

**แนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากร
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร**
**Guidelines for Human Relations Development of Secondary School
Administrators and Staffs in Chumphon Province**

จตุรรัตน์ สีนาค¹ และสมใจ สืบเสาะ²

Jutarat Srinak¹ and Somjai Suebsor²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹ Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

² Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: tangmay579@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร 2) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า 1) มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจอีกทั้งมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทาง มนุษย์สัมพันธ์ มัธยมศึกษา

Abstract

This study aimed 1) to study the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, 2) to compare the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon classified by school size, and 3) to study guidelines for human relations development of secondary school administrators and staffs in Chumphon province. This research was a quantitative study, and the data were collected using structured questionnaires and interviews. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, F-test, and analysis of variance.

The results revealed that 1) the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, overall and each aspect were at a high level, 2) Comparing the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon classified by school size was the statistically significant difference at 0.05 level, and 3) Guidelines for human relations development of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, the overall finding was at the most appropriate level. School administrators should allow the subordinates to feel like a part of the school's success, build morale, involve in the decision-making process, and provide the facilities to be convenient and quick operations and result in more efficiency.

Keywords: Guidelines, Human Relations, Secondary School

บทนำ

“มนุษยสัมพันธ์” เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจและบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ (พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ ธรรมจารย์, 2561) ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะส่งผลให้เกิดความรักใคร่ความพอใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขยังส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์ (บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์, 2559)

การบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดีเพราะผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี รู้จักเข้าใจตนเอง ด้วยการศึกษาดูตนเอง ในขณะเดียวกันก็ต้องศึกษาเพื่อให้เข้าใจผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (สมพร สุทัศนีย์, 2542) การอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปที่มาอยู่รวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลต่างก็มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน เช่น พ่อแม่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนลูกให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีของครอบครัวและสังคม ครูอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในวิชาการและวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณีของโรงเรียน หน่วยงานบริษัทห้างร้านมีผู้จัดการควบคุมดูแลลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาและได้บังคับบัญชาต่างๆก็ช่วยกันในการปฏิบัติราชการในวงราชการให้ประสบผลสำเร็จ เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละคนต่างก็ทำงานร่วมกันตามโครงสร้างของหน่วยงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบและแบบแผนเพื่อให้บรรลุจุดหมายของหน่วยงานนั้นๆ การมีปฏิสัมพันธ์หรือการที่มนุษย์ติดต่อกันหรือความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันดังกล่าวเรียกว่ามนุษยสัมพันธ์ในองค์กรมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ประยุกต์ซึ่งช่วยทำให้เกิดการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียนในสังกัดมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรมีจำนวน 22 โรงเรียน ผู้บริหารมีความแตกต่างกันหลายด้านเป็นต้นว่า เพศ ตำแหน่งหน้าที่ มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารโรงเรียน มักถูกผู้ใต้บังคับบัญชาร้องเรียนอยู่เป็นประจำทุกปีมีการโยกย้าย สลับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมตลอดเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นได้ประการหนึ่งว่า มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนต่อครูบางคนหรือบางกลุ่มไม่ดี ไม่ราบรื่น เพราะหากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียนแล้วความราบรื่นในการทำงานก็จะเกิดขึ้น การทำงานจะเต็มไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสุขด้วยกันทั้งสองฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร เพราะผลการศึกษาวินิจฉัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อหาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร
2. เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

- 1.บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันจะมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
2. แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีทั้งสิ้น 1,091 คน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 293 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร มีดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2) ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ตอนที่ 1) เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้วนี้ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมจากบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน ได้คืนจำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. เปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test)
3. ประเมินผลแนวทางมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

ตอนที่1 ศึกษาผลมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	30.00
หญิง	205	70.00
รวม	293	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	140	47.78
11 – 20 ปี	89	30.38
21 ปีขึ้นไป	64	21.84
รวม	293	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	59	20.14
ขนาดกลาง	60	20.48
ขนาดใหญ่	40	13.65
ขนาดใหญ่พิเศษ	134	45.73
รวม	293	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 30.38 และประสบการณ์ทำงาน 21ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 21.84 ด้านขนาดโรงเรียน พบว่าเป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากร
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.91	.79	มาก
2. ด้านการจูงใจ	3.89	.81	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.01	.71	มาก
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.03	.69	มาก
ภาพรวม	3.96	.75	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.79) และด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากร
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.92	3.64	0.81	4.34	0.73	3.83	0.66
2. ด้านการจูงใจ	4.08	0.90	3.61	0.81	4.34	0.73	3.79	0.71
3. ด้านการตัดสินใจ	4.21	0.83	3.74	0.83	4.42	0.61	3.93	0.53
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.21	0.85	3.78	0.80	4.43	0.59	3.95	0.50
ภาพรวม	4.14	0.85	3.69	0.78	4.38	0.62	3.88	0.56

