวมทั้งทำให้บุคคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานความกลมเกลียวทำให้สถานศึกษามีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของขุนทอง สุขทวี (2561) ศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ยังขาดความน่าเคารพ และขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงศักยภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความเข้าใจตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเข้าใจตนเองว่าตนเองเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ระดับใด มีจุดแข็ง คือความเก่ง และจุดอ่อนคือความไม่เก่งในด้านใดบ้างเรื่องใดบ้าง เพื่อทำให้บุคลากรเกิดการรู้สึกยอมรับ

2. ด้านความเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยการเรียนรู้ธรรมชาติของบุคลากร ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคลว่าบุคลากรนั้นเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ทางด้านใด อยู่ในระดับใดชอบสิ่งใด ไม่ชอบสิ่งใด มีคุณลักษณะที่เด่นด้านใดบ้าง

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสารที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม และทำให้มีความเข้าใจตรงกัน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน นำไปสู่การปฏิบัติที่ดีต่อกัน เพราะในแต่ละกลุ่มองค์กรมีคนจำนวนมากที่มาจากที่ต่างกัน เพื่อมาทำงานร่วมกันในองค์กร

4. ควรสนับสนุนการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาทั้งองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประเมินความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งประเทศต่อไป

2. ควรศึกษาแนวทางการนำความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างครอบคลุมและทั่วถึงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ขุนทอง สุขทวี. “มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. 13, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 35-44.

ชนิดา จิตตรุทธะ. **วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. “การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.” **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.** 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 1342-1354.

พัชรี นมัสสนิท. **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560.

วิชชุดา หุ่นวิไล. **การบริหารบุคคลทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2562.

Argyris, Chris. **On Organizational Learning. Second Edition:** Blackwell Publishing, 1999.

Brown, J A C. **The Social Psychology of Industry: Human Relations in the Factory.** Pelican: Penguin Books Limited, 1954.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement.** 30, 3 (1970): 607-610.

Serena, Smith. **Application on Human Relations Theory in Primary Schools.** Norderstedt Germany: GRIN Verlag, 2017.

Zaleznik, A. "The human dilemmas of leadership." **Harvard Business Review**. 41, 4 (1963): 49–55.