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.62) โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.85) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.56) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน**

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	13.991	3	4.664	8.046	0.000
	ภายในกลุ่ม	167.511	289	0.580		
	รวม	181.502	292			
2. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	16.215	3	5.405	9.006	0.000
	ภายในกลุ่ม	173.439	289	0.600		
	รวม	189.654	292			
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.392	3	4.797	10.436	0.000
	ภายในกลุ่ม	132.848	289	0.460		
	รวม	147.240	292			
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.720	3	4.240	9.718	0.000
	ภายในกลุ่ม	126.089	289	0.436		
	รวม	138.809	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.287	3	4.762	10.241	0.000
	ภายในกลุ่ม	134.391	289	0.465		
	รวม	148.678	292			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 3 ศึกษาผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ตารางที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม**

แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.71	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการจูงใจ	4.52	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจ	4.71	0.30	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.62	0.36	มากที่สุด
ภาพรวม	4.64	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.30) ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.36) และด้านการจูงใจ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่า

1. การศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจูงใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีเกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจเพื่อให้การบริหารงานมีผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องสัมพันธ์กับกลุ่มงานต่างๆ ภายในองค์กรเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างดียิ่ง จึงทำให้มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมกร นนทะการ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเข้าผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการจูงใจผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐริการ์ แก่นดีลิ่ง (2556) ที่ศึกษาเรื่องทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์กร

2. การเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน ส่วนมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน เช่น จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และทรัพยากรทางการบริหารแตกต่างกัน ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดของสถานศึกษาจึงต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมกร นนทะการ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับ ณัฐริการ์ แก่นดีลิ่ง (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และความตระหนักว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการใช้ความคิดการตัดสินใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) สิ่งทีผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา คือ สถานการณ์อย่างไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควรมีบทบาทขนาดไหน การพิจารณาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่จะต้องรู้จักว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อนร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานต่อเมื่อเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน

3.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้ความสนใจและช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามาขอคำปรึกษาหรือขอคำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ และให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสนใจ ได้ขวัญและกำลังใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ฉันทยาภรณ์ นวลสิงห์ (2559) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ และในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรและนอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึง การบริหารงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้นำอีกด้วย

3.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะดวกในการชี้แจงหรือขอคำแนะนำอย่างเสมอภาค ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ จนได้ทางเลือกที่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับคำชี้แจงหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพิจารณาความสามารถในการคาดการณ์อนาคตรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ทันต่อเวลา เป็นที่ยอมรับ และมีความเหมาะสมทางจริยธรรม อันเกิดจากที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการตัดสินใจ มีการหลอมรวมองค์ความรู้การศึกษาวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งประสบการณ์ในการบริหารและการตัดสินใจเข้าด้วยกัน

3.4 ด้านบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันองค์กรเพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกอบอุ่น มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจะทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามที่พึงปรารถนาได้ สอดคล้องกับ เดชา ศิริบุญลอย (2559) ได้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ครอบคลุมความยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อการปรับปรุงสถานศึกษา การฝึกกำลังในการทำงาน ความไว้วางใจการมีโอกาสนในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องและการมีขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างเป็นมิตร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรมุ่งเน้นการสื่อสารทั้งด้านงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะการสื่อสารช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในทุกคณะและองค์การโดยส่วนรวมผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น
2. ผู้บริหารให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นแรงเสริมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนา ซึ่งถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นที่จะนำพาองค์กรในโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีความสุขและได้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่หลากหลายภายใต้ขอบเขตของนโยบายของโรงเรียน จัดระบบการกำกับและติดตามดูแลการทำงานโดยไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าถูกควบคุมหรือไม่มีอิสระในการทำงาน และมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรักษาระดับความต้องการของบุคลากร ไม่ให้ลดลง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึกท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรจัดการประชุมประจำเดือนเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจกัน ย่อมส่งผลถึงการมีบรรยากาศในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผลงานดีขึ้น โดยที่บุคลากรไม่เบื่อหน่ายในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐริการ์ แก่นดีลัง. (2556). ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เดชา ศิริพิบูลย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2559). ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 10(2), 45-53.

- บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 11(2), 29-48.
- พรรณกร นนทะการ. (2555). คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมมาจารย์.(2561). มนุษยสัมพันธ์ตามหลักกาลยาณมิตร. วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 115-127.
- มณีนรัตน์ กมลพัฒนานันท์. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2), 67-79.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(3), 148-158.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



เปิดรับสมัครนักศึกษา
RCIM
COLLEGE OF INNOVATION MANAGEMENT
วิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

M.B.A. M.P.A. M.Ed. D.B.A D.P.A. Ph.D. (Educational Administration Innovation)